



GT09

Selbstbewusst  
Kämpferisch  
Solidarisch

# **ARBEITSPROGRAMM** der Gewerkschaft PRO-GE

**1. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft PRO-GE**  
25. – 27. November 2009, Austria Center Vienna

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



# INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1. Die PRO-GE	5
2. Der Wirtschaftsliberalismus ist gescheitert	7
3. Die Lehren aus der Krise ziehen	9
3.1 Eine soziale EU schaffen	9
3.2 Den Staat stärken	11
3.3 Starke Gewerkschaften!	14
3.4 Starke Betriebsräte!	15
3.5 Globalisierung als gewerkschaftliche Herausforderung	16
4. Soziale Systeme jetzt massiv ausbauen!	18
4.1 Krankenversicherung	18
4.2 Pensionsversicherung	19
4.3 Arbeitslosenversicherung	21
4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	21
4.5 Familienhospizkarenz	22
4.6 Pflege und Betreuung naher Angehöriger	22
4.7 Armutsbekämpfung	23
5. Arbeit für alle	24
5.1 Industriepolitik, Forschung und Entwicklung	24
5.2 Arbeitszeitverkürzung, aktive Arbeitsmarktpolitik	25
5.3 Teilzeitarbeit	26
5.4 Umwelt	26
5.5 Ältere ArbeitnehmerInnen	27
5.6 Bekämpfung von Schwarzunternehmen und Sozialbetrug	27
5.7 Europäisches Sozialdumping verhindern	28
6. Bildung für alle	30
7. Jugend und Ausbildung – Zukunft produktiv gestalten!	33
7.1 Bildung als grundlegendes Fundament für die Zukunft der Jugend	33
7.2 Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit	38
7.3 Finanzielle Barrieren für Lehrlinge aufheben (Jugendverschuldung)	39
7.4 Partizipation – das demokratiepolitisch wichtigste Gut für Österreich!	39
7.5 JugendvertrauensrätInnen entstehen nicht von Luft sondern durch Betreuung!	40
7.6 Aus- und Weiterbildung unserer MultiplikatorInnen	40
7.7 „Rechtsextremismus“ bedroht unsere Gesellschaft aktueller denn je!	40
7.8 Internationale Vernetzung	42
7.9 Eine starke Jugendabteilung der PRO-GE	42

8. Gleiche Rechte!	43
8.1 Gleichstellung von Frauen und Männern	43
8.2 Gender-Mainstreaming	44
8.3 Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten – einheitliches, modernes Arbeitsrecht	45
8.4 Flüchtlinge und Ausländer-Beschäftigung	46
9. Für starke Kollektivverträge	48
9.1 Unsere Grundsätze	48
9.2 Mindestlöhne	48
9.3 Ist-Löhne	49
9.4 Einheitliche Ansprüche für ArbeiterInnen und Angestellte	50
9.5 Gleichstellung von Männern und Frauen	50
9.6 Weitere wichtige Ziele - Rahmenrecht	51
9.7 Aktuelle und kommende Herausforderungen	51
9.8 Überprüfbarkeit der Kollektivvertragszugehörigkeit	52
9.9 Ausdehnung der Regelungsbefugnisse von Kollektivverträgen	52
9.10 Anwendung unserer Kollektivverträge	53
9.11 Ältere ArbeitnehmerInnen	53
9.12 Schwerpunkte in den Branchen	54
9.13 Internationales	59
10. Demokratie schaffen	60
10.1 Die Wirtschaft darf nicht länger den Staat regieren!	60
10.2 Höchste Zeit für innerbetriebliche Demokratie	60
10.3 Betriebsräte in wirklich jedem Betrieb!	61
10.4 Eine demokratische EU	61
11. Gesund zur Arbeit – gesund von der Arbeit	63
12. Eine starke Gewerkschaft	65
12.1 Organisationsgrundsätze	65
12.2 Regionale Organisationsstrukturen in der PRO-GE	65
12.3 BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen	65
12.4 Gender Mainstreaming	66
 Anhang 1: Erklärung von Fremdwörtern	 67
 Anhang 2: Eingearbeitete Anträge der Bezirks-/Landeskonferenzen	 71

# 1. Die PRO-GE

Die Produktionsgewerkschaft „PRO-GE“ ist ihren Mitgliedern verpflichtet. Die Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen, FunktionärInnen, Vertrauensleute und die MitarbeiterInnen sind die organisatorische und persönliche Stärke der PRO-GE.

Die PRO-GE ist eine unabhängige überparteiliche Gewerkschaft im ÖGB. Sie ist offen für alle ArbeitnehmerInnen aus den Bereichen Produktion, Technik und Dienstleistung, insbesondere der Branchen Metall, Bergbau, Energie, Textil, Bekleidung, Leder, Nahrung, Genuss, Mineralöl, Chemie, Papier, Glas, der Arbeitskräfteüberlassung sowie der Land- und Forstwirtschaft, die sich mit dem ÖGB und der Geschäftsordnung der PRO-GE identifizieren.

Die PRO-GE ist die Interessenvertretung und Kampforganisation für die Rechte der ArbeitnehmerInnen sowie der in Ausbildung befindlichen Menschen, der Arbeitslosen und der im Ruhestand befindlichen Mitglieder.

Die PRO-GE kooperiert eng mit anderen Gewerkschaften im Österreichischen Gewerkschaftsbund zur Erreichung der gemeinsam beschlossenen Ziele und zur Wahrung der branchenübergreifenden wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen aller ArbeitnehmerInnen Österreichs, insbesondere der Gewerkschaftsmitglieder. Sie arbeitet eng mit gleich gesinnten Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und globalisierungskritischen Sozialbewegungen zusammen.

Die PRO-GE ist Mitglied in den internationalen und europäischen Gewerkschaftsverbänden und Berufsvereinigungen und aktiv am „Sozialen Dialog“ im Rahmen der europäischen Sozialpartnerschaft beteiligt.

Mensch und Arbeit stehen im Mittelpunkt der Aktivitäten der PRO-GE. Unser Ziel ist Arbeit, durch die die Menschen ihre Existenz sichern, Wohlstand erwerben und in Eigenverantwortung zur Entwicklung des Gemeinwesens beitragen können. Als eine Gewerkschaft im ÖGB ist die PRO-GE Bestandteil der österreichischen Wirtschaft und Gesellschaft und hat den Schutz der ArbeitnehmerInnen und die Förderung ihrer Entwicklungsmöglichkeiten speziell im eigenen Wirkungsbereich zum Ziel.

Die PRO-GE fördert die Zusammenarbeit zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung. Alle Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen sollen Mitglieder der PRO-GE sein und sich als „Gewerkschaft im Betrieb“ fühlen und präsentieren.

Die PRO-GE will eine lebendige Demokratie und eine solidarische Gesellschaft, in der Mitbestimmung und Mitverantwortung breiter Raum gelassen wird. Wir bekennen uns daher zum erfolgreichen System der gesetzlichen Interessenvertretung, zur Selbstverwaltung in der Sozialversicherung, zur sozialen Marktwirtschaft, in der der Staat als politisch regulierende Kraft auftritt, und zum bewährten System der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft.

Oberstes Ziel der PRO-GE ist es, durch moderne Kollektivverträge im Rahmen der Sozialpartnerschaft die Einkommen, die Arbeitsbedingungen und die Rechte der ArbeitnehmerInnen zu sichern und weiter zu entwickeln.

Für uns ist der Kollektivvertrag ein unverzichtbares Instrument, um die wirtschaftliche, soziale und gesellschaftliche Stellung der ArbeitnehmerInnen zu sichern und zu verbessern.

Die PRO-GE kämpft für eine pluralistische Gesellschaft, in der die ArbeitnehmerInnen besonderen Stellenwert haben, in der Friede und soziale Gerechtigkeit herrschen und in der einer gesunden Umwelt großes Augenmerk geschenkt wird. Wir wenden uns klar gegen jede Art von Rassismus

und AusländerInnenfeindlichkeit. Wir treten für eine aktive Neutralitätspolitik und den Schutz der persönlichen Sicherheit ein.

Besonderen Stellenwert legen wir auf die Gleichbehandlung der Geschlechter. Die PRO-GE versteht sich als dynamische und zukunftsorientierte Gewerkschaft und ist daher bestrebt, die Anliegen der Frauen – innerhalb und außerhalb der Organisation – durchzusetzen. Neben Frauenpolitik und Frauenförderung ist Gender Mainstreaming für die PRO-GE ein geeignetes Instrument zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit.

Es ist unsere Aufgabe und Verpflichtung, ständig daran zu arbeiten, für die Mitglieder der PRO-GE und für die ArbeitnehmerInnen in diesem Land beste Arbeit zu leisten.

## 2. Der Wirtschaftsliberalismus ist gescheitert

Immer wieder wird behauptet, dass die Politik die Schuld an der schärfsten Wirtschaftskrise seit den 30er Jahren trägt. Diese Behauptung ist falsch. Es war ganz im Gegenteil die Abwesenheit der Politik, die uns in diese Krise geführt hat. Systematisch wurde die Politik aus dem Wirtschaftsleben zurückgedrängt und auf die Rolle eines/einer Beobachters/in reduziert. Die gleichen Interessengruppen, die dieses Herausdrängen verursacht haben, fühlen sich für die Folgen ihres Handelns aber keineswegs verantwortlich und würden nach Überwindung dieses „Betriebsunfalles“ gerne so weiter machen, wie bisher. Dem werden wir entgegentreten.

Es war eine dramatische Fehleinschätzung, dass der größtmögliche Verzicht auf Regulation des Wirtschaftslebens das Beste für alle Beteiligten ist. Durch Deregulierung oder Verzicht auf Regulierung erst ermöglicht, setzte ein gigantisches Pyramidenspiel ein, von dem wenige extrem profitierten und viele die sozialen Folgekosten tragen. Die Realwirtschaft wurde mit immer höheren Erwartungen konfrontiert, welche Renditen auf das eingesetzte Kapital erwirtschaftet werden sollten. Die Profite wurden unter massivem Einsatz von Fremdkapital in die Höhe getrieben und die Befriedigung der Interessen der EigentümerInnen bzw. AnteilseignerInnen wurde zum vorrangigen Zweck der Unternehmen. Statt die Erträge wieder in die Unternehmen zu reinvestieren stiegen die Ausschüttungen massiv an - auf Kosten der Substanz und der Krisenfestigkeit der Betriebe.

Irrwitzige Summen wurden und werden in Sekundenschnelle quer über den Globus geschickt, mit dem Ziel des schnellen Gewinnes. Diese Gewinne entstehen nicht als Ertrag einer Investition in realwirtschaftliche Tätigkeit, sondern sind das Ergebnis von Spekulation. Auf und gegen alles kann und wird spekuliert: Gegen Währungen, auf künftige Produktpreise, auf sinkende Aktienkurse, steigende Zinsen, Kreditausfallraten und vieles anderes mehr. Das alles weitgehend ohne Regulierung und funktionierende Kontrolle. Spekulationen sind immer Wetten, mit denen keine Werte geschaffen, sondern Geld umverteilt wird. Den WettgewinnerInnen auf der einen Seite, stehen immer auch die VerliererInnen auf der anderen Seite gegenüber.

### **Aufgabe der Marktwirtschaft**

Nur ein minimaler Teil der internationalen Finanztransaktionen hat noch irgendetwas mit dem Erwerb von Gütern und daher mit der Realwirtschaft zu tun. Mit beeindruckender Kreativität entstanden immer mehr angebliche Finanzinnovationen, die immer komplexer und undurchsichtiger wurden. Die Erfinder dieser „Innovationen“ spekulierten erfolgreich mit der Naivität der KäuferInnen, reichten die ursprünglichen Risiken an ihre KundInnen weiter, kassierten dazwischen ihre Gewinne und kreierte die nächsten Scheinwerte. Geschäftsgrundlage dieses Pyramidenspiels ist immer die Suche nach dem/der Dummen, an den/die das Risiko weitergereicht werden kann und der/die den Platz am Ende der Kette einnimmt. Der Treibstoff für dieses riesige Glücksspiel ist billiges Geld.

Das herrschende Prinzip der letzten Jahre war die Gier nach immer höheren Gewinnen. Die sozialen und ökologischen Folgekosten wurden dabei in Kauf genommen, weil andere sie tragen als jene, die die Gewinne erwirtschaften. Die globalisierte Wirtschaft ist immer auf der Suche nach den billigsten und rechtlosesten ArbeitnehmerInnen, den niedrigsten Umweltauflagen und den steuerlich attraktivsten Standorten.

Mit möglichst allem soll Geschäft gemacht werden können: mit der Gesundheit, der Altersversorgung, der Bildung, dem Wasser und so weiter. Alles was dieser Geschäftemacherei im Wege steht, soll weichen. Die Zurückdrängung öffentlicher Leistungen und solidarischer Systeme zugunsten einiger weniger Profiteure soll munter weiter gehen.

Die Ideologie des ungezügelt und sich selbst regulierenden Marktes und seiner VertreterInnen ist kläglich gescheitert. Die Folgekosten dieses Scheiterns werden uns noch jahrzehntelang belasten. Es ist höchst an der Zeit, sich völlig neu zu orientieren!

Die PRO-GE steht für eine Gesellschaft, in der die Politik den Rahmen für wirtschaftliches Handeln vorgibt und die sich dabei am gesellschaftlichen Nutzen orientiert, den die Marktwirtschaft erbringen soll. Die weltweite Krise, unter der Millionen von Menschen zu leiden haben, muss Anlass dafür sein, eine Neuorientierung in die Wege zu leiten.

Es muss die vordringliche Aufgabe der Wirtschaft sein, benötigte Güter und Dienstleistungen bereitzustellen. Die Marktwirtschaft hat sich grundsätzlich als das noch am ehesten geeignete Wirtschaftssystem herausgestellt, um dies zu gewährleisten. Das Erzielen spekulativer Gewinne ist nicht die Aufgabe der Marktwirtschaft.

### **Fairer Wettbewerb**

In einer Marktwirtschaft herrscht Wettbewerb und dieser ist nur dann fair, wenn für alle die gleichen Regeln und Wettbewerbsbedingungen gelten. Es liegt an der Politik, diese zu formulieren. Kinderarbeit, menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, schonungsloser Umgang mit natürlichen Ressourcen und ähnliches dürfen dabei kein Wettbewerbsinstrument sein. Produkte, die auf den europäischen Märkten angeboten werden, müssen nicht nur den Anforderungen des Konsumentenschutzes entsprechen, sondern auch unter fairen Bedingungen erzeugt werden. Das Gleiche gilt sinngemäß für Dienstleistungen. Die Beachtung sämtlicher ILO-Kernarbeitsnormen (ILO = International Labour Organization) ist zwingende Voraussetzung für die Teilnahme am Welthandel, das haben insbesondere die EU und die Welthandelsorganisation (WTO) umzusetzen.

Die PRO-GE spricht sich daher für ein faires Wettbewerbsrecht aus, das mehr als bisher Mindeststandards für Produktionsbedingungen formuliert.

### **Nicht alles dem Markt überlassen**

Das Grundprinzip der Marktwirtschaft, die Steuerung durch Angebot und Nachfrage, ist nicht geeignet sicherzustellen, dass alle elementaren Bedürfnisse der Menschen gedeckt werden. Vielmehr ist es die Aufgabe der öffentlichen Hand und der auf dem Solidarprinzip beruhenden Systeme, die Grundversorgung der Bevölkerung sicher zu stellen. Zu dieser Daseinsvorsorge gehört u.a. der Zugang zu medizinischer Versorgung, Wohnraum, Bildung und Mobilität. Grundsicherung und Grundversorgung sind Bedürfnisse, die sich nicht dafür eignen, Gegenstand gewinnorientierter Geschäftstätigkeit zu sein.

Die PRO-GE spricht sich daher dafür aus, dass die Daseinsvorsorge weiterhin eine Aufgabe der öffentlichen Hand bleibt und lehnt die entgegenstehenden Bestrebungen (Liberalisierung, Deregulierung und Privatisierung der Daseinsvorsorge) ab.

### **Nachhaltiges Wirtschaften**

Die PRO-GE setzt sich für nachhaltiges Wirtschaften und größtmögliche Schonung der Umwelt und der vorhandenen natürlichen Ressourcen ein. Ökologie und Ökonomie sind keine Gegensätze; gerade in der Umsetzung einer umweltgerechteren Produktionsweise liegen viele Beschäftigungschancen. Voraussetzung dafür ist die verbindliche Anwendung vergleichbarer Mindeststandards in allen Ländern, um Wettbewerbsverzerrungen auf Kosten verursachter Umweltschäden zu vermeiden. Dabei alleine auf die Einsicht der Unternehmen zu setzen, wird nicht ausreichen. Es braucht fixe Regeln und eine funktionierende Kontrolle.

Die Technologien, die für eine umweltgerechte Produktion notwendig sind, bieten Marktchancen für die österreichischen Betriebe. Auch im Bemühen um Verringerung des Energieverbrauches sind viele Beschäftigungschancen vorhanden. Die PRO-GE bekennt sich zum aktiven Umweltschutz und sieht darin keinen Widerspruch zur Sicherung von Arbeitsplätzen.



## 3. Die Lehren aus der Krise ziehen

### 3.1 Eine soziale EU schaffen

Der Kampf gegen die Finanz- und Wirtschaftskrise, die sich immer mehr zur sozialen Krise entwickelt, ist die zentrale Herausforderung für die EU, um Handlungsfähigkeit im Interesse der ArbeitnehmerInnen zu beweisen. Gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) fordern die europäischen Gewerkschaften eine grundlegende Änderung der Wirtschaftspolitik in Europa, eine wirksame Regulierung der Finanzmärkte und ein Ende der gescheiterten Politik einseitiger Deregulierung und Liberalisierung. Es muss im Primärrecht der Union sichergestellt werden, dass die wirtschaftlichen Freiheiten und die Wettbewerbsregeln keinen Vorrang vor sozialen und gewerkschaftlichen Grundrechten genießen.

Drei Dinge haben sich innerhalb der EU in der Krise bewährt: Der EURO als einheitliche, stabile Währung; die Bemühungen um ein koordiniertes Vorgehen der Mitgliedstaaten bei den Maßnahmen zur Bewältigung/Abmilderung der Folgen der Krise (auch mit zusätzlichen Mitteln aus dem EU-Haushalt); die Verhinderung protektionistischer Tendenzen – wie katastrophal ein Abschotten der Märkte in der Krise gewirkt hätte, ist seit der Weltwirtschaftskrise der 30er Jahre bekannt.

Dennoch hat die Politik des schrankenlosen Vorrangs von Binnenmarkt und Wettbewerbsfreiheit vor den sozialen Interessen der ArbeitnehmerInnen zu einer erheblichen sozialen Schieflage geführt. Die EU ist von ihrem Ziel, bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu werden („Lissabon-Strategie“), noch weit entfernt. Die Schaffung eines Wirtschaftsraums, der fähig ist, dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und größerem sozialen Zusammenhalt zu erreichen, ist nicht annähernd gelungen.

#### **Das europäische Sozialmodell ausbauen**

Das europäische Sozialmodell muss weiter ausgebaut werden und sich an den Forderungen der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit orientieren. Mit der Einbeziehung des Sozialprotokolls von Maastricht und der Aufnahme des Beschäftigungskapitels in das Primärrecht der EU sind erste Fortschritte erzielt worden. In dem nun vorliegenden Entwurf für einen Reformvertrag der EU scheinen Neuerungen auf, die zu begrüßen sind. Die Aufwertung der sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen des Europäischen Parlaments sowie die Aufnahme der Grundrechtscharta in das Primärrecht sind positive Ansätze. Auch die Richtlinie über Mindeststandards bei der Bekämpfung von „Schwarz-ArbeitgeberInnen“ (RL 2009/52/EG) erzwingt wesentliche Fortschritte im österreichischen Recht, wie z.B. eine generelle AuftraggeberInnen-Haftung, strafrechtliche Sanktionen usw. Dennoch reichen diese Korrekturen nicht aus, die derzeit bestehende Schieflage der Union durch die einseitige Ausrichtung auf die wirtschaftliche Gemeinschaft, den Wettbewerb und die Marktöffnung in das richtige Lot zu bringen. Die sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele müssen auch bei der konkreten Politikausgestaltung zumindest den gleichen Stellenwert einnehmen, wie die wirtschaftlichen.

Europa verzichtet immer noch auf eine expansive, klar auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichtete makroökonomische Politik. Die PRO-GE verurteilt das und tritt für eine Neuorientierung in zentralen Bereichen der europäischen Wirtschaftspolitik ein.

Auch die österreichische Bundesregierung muss sich für folgende Änderungen der EU-Politik einsetzen:

- Ein radikaler Kurswechsel in der Wirtschaftspolitik, um die europäische Wirtschaft wieder auf einen Pfad des Wachstums und der Vollbeschäftigung zu bringen;
- Neufassung des Stabilitäts- und Wachstumspaktes, damit die Mitgliedstaaten wieder Spielraum für die Steigerung der öffentlichen Investitionen erhalten;
- Eine wirksame Regulierung der Finanzmärkte;

- Die stärkere Einbindung des Europäischen Parlaments und der Sozialpartner in die Gestaltung der europäischen Sozial- und Wirtschaftspolitik;
- Ein starker sozialer Pfeiler durch verbindliche europäische Mindeststandards auf möglichst hohem Niveau und ein Protokoll zum sozialen Fortschritt im Primärrecht;
- Stärkere Beschäftigungsimpulse unter Einbeziehung der europäischen Beihilfenpolitik: Der Ausbau der Infrastruktur und beschäftigungsfördernde Maßnahmen müssen Priorität haben, um eine nachhaltige Konjunkturbelebung einzuleiten;
- Die europäische Geldpolitik muss die Ziele Preisstabilität, Wachstum und Beschäftigung gleichwertig verfolgen;
- Neuausrichtung der Budgetpolitik der EU mit schrittweiser Verringerung der Ausgaben für den Agrarbereich (ohne Nachteile für die arbeitsplatzintensiven Betriebe).

### **Den Europäischen Arbeitsmarkt sozial gestalten**

Von zentraler politischer Bedeutung ist die Bekämpfung der zunehmenden Zergliederung der Arbeitsmärkte in ganz Europa. Scheinselbständigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, die Umgehung des Arbeitsrechts und die Missachtung geltender Lohn- und Sozialvorschriften bei der grenzüberschreitenden Entsendung von ArbeitnehmerInnen sind massenhafte Phänomene, die die Grundlagen des europäischen Sozialmodells massiv gefährden. Einige jüngere Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (insbesondere die Fälle Laval, Viking und Rüffert) haben stark in die nationalen Kollektivvertragssysteme einiger Mitgliedstaaten eingegriffen und stellen eine ernsthafte Gefährdung gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen dar. Es ist nicht akzeptabel, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) zunehmend gesetzgeberische Funktionen ersetzt. Deshalb besteht dringender Handlungs- und Regelungsbedarf auf europäischer Ebene. Die Ausübung sozialer Grundrechte einschließlich der Gewerkschaftsrechte darf nicht durch wirtschaftliche Freiheiten und das Wettbewerbsrecht eingeschränkt werden. Um die dringend notwendige Änderung der genannten EuGH-Rechtsprechung zu erreichen, ist deshalb das vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und ÖGB geforderte „Protokoll zum sozialen Fortschritt“ in das Primärrecht der EU zu übernehmen. Dieses Protokoll muss sicherstellen, dass soziale Grundrechte im Zweifel Vorrang vor den Marktfreiheiten haben.

Angesichts der durch die Finanzkrise verursachten angespannten Arbeitsmarktsituation in Österreich und des noch immer bestehenden Lohngefälles begrüßt die PRO-GE im Sinne einer sozial verträglichen Anpassung des Arbeitsmarktes - sowohl in den neuen Mitgliedstaaten, als auch in Österreich - die volle Ausschöpfung der Übergangsfristen für ArbeitnehmerInnen. Übergangsfristen alleine sind jedoch keine ausreichenden Instrumente; für die wirksame Anwendung sind begleitende Maßnahmen, sowohl in Österreich, als auch auf EU-Ebene in der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, im Bereich der Bildung und bei der Bekämpfung des Schwarzunternehmertums zu setzen.

### **Den sozialen Dialog stärken**

Der europäische Soziale Dialog, durch den die europäischen Sozialpartner in die Entscheidungsprozesse innerhalb der EU einbezogen sind, stellt ein wesentliches Element des europäischen Sozialmodells dar. 1985 durch die Europäische Kommission initiiert, wurde die Rolle des Sozialen Dialogs in der Zwischenzeit erheblich ausgeweitet. Als Erfolge gelten die Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse, die in EU-Richtlinien mündeten. In den letzten Jahren ist der soziale Dialog auf branchenübergreifender Ebene ins Stocken geraten. Es ist ein deutlicher Kurswechsel notwendig, um Ergebnisse zu erreichen, die den Beschäftigten in Europa effektive Verbesserungen ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen garantieren. Insbesondere bei so genannten autonomen Rahmenabkommen müssen die Verbindlichkeit und eine wirksame Umsetzungskontrolle sichergestellt sein.

Auf sektoraler Ebene wurden seit 1998 in verschiedenen Branchen Ausschüsse des sektoralen Sozialen Dialogs eingerichtet und über 300 gemeinsame Texte, Erklärungen, Stellungnahmen und Verhaltenskodizes verfasst. Die PRO-GE ist sich der Bedeutung des sektoralen Sozialen Dialogs als

Schlüssel zur Antizipierung und Bewältigung des industriellen Wandels in Europa sowie als Beitrag zur Erneuerung des Europäischen Sozialmodells bewusst und wird weiterhin über ihre VertreterInnen in den einzelnen Ausschüssen aktiv an dessen Förderung und Stärkung mitwirken.

### 3.2 Den Staat stärken

Ungeregelte Finanzmärkte, Globalisierung und Deregulierung haben sich als katastrophal falscher Weg erwiesen. Weltweit werden Unsummen an Steuergeldern dazu verwendet, um Banken und die Gesamtwirtschaft zu sanieren und die Finanzmarktkrise zu überwinden.

Ein grundlegender wirtschaftspolitischer Wechsel ist nötig. Der „schlanke Staat“ ist gescheitert. Es hat sich erneut gezeigt, dass Finanzmärkte aus sich heraus instabil und betrugsanfällig sind. Der Staat muss daher in die Wirtschaft, insbesondere die Finanzmärkte aktiv und stark eingreifen. Die Märkte sind straff zu regulieren. Banken, Finanzinstitute und die Börse benötigen strenge und transparente Regeln, nur so können sie langfristig stabil bleiben. Ein verpflichtendes Zulassungsverfahren für jedes neue „Finanzprodukt“ soll sicherstellen, dass es volkswirtschaftlich nützlich ist und nicht bloß der Spekulation dient. Nach der Beruhigung der Lage auf den Finanzmärkten sind der „Finanzindustrie“ jene Instrumente aus der Hand zu nehmen, mit denen sie die Spekulationsblasen erzeugt hat.

Im Zuge der Krise wird auch in Österreich die Wirtschaftsleistung 2009 schrumpfen und 2010 nur wenig wachsen. In dieser Situation sind die Sicherung von Beschäftigung und die Sicherung der Sozialsysteme die wichtigsten Aufgaben der Politik. Die PRO-GE begrüßt daher die vorgezogene Lohnsteuersenkung 2009, weil sie aus sozial- und konjunkturpolitischen Gründen dringend notwendig war.

Darüber hinaus wurden zwei Konjunkturpakete beschlossen, die vor allem Maßnahmen zur Erhöhung der öffentlichen und privaten Investitionen enthalten. Damit die Pakete wirken, sind die darin vorgesehenen Maßnahmen zügig und konsequent umzusetzen. So können die positiven Impulse auch tatsächlich bereits im Konjunkturtief zu wirken beginnen. Konjunkturprogramme bringen keine wirtschaftlichen Impulse und sichern keine Arbeitsplätze, solange sie nur auf dem Papier existieren. Die PRO-GE fordert die Umsetzung der schon beschlossenen Pakete zu beschleunigen.

Unsere wichtigsten Forderungen an den österreichischen Gesetzgeber und an die EU sind:

- Die Stabilität der gesamten Volkswirtschaft ist eng mit der Stabilität des Finanzsektors verbunden. Daher liegt es im Interesse und in der Verantwortung der Wirtschaftspolitik für eine strenge und effektive sowohl nationale als auch internationale Aufsicht über den Finanzsektor zu sorgen.
- Informationen über Bankprodukte sind verständlicher zu gestalten – jede/r muss sie verstehen können. HändlerInnen müssen gegenüber Kleinanlegern/innen für Ausfälle haften, die über das schriftlich festgelegte Risiko hinausgehen, auch wenn sie kein Verschulden trifft.
- Der Gewinnausweis bei „Fair-Value“-Bewertung muss transparenter werden.
- Realisierte Gewinne und so genannte „Buchgewinne“ müssen getrennt ausgewiesen werden.
- Die Eigenkapitalanforderungen an die Banken müssen verschärft werden, damit diese ausreichend Reserven für die geänderten Risikoanforderungen zur Verfügung haben.
- Das anrechenbare Eigenkapital darf nur realisierte Gewinne beinhalten. Gewinne aus „Fair-Value“-Bewertungen sind nicht anzurechnen.
- Die Kontrolle bei Transaktionen mit Stiftungen, Zweckgesellschaften sowie Geschäften mit Derivaten muss verstärkt werden.

- Aufgrund der Komplexität dieser Konstruktionen bedarf es einer Verschärfung der Berichtspflichten für Vorstand und WirtschaftsprüferInnen an den Aufsichtsrat.
- Die Einkommen der Führungskräfte börsennotierter Unternehmen sind von der Entwicklung der Börsenkurse zu entkoppeln.
- Vorstände/GeschäftsführerInnen müssen zukünftig die Interessen einerseits der Eigentümer, andererseits der ArbeitnehmerInnen und nicht zuletzt auch der KonsumentInnen/öffentliche Interessen gleichwertig berücksichtigen; jeder Verstoß gegen diese Pflicht löst Schadenersatzansprüche der Betroffenen aus, bei groben Fehlern auch aus dem Privatvermögen und mit strafrechtlichen Konsequenzen.

### **Bankenpaket in Österreich**

Entscheidend für eine Stabilisierung der Wirtschaftslage ist eine möglichst umgehende Wiederherstellung der Finanzierungsfunktion des Kreditapparates und des Kapitalmarktes. Mit dem Finanzmarktstabilisierungsgesetz wurden dafür neue Instrumente geschaffen, die wirksam genutzt werden müssen, wobei auf eine angemessene Verteilung der Risiken zwischen dem Staat und den privaten Eigentümern geachtet werden muss.

Notwendig sind klare Auflagen für die Unterstützung durch die öffentliche Hand:

- die Banken müssen Geld zur Finanzierung von Krediten bereitstellen, damit die Wirtschaftsentwicklung angekurbelt und die Beschäftigung erhalten wird;
- die Gewinnausschüttung an Aktionäre muss beschränkt werden. Durch die Unterstützung wird den Aktionären und Eigentümern der Wert der Beteiligung erhalten.

### **Finanzsektor muss der Realwirtschaft untergeordnet werden**

Die Erfahrungen von zwei schweren Finanzmarktkrisen in kurzer Abfolge sollten genügend Anlass für ein Umdenken in der Wirtschaftspolitik sein, ihr Augenmerk wieder stärker der Realwirtschaft zu zuwenden! Die Finanzmärkte müssen gegenüber der Realwirtschaft eine untergeordnete Funktion haben. Regulierungen des Banksektors müssen wesentlich strenger werden, Misstrauen gegen alle so genannten „Finanzinnovationen“ ist angebracht. Eine wichtige Konsequenz aus der Krise ist nicht zuletzt, dass nicht private Vorsorge, sondern nur staatliche Systeme ein befriedigendes Maß der sozialen Sicherheit gewährleisten können. Europa sollte den Weg der Nachahmung der USA nicht weiter gehen, sondern im Gegenteil dezidiert andere Wege beschreiten.

### **ArbeitnehmerInnen entlasten und Armut vermeiden**

Die Hauptbetroffenen der Krise sind jene Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlieren. Leider ist davon auszugehen, dass Maßnahmen wie Kurzarbeit aufgrund der fortschreitenden Wirtschaftskrise nicht ausreichen werden und die Arbeitslosigkeit zunehmen wird. Neben dem Kampf um Arbeitsplätze muss das Abrutschen der Menschen in Armut verhindert werden. Die Rettung der Banken wurde sehr schnell beschlossen. Es ist nicht einzusehen, dass in einer Krise die „Armutsvermeidung“ verschoben wird. Es muss neben allen erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit auch Verbesserungen der sozialen Absicherung von Arbeitslosen geben. Denn Arbeitslose profitieren weder von der Steuerreform, noch von der Senkung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge (ALV-Beiträge) für GeringverdienerInnen.

- Das Arbeitslosengeld muss auf EU-Niveau gebracht werden (Nettoersatzrate von mindestens 60 Prozent). Auch die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes muss antizyklisch verlängert werden.
- Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist die Erhaltung der Kaufkraft von besonderer Bedeutung. Darauf ist in den Kollektivvertragsverhandlungen größtmögliches Augenmerk zu legen. Eine zu moderate Lohnpolitik wäre gerade in Zeiten wie diesen falsch. Niedrige Einkommen sollen dabei überproportional steigen.

- Das österreichische Sozialsystem berechnet viele Einkommensersatzleistungen auf dem letzten Erwerbseinkommen. Es fehlen aber Mindeststandards, damit eine Existenzsicherung erreicht werden kann. Daher soll das bestehende Sozialsystem rasch um eine bedarfsorientierte Mindestsicherung ergänzt werden, damit es besser gegen Armut schützt. Die Mindestsicherung basiert auf folgendem Grundsatz: Dort wo Personen über ein Einkommen unter der Armutsgrenze verfügen, soll die Differenz durch die bedarfsorientierte Mindestsicherung abgedeckt werden. Sie steht zu, wenn das Einkommen der in einem Haushalt lebenden Personen unter der Armutsgrenze liegt.

Die ArbeitnehmerInnen tragen die Hauptlast der wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Es ist daher ein Gebot der Fairness, dass die Beschäftigten jetzt entlastet und bei den künftigen wirtschaftlichen Erfolgen überproportional beteiligt werden.

### **Investitionen in die Zukunft sichern Arbeitsplätze und den Wirtschaftsstandort Österreich**

Eine funktions- und leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur ist Voraussetzung für die Erhaltung und Sicherung des Wirtschaftsstandortes Österreich. Vor allem in der Schieneninfrastruktur gibt es genügend baureife, zurückgestellte Projekte, die ohne großen Vorlauf realisiert werden können. Eine funktionelle und qualitativ hochwertige Infrastruktur ist nicht nur eine wesentliche Wachstumsvoraussetzung, sondern hat auch hohe Multiplikator- und Beschäftigungseffekte. Insgesamt sollte in die nationalen Maßnahmen Verkehrsinfrastruktur und Klimaschutz jährlich zusätzlich eine Milliarde Euro investiert werden, wodurch rund 16.000 Arbeitsplätze geschaffen werden könnten.

### **Steuern**

Die ArbeitnehmerInnen zahlen die Krise nicht. Für die Kosten der Finanzkrise müssen jene aufkommen, die sie verursacht und von der verfehlten, deregulierten Wirtschaftspolitik profitiert haben. Gerade jetzt benötigen die ArbeitnehmerInnen Unterstützung und zwar insbesondere jene mit den niedrigsten Einkommen. Die Steuerpolitik muss daher grundlegend geändert werden:

- Eine Negativsteuer, also monatliche Gutschrift, die direkt über die ArbeitgeberInnen ausbezahlt wird, bis zu einem Einkommen von € 1.300,-- brutto. Dadurch werden die geringsten Einkommen erhöht und ihnen im Effekt ein Teil der Sozialversicherungsbeiträge erstattet.
- Die ArbeitgeberInnen-Beiträge zur Sozialversicherung sind nach der Wertschöpfung (Bemessungsgrundlage der Mehrwertsteuer) zu berechnen und nicht in Abhängigkeit von der Lohn- und Gehaltssumme. Dadurch werden personalintensive Betriebe entlastet.
- Die Steuer-Privilegien für Spekulationsgeschäfte müssen vollständig abgeschafft werden: Es ist untragbar, dass Einkünfte aus Spekulationsgewinnen (bei mehr als 1-jähriger Behaltfrist) gänzlich steuerfrei sind! Ebenso untragbar ist, dass die Anschaffung von Wertpapieren als steuerbegünstigte Investition (!) gilt. Alle derartigen Lücken sind zu schließen.
- Es ist nicht einzusehen, dass Dividenden an Aktionäre unbegrenzt mit lediglich 25 % und damit weit weniger als Einkommenszuwächse bei mittleren Einkommen besteuert werden.
- Das Bankgeheimnis ist so einzuschränken, dass Finanz und Behörden jederzeit Zugriff auf alle Bankinformationen haben – sowie sie ja auch auf die Lohndaten der ArbeitnehmerInnen jederzeit zugreifen können.
- Die bereits ausverhandelte Vermögenszuwachs-Abgabe ist umgehend umzusetzen, aber so zu gestalten, dass sie nur die obersten 20 % der Vermögen betrifft.
- Die Vermögens-, Schenkungs- und Erbschaftssteuer sind wieder einzuführen, aber gleichfalls nur für die höchsten 20 % der Vermögen und Erbschaften. Dabei ist auch darauf zu achten, dass anstelle der Heranziehung unrealistischer Einheitswerte für die Bemessungs-

grundlage der Verkehrswert zur Anwendung gelangt. Freigrenzen sollen dabei sicherstellen, dass nicht der/die kleine „HäusbesitzerIn“ belastet wird. Es ist sicher zu stellen, dass auch Stiftungen die künftige Vermögenssteuer bezahlen und ein Erbschaftssteuer-äquivalent leisten müssen.

- Die Börsenumsatzsteuer ist sofort wieder einzuführen, bis eine zumindest europaweite Tobin-Tax (geringe Steuer von ca. 0,05 bis max. 1 Prozent auf jede grenzüberschreitende Zahlung) einen geeigneten Ersatz abgibt.
- Spitzeneinkommen oberhalb vertretbarer Grenzen sollen von den Betrieben nicht mehr als Betriebsausgaben geltend gemacht werden können.

### **Öffentliche Auftragsvergabe**

Die Vergabe öffentlicher Aufträge muss an die Verfolgung sozialer, umwelt- und beschäftigungsfördernder Ziele durch die begünstigten Unternehmen gebunden werden (z.B. Frauenförderung, Lehrlingsausbildung, Einstellung von Langzeitarbeitslosen, umweltgerechte Produktionen).

Die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen dürfen nicht unterlaufen werden. Darauf ist besonders zu achten, wenn der Zuschlag zur Durchführung von öffentlichen Aufträgen Unternehmen aus anderen Ländern erteilt wird. Dies betrifft auch jene Fälle, in denen die öffentliche Hand Aufträge an Generalunternehmen vergibt, die sich unterschiedlicher Subfirmen bei der Erbringung der Leistung bedienen.

Das Prinzip des freien Wettbewerbs um öffentliche Aufträge muss dort zurücktreten, wo es um menschliche Grundbedürfnisse geht. Das betrifft insbesondere die Vergabe öffentlicher Dienstleistungen im Bereich der Daseinsvorsorge (z.B. Wasserversorgung, Nahverkehr), soweit diese nicht ohnedies durch öffentliche Einrichtungen erbracht werden – was unser primäres Ziel ist und bleibt.

### **3.3 Starke Gewerkschaften!**

Die Gewerkschaften sind das soziale Gewissen unserer Gesellschaft. Dies zeigt sich im Besonderen in schwierigen Zeiten. Wer sonst in unserer Republik stemmt sich mit ganzer Kraft gegen den Versuch der Wirtschaft und des Kapitals die „Kosten der Krise“ von den Beschäftigten durch Verbrauch von Zeitguthaben, Aussetzverträge, Arbeitslosigkeit, Lohnverzicht und gl bezahlen zu lassen.

Als die PRO-GE treten wir gemeinsam mit den BetriebsrätInnen gegen Verunsicherung und Angstmacherei und für neue Rahmenbedingungen sowie Kontrollen des Marktes ein. Denn wenn es um soziale Gerechtigkeit geht, kennen wir als PRO-GE keinen Kompromiss.

Eine Marktwirtschaft braucht starke Gewerkschaften als Gegengewicht zum Kapital, das sich leicht organisiert und seine Interessen vertritt. Erst das ab Mitte der 80er-Jahre entstandene Ungleichgewicht zwischen Unternehmens-Verbänden und Gewerkschaften hat den Neoliberalismus als politisch dominierende Strömung möglich gemacht und die Krise mit verursacht bzw. den Weg für die Krise regelrecht aufbereitet. Daher müssen nicht nur die ArbeitnehmerInnen, sondern auch der Staat die Position der Gewerkschaften stärken, ihre Mitsprache-Rechte und ihren Einfluss auf die Gesetzgebung und die Umsetzung der Gesetze stärken und erweitern.

Aber auch eine funktionierende Demokratie in den Betrieben und eine effektive Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen an strategischen wirtschaftlichen Entscheidungen der Unternehmen setzt starke Gewerkschaften, deren Know-How und effiziente Schulungstätigkeit voraus. Eine Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an wichtigen wirtschaftlichen Entscheidungen, ein Vetorecht gegen die „Filetierung“ der Unternehmen (Ausgliederung der Grundstücke, Ertrag starker Teilbereiche, usw.)

und gegen überhöhte Ausschüttungen hätte die Anfälligkeit der Unternehmen gegen die Krise deutlich vermindert. Auch absurd hohe ManagerInnen-Gehälter hätten so verhindert werden können. Märkte brauchen Regeln und Steuerungsmechanismen, um zu funktionieren. Eines der wichtigsten Steuerungsmechanismen sind starke, kampffähige und einflussreiche Gewerkschaften und Betriebsräte!

### 3.4 Starke Betriebsräte!

Die derzeitige Wirtschaftskrise zeigt eindeutig, dass es nicht reicht, wirtschaftliche Entscheidungen alleine den ManagerInnen zu überlassen. Nie war der alte Spruch „Macht braucht Kontrolle“ aktueller als heute. Diese notwendige Kontrolle in den Betrieben kann nur von BetriebsrätInnen wahrgenommen werden. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, bedarf es einer umfassenden Reform des Arbeitsverfassungsgesetzes. Insbesondere im Bereich der Bildungsfreistellung, der bezahlten Betriebsratstätigkeiten, der Freistellungsgrenzen sowie bei der Qualifizierung von freigestellten BetriebsrätInnen nach Ende des Freistellungsanspruches muss das Arbeitsverfassungsgesetz zu Gunsten der Organe der ArbeitnehmerInnen massiv verbessert werden. Arbeitsplatzvernichtende oder die langfristige Stabilität des Unternehmens gefährdende Maßnahmen der ManagerInnen zum Zweck der Gewinnmaximierung oder Erhöhung der Dividenden müssen durch ein Vetorecht des Betriebsrates eingeschränkt werden können.

Die Erhaltung von Arbeitsplätzen ist ein zentrales Anliegen der PRO-GE. Diesbezüglich ist auch der allgemeine Kündigungsschutz im Arbeitsverfassungsgesetz auszubauen und sind die Fristen zur Anfechtung zu verlängern.

Kolleginnen und Kollegen, die sich für die ArbeitnehmerInnen im Betrieb einsetzen dürfen nicht Gefahr laufen ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Diesbezüglich ist der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz zu verbessern und insbesondere auf ErsatzbetriebsrätInnen (ErsatzjugendvertrauensrätInnen), EinberuferInnen einer Betriebsversammlung und WahlwerberInnen auszudehnen; die „Abkühlfrist“ nach Ende eines Mandates ist wesentlich zu verlängern.

Der Betriebsbegriff im Arbeitsverfassungsgesetz entspricht immer öfter nicht den geänderten Strukturen in der Arbeitswelt. Wirtschaftliche Einheiten brauchen eine gemeinsame Interessenvertretung (StandortbetriebsrätInnen) abseits vom derzeitigen Betriebsbegriff.

Die Globalisierung der Wirtschaft und freie Märkte benötigen verstärkte Kontrolle in den Betrieben. Die Mitwirkungs- und Aufsichtsrechte der Organe der ArbeitnehmerInnen müssen daher im Arbeitsverfassungsgesetz gestärkt werden. Dies insbesondere durch die Erweiterung der Tatbestände von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen, die verbesserte Mitwirkung bei Einstellungen von ArbeitnehmerInnen, der Beschäftigung von ZeitarbeiterInnen, die Informationspflicht des/der Betriebsinhabers/in vor einvernehmlichen Auflösungen sowie durch die Möglichkeit die Mitwirkungsrechte der BetriebsrätInnen durch Kollektivverträge zu verbessern. Auch die Rechte der Konzernvertretung gegenüber den (auch ausländischen) Konzernzentralen und den Konzerngesellschaften müssen gestärkt werden.

Die demokratische Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen an betrieblichen Abläufen - in Form von Betriebsversammlungen - darf nicht zum Verlust von Entgelt führen.

Verstöße des/der Betriebsinhabers/in gegen die Rechte des Betriebsrates sind kein „Kavaliersdelikt“. Die derzeitigen Strafen im Arbeitsverfassungsgesetz haben keine abschreckende Wirkung. Um diese zu erreichen muss der Strafrahmen deutlich erhöht werden. Dies kann damit erreicht werden, dass sich die Höhe der Strafen an der wirtschaftlichen Leistung des Betriebes orientiert (Tagsätze wie im Strafrecht). Ebenso bedarf es einer Änderung im Strafgesetzbuch dahingehend, dass die Behinderung oder Verhinderung einer Betriebsratswahl einen Straftatbestand darstellt.

### 3.5 Globalisierung als gewerkschaftliche Herausforderung

Die PRO-GE sieht im freien Welthandel und in der internationalen Arbeitsteilung prinzipiell eine Chance. Gerade für Volkswirtschaften wie Österreich ist der Zugang zu internationalen Märkten von großer Bedeutung. Unsere Industrien sind im besonderen Maße außenhandelsorientiert und gerade wegen unseres Sozialmodells konkurrenzfähig.

Dennoch bleibt die wirtschaftliche Globalisierung nach wie vor die größte Herausforderung, vor der die internationale Gewerkschaftsbewegung weltweit steht. Nach wie vor sind die Globalisierungsgewinne ungleich verteilt. Die Aussichten der ArbeitnehmerInnen auf steigende Realinkommen, sozialen Fortschritt und nachhaltige Entwicklung haben sich weltweit nicht erfüllt. Grundlegende ArbeitnehmerInnenrechte werden in vielen Ländern noch immer umgangen oder ausgehöhlt, um einen Kapitalismus ohne soziale Kontrolle durchzusetzen. Hinzu kommt, dass es in den letzten zehn Jahren zur rasch zunehmenden Verlagerung von Fertigungsprozessen in eine Reihe von Entwicklungsländern gekommen ist, in denen es häufig nur eine sehr geringe gewerkschaftliche Organisation, keine demokratischen oder überhaupt keine Gewerkschaften gibt. Die bislang größten Gewinner der Globalisierung in ihrer derzeitigen neoliberalen Ausprägung sind die transnationalen Konzerne. Sie haben innerhalb der vergangenen 20 Jahre ihre Gewinne vervierfacht.

Die Globalisierung der Wirtschaft macht globales Handeln der Gewerkschaften notwendig. Internationale Solidarität ist notwendiger denn je. Europäische BetriebsrätInnen sind der erste Schritt auf dem Weg, sich international zu organisieren, um gegen unfairen Wettbewerb auch innerhalb einzelner Unternehmen und Branchen aufzutreten. Für die gerechte Verteilung von Globalisierungsgewinnen und zur Beseitigung der Armut weltweit sind die Zulassung von Gewerkschaften sowie die Kollektivvertragsfreiheit Vorbedingung. Das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie das Recht auf gleiche Entlohnung zählen ebenfalls zu diesen grundlegenden Mindestarbeitsnormen. Die PRO-GE schließt sich der Forderung der internationalen Berufsvereinigungen nach Verankerung der Kernarbeitsnormen in sämtlichen multilateralen, regionalen oder bilateralen Handels- und Investitionsabkommen sowie einer jeden nationalen Regierungspolitik an.

Ferner müssen wirksame Schritte gegen die Ausbeutung von Kindern gesetzt werden. Multinationale Unternehmen, die im eigenen Bereich oder bei ihren Zulieferern Kinderarbeit dulden, müssen mit Strafen und Zöllen belegt sowie benannt und öffentlich gemacht werden. Nur jenen Staaten, die keine Kinderarbeit in der industriellen Produktion dulden, sollen Handelsvorteile gewährt werden. Zeitgleich mit der Abschaffung von Kinderarbeit muss aber durch Unterstützung der internationalen Gemeinschaft sichergestellt werden, dass die Kinder tatsächlich Schulen besuchen können bzw. Berufsausbildungen erhalten.

Gewerkschaften können in der globalisierten Wirtschaft die Verbesserung der Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen nur dann erreichen, wenn sie über die nationalen Grenzen hinweg zusammenarbeiten. Die PRO-GE wird sich verstärkt in den internationalen Gewerkschaftsverbänden engagieren, um gemeinsam Strategien für menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Die ungezügelte Macht der transnationalen Konzerne ist zu bremsen. Die PRO-GE setzt sich daher für die Förderung von globalen ArbeitnehmerInnenrechten durch den Abschluss von Rahmenvereinbarungen mit internationalen Konzernen ein und beabsichtigt, auch derartige Abkommen mit multinationalen Unternehmen – mit Stammsitz in Österreich – einzugehen. Um eine faire und nachhaltige Entwicklung weltweit durchzusetzen gilt es, das bestehende Bündnis mit gleich gesinnten globalisierungskritischen Sozialbewegungen und Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) zu vertiefen. Dies vor allem auch deshalb, um die ILO-Kernarbeitsnormen (ILO = International Labour Organization) rascher durchzusetzen. Das schließt sowohl die Beteiligung und Mitarbeit an Weltsozialforen und regionalen Sozialforen als Plattformen für eine alternative Globalisierung sowie die Unterstützung von Kampagnen und Initiativen von NGOs wie Clean



Clothes, Fair Trade oder Faires Essen am Arbeitsplatz ein. Diese Kampagnen zeigen jedem Gewerkschaftsmitglied Handlungsmöglichkeiten als KonsumentIn auf.

Auf nationaler und europäischer Ebene hat sich Österreich darüber hinaus für den Bestand und die Weiterentwicklung des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells einzusetzen. Durch die Konkurrenz von Ländern ohne entsprechende Wirtschafts-, Sozial- und Umweltstandards gerät dieses Modell zunehmend unter Druck. Die österreichische Bundesregierung ist daher aufgefordert, eine aktivere Rolle zu spielen und diese Ziele mit umzusetzen.

## 4. Soziale Systeme jetzt massiv ausbauen!

Sozialer Frieden beruht auf sozialer Sicherheit und Stabilität. Die Wirtschaftskrise und die dramatische Entwicklung auf den Kapitalmärkten haben deutlicher denn je gezeigt, dass die Marktwirtschaft keinerlei Stabilität herstellen kann. Jedes Sozialsystem, das auf den Markt aufbaut („Kapitaldeckungsverfahren“), ist den massiven Marktschwankungen ausgesetzt und kann jene Sicherheit und Stabilität nicht bieten, die für eine soziale Versorgung unabdingbar ist. Gerade im Bereich der Pensionsversicherung ist das deutlicher als es je war.

Die PRO-GE fordert daher die grundsätzliche Umorientierung der gesamten Sozialversicherung, insbesondere der Pensionsversorgung, weg vom Kapitaldeckungsverfahren („2. und 3. Säule“) und zurück zum Umlageverfahren mit Staatshaftung, das allein Stabilität und Sicherheit bieten kann. In diesem Sinne sind die diversen steuerlichen Förderungen kapitalgedeckter Sozialsysteme (Pensionskassen, Pensionsvorsorgefonds usw.) auslaufend zu beenden, aber auch die Verschlechterungen in der umlagefinanzierten Sozialversicherung, insbesondere der Pensionsversicherung, wieder rückgängig zu machen. Die Bevölkerung muss darauf vertrauen können, dass die Versicherung aus dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) ausreicht, um bei allen von ihr abgedeckten Risikofällen, insbesondere den Pensionen, den erreichten Lebensstandard zu sichern. Ein Umstieg aus Pensionskassen in die freiwillige ASVG-Höherversicherung muss ermöglicht werden.

Das Prinzip der Selbstverwaltung ist ernst zu nehmen. Die Selbstverwaltung ist ein bestimmendes Organisationsprinzip der österreichischen Sozialversicherung und Voraussetzung für deren hohe Effektivität. Dabei ist aber ein faires Verhältnis zwischen den Versicherungs-VertreterInnen für die große Anzahl der Unselbständigen und jenen für die geringe Anzahl von selbständigen Versicherten wieder herzustellen. Eine gleich starke Vertretung entspricht einem längst überholten Kuriendenken und dient lediglich durchschaubaren parteipolitischen Manövern. Eine funktionierende Selbstverwaltung muss ein lebendiges Abbild der Versicherten-Gemeinschaft sein, die sie mit der Sozialversicherungsorganisation verbindet. Nur durch die Selbstverwaltung ist die Vertretung der Interessen der KundInnen (LeistungsbezieherInnen und BeitragszahlerInnen) sichergestellt!

### 4.1 Krankenversicherung

#### **Abbau von Krankensteuern**

Vorhandene Belastungen der PatientInnen durch Krankensteuern (Selbstbehalte) müssen abgebaut werden. Selbstbehalte haben keine Steuerungswirkungen, wenn sie eine sozial zumutbare Höhe nicht überschreiten. Durch sie wird nur das Finanzierungsrisiko auf die Kranken abgewälzt und der bürokratische Aufwand erhöht. Dass es eine soziale Befreiung vom Krankenhausbeitrag nur bei Krankenhaus-Aufenthalt des/der Versicherten selbst gibt, nicht aber für Angehörige, sodass diese auch dann zahlen müssen, wenn der/die Versicherte selbst befreit ist, ist schlicht skandalös. Keinesfalls dürfen Selbstbehalte nach Arbeitsunfällen anfallen, auch nicht für Rücktransporte und dergleichen. Das Sachleistungsprinzip ist weiter auszubauen. Vor allem sollen die Leistungen für festsitzenden Zahnersatz und Kieferregulierungen sowie die volle Kostenübernahme beim Kauf verschriebener Brillen in die Sachleistung miteinbezogen werden.

#### **Finanzierung der Krankenversicherung**

Die Sozialversicherung hat im Interesse der Versicherten und PatientInnen bei den VertragspartnerInnen des Gesundheitswesens die Qualität der medizinischen Leistungen und die erforderlichen Finanzmittel durchzusetzen. Dabei ist endlich ein einheitlicher Beitragssatz für ArbeiterInnen und Angestellte zu verankern – auch für die Versicherten, nicht nur für die ArbeitgeberInnen.

Zur Finanzierung der Krankenversicherung sind zunächst alle kassenfremden Leistungen (z.B. die Kosten der Bundes-Gesundheitsagentur) vom Staat zu finanzieren, die Beitragsschulden der

ArbeitgeberInnen einzutreiben, die Medikamentenkosten durch Spannungslenkung auf das EU-Niveau zu senken und neue Preisfindungssysteme, sowie wenn nötig die Höchstbeitragsgrundlage anzuheben, zu forcieren.

Sollte mit all diesen vorgeschlagenen Maßnahmen eine Konsolidierung nicht erreicht werden können, ist eine paritätische Beitragserhöhung als unvermeidliche Maßnahme in Kauf zu nehmen.

### **Verbesserung der Leistungen**

Ein wesentlicher Baustein vorausschauender Gesundheitspolitik ist die Prävention, Maßnahmen in diese Richtung müssen daher ausgebaut werden. Sparmaßnahmen, die die Qualität der Versorgung verschlechtern – insbesondere zu Lasten älterer Menschen – lehnen wir entschieden ab. Die medizinische Rehabilitation muss stärker gefördert werden und Versorgungslücken, zum Beispiel im Bereich der neurologischen Erkrankungen und psychosomatischen Prävention, müssen geschlossen werden. Wartefristen für Operationen – und die damit unausrottbar verbundene Zweiklassen-Medizin – darf es nicht geben. Bei der Facharztversorgung im ländlichen Raum bestehen immer noch erhebliche Lücken. Der Sozialversicherung sind im Ausmaß ihres Finanzierungsanteiles Mitsprache- und Steuerungsmöglichkeiten bei den Krankenanstalten einzuräumen.

Die Leistungen des Sozialsystems und des Gesundheitswesens müssen zum Nutzen der Menschen besser koordiniert werden (Schnittstellen-Management), vor allem bei Pflege nach einer Krankheit oder im Alter, bei Notwendigkeit sektorenübergreifender Krankenbehandlung (niedergelassene/r Ärztin/Arzt, Spital, Pflegedienste), bei Phasen vor der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionierung und bei Behinderungen.

## **4.2 Pensionsversicherung**

### **Eine breite Basis für die Finanzierung der Pensionen!**

Wir erleben mit Freude eine Veränderung der Altersstruktur der Menschen, doch hat das nachhaltige Auswirkungen auf unsere Systeme der sozialen Sicherung. Die PRO-GE bekennt sich zum Generationenvertrag, der bedeutet, dass die erwerbstätige Generation die Finanzierung der im Ruhestand befindlichen Generation übernimmt – so wie diese die Ausbildung der Jugend übernommen hatte.

Die Finanzierung der Pensionen ist möglich, auch wenn das Verhältnis zwischen PensionistInnen und Aktiven sich verändert: Infolge der stark steigenden Produktivität kann auch eine geringere Anzahl aktiver ArbeitnehmerInnen genügend Werte schaffen, um die gesamte Bevölkerung zu versorgen. Der Gesamtaufwand für die Pensionen als Anteil des Bruttoinlandsproduktes ist in den letzten Jahren und Jahrzehnten trotz einer steigender PensionistInnen-Zahl kontinuierlich gesunken (1988: 15,5 Prozent; 2004: 14,3 Prozent; 2008: 12,3 Prozent). Um einen fairen und stabilen Anteil des Bruttoinlandsproduktes auch den PensionistInnen langfristig zur Verfügung stellen zu können, darf aber die Finanzierung der Pensionsversicherung nicht nur durch Abgaben auf die Löhne/Gehälter erfolgen. Ein Mindestanteil der betrieblichen Wertschöpfung muss – unabhängig von der Lohnquote – dem Sozialsystem zufließen.

Auch der Bundesbeitrag zu den Pensionen muss wieder angehoben werden! Ein substanzieller Beitrag zur Finanzierung des Pensionssystems aus Steuermitteln ist ein unverzichtbarer Beitrag zu einer sozial ausgewogenen Finanzierung des Systems. Die Anhebung kann aus der wegfallenden Förderung der „2. und 3. Säule“ leicht finanziert werden.

Das neue einheitliche Pensionssystem ist auf Basis des ÖGB-Pensionsmodells so zu ändern, dass:

- ein flexibler Pensionszugang mit Wahlmöglichkeiten für die ArbeitnehmerInnen bestehen bleibt;
- eine faire Aufwertung der länger zurückliegenden Beitragszeiten erfolgt;

- für besonders belastende Arbeiten höhere ArbeitgeberInnen-Beiträge gelten, so dass auch bei vorzeitigem Pensionsantritt ein hohes Pensionsniveau gesichert ist;
- der Arbeitslosengeld-Bezug bis zum Regel-Pensionsalter ausnahmslos möglich ist, wenn man nicht in Pension gehen möchte, so dass eine echte Wahlmöglichkeit besteht.

Die Höhe der Pensionen darf keinesfalls von unsicheren Börsenentwicklungen abhängig sein! Zur Absicherung der Pensionen sind entsprechende Regelungen auch in der Bundesverfassung zu verankern. Die Valorisierung muss den tatsächlichen Wertverlust ausgleichen und soziale Härten schrittweise verringern (stärkere Anhebung der niedrigsten Pensionen). Begünstigungen für PensionistInnen (z. B. ÖBB usw.) sollen an den tatsächlichen Pensionsbezug gebunden sein, nicht an ein starres Anfallsalter.

### **Pensionsalter**

Die drastische Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters durch die Pensions"reform" des Jahres 2003 hat eine ohnedies dramatisch schlechte Entwicklung am Arbeitsmarkt weiter verschärft. Nach einer kurzen Entspannung 2007/2008 ist seit Beginn der Wirtschaftskrise erneut eine dramatische Zahl von Menschen, auch älterer Menschen, arbeitslos. Alle „Übergangs“-Maßnahmen, die geeignet sind, die Menschen in Arbeit zu halten, wie insbesondere die Altersteilzeit, müssen daher weiterhin in Geltung bleiben und ausgebaut werden.

Männer, die 45 und Frauen, die 40 Jahre im Berufsleben gestanden sind, sollen ohne Verluste in Pension gehen können. Dabei müssen neben den reinen Beitragszeiten nicht nur Zeiten der Krankheit, sondern auch übliche Phasen der Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden.

### **Besserer Schutz bei besonders belastender Arbeit**

Die bestehenden Sonderregelungen für besonders belastende Arbeit sind ungerecht, unpraktikabel und viel zu eingeschränkt. Insbesondere sehen sie keinerlei Besserstellungen bei Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen vor. Gerade diese müssen aber die meisten SchwerarbeiterInnen in Anspruch nehmen. Die PRO-GE fordert daher höhere ArbeitgeberInnen-Beiträge für SchwerarbeiterInnen. Dadurch kommen ihnen allen höhere Pensionen, entsprechend der Dauer der geleisteten Schwerarbeit und ohne aufwändige Bürokratie, zu Gute.

Aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen in unseren Branchen darf der Zugang zu Invaliditätspensionen nicht erschwert werden, wobei hier dem Berufsschutz/Tätigkeitsschutz eine besondere Bedeutung beizumessen ist. Die zeitlich befristete Invaliditätspension muss in einer kompatiblen Regelung (zwischen Arbeits- und Sozialrecht) Ausdruck finden: gegebenenfalls muss ein Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung bestehen. Auch beim Übergang von Arbeitslosigkeit oder Notstandshilfe in die Pension darf es zu keiner finanziellen Verschlechterung für die Betroffenen kommen (Pensionsvorschuss).

Anspruch auf das Sonderruhegeld muss bei regelmäßiger Nachtarbeit auch ohne Erfüllung der Schwerarbeitskriterien bestehen; als erster Schritt muss auch die überwiegende Erfüllung mehrerer Schwerarbeitskriterien ausreichen, selbst wenn kein Kriterium zu 100 % erfüllt ist. Auch die Erfüllung verschiedener Kriterien in der zeitlichen Abfolge muss genügen. Umgekehrt muss die Erfüllung der Schwerarbeitskriterien auch am Tag ausreichen. Das alles muss auch für zurück liegende Zeiten (auch vor 1982 bzw. 1993) gelten. Die Kriterien für Schwerarbeit müssen unter Berücksichtigung typischerweise weiblicher Schwerarbeit und psychischer Belastungen ergänzt und verbessert werden; Schichtarbeit ist jedenfalls als Schwerarbeit im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG) anzuerkennen. Wenn nicht volle 15 Jahre NSchG-Arbeit vorliegen, aber doch über 7,5 Jahre, soll ein aliquot früherer Pensionsantritt möglich sein.

### **„Anschläge“ gegen Frauen**

Trotz aller Beteuerungen, in der Pensionsreform gerade auch auf die Situation berufstätiger Frauen Bedacht nehmen zu wollen, ist bisher das Gegenteil geschehen: Die übergangslos per 1. Jänner 2004 abgeschaffte vorzeitige Alterspension bei langer Arbeitslosigkeit hatten zu 90 Prozent Frauen

in Anspruch genommen, da sie wegen der häufigen Unterbrechungen des Erwerbslebens (Kindererziehungszeiten) oft nicht die geforderten Versicherungszeiten für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (die auch abgeschafft wurde, aber wenigstens schrittweise bis 2017) erwerben können. Besserstellungen werden oft so eingeführt, dass sie sich für Frauen nicht auswirken (wie z. B. das einheitliche Antrittsalter bei der Schwerarbeitsregelung) – dabei liegt das tatsächliche durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Frauen nur 1 Jahr unter jenem der Männer. Die Neubewertung der Kindererziehungszeiten wirkt sich hingegen faktisch überhaupt nicht aus, weil die Pensionshöhen der Frauen aufgrund der oben erwähnten Maßnahmen so stark sinken, dass auch bei vielen Jahren der Kinderbetreuung Verluste die Folge sind. Die PRO-GE fordert daher eine deutliche Sockelung der Pensionshöhe, unabhängig von sozialen Notlagen.

### 4.3 Arbeitslosenversicherung

#### **Bessere Absicherung bei Arbeitslosigkeit!**

Die Höhe des Arbeitslosengeldes muss deutlich angehoben werden! Österreich hat skandalöser Weise eine der niedrigsten Netto-Ersatzraten europaweit. In Zeiten, in denen Milliardenbeträge für Banken und Wirtschaftsförderung aufgewendet werden, ist es unerträglich, dass Arbeitslose fast die Hälfte ihres bisherigen Einkommens verlieren und häufig von Armut bedroht sind. Die PRO-GE fordert daher die Anhebung der Nettoersatzrate auf EU-Niveau (das sind zumindest 60 Prozent). Für jene, die während der Arbeitslosigkeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, soll die Nettoersatzrate 80 Prozent betragen. Ferner muss antizyklisch eine wesentlich längere Bezugsdauer gelten und die Sicherung der Bemessungsgrundlage schon ab dem 40. Lebensjahr einsetzen, so lange die Arbeitslosigkeit hoch ist (Arbeitslosenrate nach nationaler Berechnung über 4%).

Ferner muss die Notstandshilfe durch Beseitigung der Frauen diskriminierenden Anrechnungsregelungen (keine Anrechnung von Angehörigen-Einkommen oder doch wesentlich erhöhte Freigrenzen) zu einer echten Versorgungsleistung ausgebaut werden. Jedenfalls muss gesichert werden, dass Arbeitslose und Notstandshilfe-BezieherInnen über eigene Einkommen verfügen, die eine Mindestabsicherung gewährleisten.

Darüber hinaus ist gesetzlich dafür vorzusehen, dass der Verlust des Arbeitsplatzes nicht zu Exekutionen, Obdachlosigkeit und dergleichen führt. Arbeitslosen ist daher das Recht einzuräumen, durch einseitige Erklärung laufende Kreditraten (gebührenfrei) dem geänderten Einkommen anzupassen.

### 4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Frauen als auch für Männer zu ermöglichen, ist ein wesentlicher Faktor zur Steigerung der Erwerbstätigkeit und ein damit verbundenes eigenständiges Leben. Vor allem die fehlende Abstimmung zwischen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen bei der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes führte zu längeren Berufsausstiegen und in der Folge zu Problemen beim Wiedereinstieg. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch erschwert durch ein nicht bedarfsgerechtes Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen, die sich nicht nach den Arbeitszeiten berufstätiger Mütter und Väter richten.

Um Beruf und Familie vereinbar zu machen, sind nachstehende Rahmenbedingungen unerlässlich:

- Die Weiterentwicklung des Kinderbetreuungsgeldes um einkommensabhängige Faktoren, mit dem Ziel eines echten Einkommensersatzes;
- eine Arbeitszeitgrenze im Ausmaß von höchstens 24 Stunden/Woche und unabhängig vom Einkommen als Alternative zur Zuverdienstgrenze;
- die Evaluierung des Zuschusses zum Kinderbetreuungsgeld;

- die Gleichstellung von AlleinerzieherInnen bei der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes;
- ein Rechtsanspruch für Väter auf einen „Papamonat“ mit finanzieller, arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung;
- die Ausweitung des Rechtsanspruches auf Elternteilzeit unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer;
- die flächendeckende, leistbare und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung bis zum Schuleintritt;
- die Ganztagesbetreuung vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien.

#### 4.5 Familienhospizkarenz

Grundsätzlich ist die Möglichkeit der Familienhospizkarenz zur Begleitung sterbender naher Angehöriger und schwerst erkrankter Kinder begrüßenswert. Bedauerlicherweise ist die Inanspruchnahme mit hohen finanziellen Einbußen verbunden, da für die Dauer der Familienhospizkarenz kein Einkommensersatz vorgesehen ist. Zwar besteht für niedere Einkommen die Möglichkeit einer Leistung aus dem Familienlastenausgleichsfonds (FLAF), jedoch eine generelle Absicherung von ArbeitnehmerInnen ist nicht vorgesehen.

Damit dieses Modell besser genutzt werden kann, erachten wir folgende Maßnahmen als unerlässlich:

- Rechtsanspruch auf Einkommensersatzleistung für alle Personen, die die Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen;
- Ausdehnung der Begleitung schwerst erkrankter Kinder auch auf Kinder, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben.

#### 4.6 Pflege und Betreuung naher Angehöriger

Die demographische Entwicklung in Österreich hat zur Folge, dass der Pflegebedarf älterer Personen zunehmen wird. Dazu kommt, dass die Pflege und Betreuung naher Angehöriger nach wie vor als eine Hauptaufgabe von Frauen gesehen wird. Ein unzureichendes Pflegeangebot zwingt – vor allem Frauen – zur vollständigen bzw. teilweisen Aufgabe der Berufstätigkeit. Das wirkt sich negativ auf die soziale Absicherung und den Erwerbsverlauf aus. Eine Aufgabe der Berufstätigkeit führt Betroffene zusätzlich in die soziale Isolation.

Die Veränderung unserer Gesellschaft in Bezug auf neue Lebensgemeinschaftsformen bringt es auch mit sich, dass bisherige Regeln, die für ursprüngliche Familienformen gedacht waren, nicht mehr auf die aktuelle Situation anwendbar sind. Auch hier sind zeitgemäße Anpassungen durch den Gesetzgeber vorzunehmen.

Eine Gesellschaft, die nicht bereit ist, die Pflege und Betreuung ihrer alten und/oder kranken bzw. behinderten Angehörigen zu leisten, gibt sich selbst auf. Der derzeitige Rückgriff auf billige, ausländische Pflegerinnen mag vorübergehend nötig und für alle vorteilhaft sein – auf Dauer ist das eine moralische Bankrotterklärung und unhaltbar, schon weil die allgemeine Öffnung des Arbeitsmarktes für ArbeitnehmerInnen aus den neuen Mitgliedstaaten der EU in absehbarer Zeit diese Tätigkeiten unattraktiv machen wird. Es ist auch skandalös, dass die aktuellen Förderungen für eine „24-Stunden-Pflege“ nur jenen zu Gute kommen, deren Wohnung groß genug ist, eine Pflegerin unterzubringen. Dementsprechend müssen klar verbesserte Arbeitsbedingungen, insbesondere was die Löhne/Gehälter betrifft, schon jetzt rasch und planmäßig entwickelt werden. Eine entsprechend erhöhte Förderung ist notwendig. Die professionelle Pflege und Betreuung muss eine für InländerInnen attraktive Tätigkeit werden und dennoch für die betroffenen Familien, unab-

hängig von ihrem Einkommen, finanzierbar sein. Die Finanzierung der Pflege und Betreuung naher Angehöriger ist eine Kernaufgabe des Staates.

Weiters sind folgende Anpassungen durchzuführen:

- Die Ausdehnung der Pflegefreistellung auf die nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen;
- die rechtliche Gleichstellung bei der Pflegefreistellung für Patchworkfamilien;
- die Ausdehnung der Pflegefreistellung bei Krankenhausaufenthalten von Kleinkindern; verdoppelte Ansprüche für die Pflege behinderter Kinder;
- ein flächendeckendes und qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot zu leistbaren Bedingungen; Betroffene und deren Angehörige sollen ihre Betreuungsform selbst wählen können;
- gut ausgebildetes Pflegepersonal sowohl für die häusliche als auch die außerhäusliche Pflege;
- adäquate Bezahlung des Pflegepersonals ohne Lohndumping sowie die Einhaltung der sonstigen Arbeitsbedingungen.

## 4.7 Armutsbekämpfung

2007 waren 12 % der österreichischen Bevölkerung armutsgefährdet (Quelle: Statistik Austria), das sind rund 1 Mio. Österreicherinnen und Österreicher. Erschreckend ist vor allem die Tatsache, dass rund 41 % aller armutsgefährdeten Personen einer Vollzeitbeschäftigung („Working poor“ = arm trotz Arbeit) nachgehen. Trotz Vollarbeit können sie vom erzielten Lohn nicht ihren Lebensunterhalt bestreiten. Frauen sind davon in wesentlich höherem Ausmaß betroffen als Männer. Insofern sind wir GewerkschafterInnen doppelt gefordert, durch unsere (kollektivvertragliche, aber auch betriebliche) Lohnpolitik eine Änderung dieser Situation zu erreichen. Armutsgefährdung ist aber in hohem Ausmaß auch auf den zu geringen Umfang staatlicher Leistungen, wie z.B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sozialhilfe, Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe etc. zurückzuführen.

Zur Armutsbekämpfung erachten wir daher folgende Maßnahmen als unerlässlich:

- Jährliche, überproportionale Erhöhung des bisherigen € 1.000,-- Mindestlohnes auf Sozialpartnerebene;
- Erhöhung der Negativsteuer und direkte Auszahlung über die ArbeitgeberInnen, um die geringsten Einkommen zu erhöhen;
- Sockelung des Arbeitslosengeldes, so dass ein, die Existenz sicherndes Einkommen jedenfalls gewährleistet ist;
- Streichung der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe oder doch deutliche Erhöhung der Freigrenzen;
- sofortige Einführung einer bundeseinheitlichen, bedarfsorientierten und Existenz sichernden Mindestsicherung.

## 5. Arbeit für alle

Arbeit für alle ist wohl die wichtigste aller gewerkschaftlichen Forderungen! Arbeitslosigkeit ist für die betroffenen KollegInnen deprimierend und - angesichts des skandalös niedrigen Arbeitslosengeldes - oft existenzbedrohend. Eine hohe Zahl arbeitsloser KollegInnen schwächt die Verhandlungsposition der Gewerkschaften und Betriebsräte und setzt die Beschäftigten unter Druck. Es ist die teuerste und dümmste Form der „Verkürzung“ der insgesamt geleisteten Arbeit.

Arbeit für alle kann nicht mit einer einzelnen Maßnahme erreicht werden. Es braucht ein Bündel an richtigen Schritten in nahezu allen Politikfeldern, um dieses ehrgeizige Ziel zu erreichen. Aber es ist erreichbar und es muss erreicht werden!

### 5.1 Industriepolitik, Forschung und Entwicklung

#### **Aktive Industriepolitik**

Gerade in der Finanzkrise ist es Österreichs wichtigste gegenwärtige und zukünftige Herausforderung als Wirtschaftsstandort, die heimische Wertschöpfung abzusichern. Wesentliche Voraussetzung dafür ist, durch die Absicherung und den Ausbau nationaler industrieller Kompetenz- und Wissenszentren die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.

Für die Bevölkerung ist die Sicherung einer leistbaren, hochwertigen, flächendeckenden und sicheren Versorgung mit öffentlichen Basisdiensten, wie Post- und Telekommunikation, Wasser- und Energieversorgung oder öffentlichem Verkehr unverzichtbar. Daher sind hier Lösungen zu finden, die den Erhalt des öffentlichen Mehrheitseigentums und damit die Entscheidungs- und Gestaltungsmacht in Österreich garantieren.

Um Betriebe weiterführen zu können, die große wirtschaftliche Schwierigkeiten, aber positive Zukunftsperspektiven in einem normalen Marktumfeld haben, soll die 2001 abgeschaffte GBI (Gesellschaft des Bundes für industriepolitische Maßnahmen) wieder gegründet werden.

Die PRO-GE fordert, dass die Österreichische Industrieholding AG (ÖIAG) mit neuer Führung wieder eine staatliche Beteiligungsgesellschaft wird, um Firmen und Arbeitsplätze in Österreich zu halten und zu stabilisieren. Damit soll einerseits die sichere Versorgung der Bevölkerung mit Basisdiensten gewährleistet werden, andererseits sind der langfristige Bestand wichtiger Unternehmen und österreichischer Industriestandorte sowie der Erhalt industrieller Wertschöpfung zu sichern. Grundlagenforschung und Produktentwicklung sind gerade in diesen Unternehmen auszubauen und zu fördern, auch als Impuls zur dringend notwendigen Erweiterung dieser Aktivitäten in der gesamten österreichischen Wirtschaft (Bildung von Technologie-Clustern).

#### **Technologie – Forschungsförderung – Innovation**

Für Forschungs-, Entwicklungs- und Zukunftsinvestitionen sind ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen. Bereits im Stadium der Planung der Einführung neuer Technologien sind in den Unternehmen ArbeitnehmerInnen und Interessenvertretungen einzubeziehen. Dabei sind die Mitbestimmung bzw. Informationsverpflichtung und die Aus- und Weiterbildung sicherzustellen. Diese Bedingungen sind bei der Förderungsvergabe für Technologie und Forschung zu berücksichtigen.

Bei den von der Regierung gesetzten Maßnahmen zur Reorganisation der Technologieförderung wurden die AN-Vertretungen nicht berücksichtigt. Dies ist vor allem deshalb bedauerlich, weil technologiepolitische Entscheidungen aufgrund ihrer weit reichenden gesellschaftspolitischen Konsequenzen und ihrer Folgen für die unmittelbar betroffenen ArbeitnehmerInnen eine breite



konsensuale Grundlage erfordern würden. Dem muss bei künftigen Änderungen im technologiepolitischen Instrumentarium Rechnung getragen werden. Im gesamtwirtschaftlichen Interesse von größerer Effektivität müssen Verantwortung und Zuständigkeiten in der Technologiepolitik klarer festgelegt werden. In einem mittelfristigen Finanzierungskonzept für die Erhöhung der Forschungs- und Entwicklungsquote auf 2,5 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) müssen neue Anreize gegeben werden, um weitere Technologiecluster in Österreich zu schaffen.

In Unternehmen kommt es bei der Einführung neuer Technologiesysteme auch zu Rationalisierungen, was auch die verstärkte Kontrolle der Beschäftigten und den Abbau von Arbeitsplätzen mit sich bringt. Es sind daher gezielt jene Technologien zu fördern, die Arbeitsplätze schaffen und die Wertschöpfung in Österreich erhöhen.

## 5.2 Arbeitszeitverkürzung, aktive Arbeitsmarktpolitik

### Arbeit teilen

Machen wir uns keine Illusionen: Nach allen Prognosen wird es auch nach dem Ende der Krise nur langsam aufwärts gehen. Zu langsam um rasch wieder viele Arbeitsplätze zu schaffen bzw. zurück zu gewinnen. Wenn wir nicht jahrelang mit hohen Arbeitslosenraten leben wollen, muss es weitere Schritte geben, die sicherstellen, dass die vorhandene Arbeit fair und sinnvoll verteilt wird.

Dazu wird es zunächst notwendig sein, den landläufigen Missbrauch von Überstundenarbeit als Einkommensersatz zu beenden: Die besonders bei Angestellten übliche Praxis von dauerhaften Überstundenleistungen muss beendet werden! Im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind Überstunden nur dann zu erbringen, wenn infolge außergewöhnlicher Umstände eine überraschende zusätzliche Arbeitsbelastung auftritt. Absehbare und regelmäßige Mehrarbeit ist durch Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte zu bewältigen. Das Gesetz soll ausdrücklich klarstellen, dass Überstundenpauschalen oder All-in-Verträge max. 6 Überstunden pro Woche abgelten können. Der Zeitausgleich soll attraktiver gemacht werden.

Darüber hinaus muss durch Arbeitszeitverkürzung und intelligente Arbeitszeitformen die vorhandene Arbeit auf eine höhere Anzahl von ArbeitnehmerInnen aufgeteilt werden, wozu eine befristete staatliche Einstiegsförderung nötig ist: Arbeitszeitverkürzung muss einerseits mit möglichst vollständigem Lohnausgleich erfolgen, um die Kaufkraft zu sichern und darf andererseits die internationale Konkurrenzfähigkeit bzw. die nach der Krise zunächst schwierige Ertragslage der österreichischen Wirtschaft nicht aus den Augen verlieren. Das Solidaritätsprämienmodell wäre hier eine geeignete Form, sofern die zwingende Neueinstellung einer Ersatzkraft wenigstens in jenen Fällen wegfällt, in denen durch solidarische Arbeitszeitverkürzung Kündigungen nachweisbar vermieden werden können. Wo wirtschaftlich möglich, muss aber auch eine Vermehrung der Zahl der Beschäftigten durch Arbeitszeitverkürzung durchgesetzt werden, gerade in jenen Betrieben, die in Folge hoch rationalisierter Arbeitsweise gute Erträge erwirtschaften. Daher ist vor allem, und dies auch schon aus gesundheitlichen Gründen, bei vollkontinuierlicher Schichtarbeit eine kürzere Arbeitszeit vorzusehen.

Darüber hinaus fordern wir:

- ein ausdrückliches Verbot von jeder Art von Arbeit auf Abruf,
- Aussetzungsverträge dürfen nur mit Zustimmung des Betriebsrates abgeschlossen werden,
- Anspruch auf bildungsfördernde und familienfreundliche, individuelle Arbeitszeitgestaltung,
- Ausgleichsmaßnahmen für besonders belastende Arbeit (z. B. Schwer-, Nacht-, Schicht- und Akkordarbeit), insbesondere durch Zeitzuschläge,
- Beschränkung der Sonntagsarbeit auf das gesellschaftlich bzw. technologisch unbedingt notwendige Maß,
- Beschränkung von Zeitarbeit, gerade im wirtschaftlichen Aufschwung.

## **Arbeit schaffen**

Nicht nur durch eine gute Industriepolitik und die Forcierung von Forschung, Entwicklung usw. entstehen Arbeitsplätze, sondern auch durch aktive Arbeitsmarktpolitik: Sie muss einerseits gezielt jene Qualifikationen fördern und sicherstellen, die am Arbeitsmarkt nachgefragt sind und andererseits dazu beitragen, jene Arbeitsbedingungen durchzusetzen, die nötig sind, um das Interesse und die Nachfrage der ArbeitnehmerInnen an dringend benötigter Arbeit zu fördern.

So ist es unhaltbar, dass die professionelle Pflege überwiegend von aus dem Ausland hereingeholten, wenig qualifizierten Arbeitskräften erbracht wird. Der entsprechende Beruf muss aufgewertet und durch gute Arbeitsbedingungen und Bezahlung auch für InländerInnen attraktiv gemacht werden (vergleiche Kapitel 4). Andererseits klagt die Wirtschaft immer wieder über einen Mangel an Fachkräften, ForscherInnen usw., ohne dass geeignete Schritte gesetzt werden, insbesondere junge Frauen zu einer „a-typischen“ Wahl eines Lehrberufes bzw. einer Ausbildung zu motivieren. Wo immer bisher (Gruppen von) Frauen die Ausbildung in „männlichen“ Lehrberufen angeboten wurde, haben sich rasch Interessierte gefunden. Von alleine aber verblasen gesellschaftliche Rollenbilder nicht!

Nötig ist auch eine massive Förderung innbetrieblicher Qualifizierung ungelernter/angelernter KollegInnen. Diese sollte ihnen den Anreiz bieten, in kurzer Frist eine Ausbildung zum/r FacharbeiterIn abzuschließen. Auch hier ist gezielt auf Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

## **5.3 Teilzeitarbeit**

Teilzeitbeschäftigung hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Hier gibt es allerdings unterschiedliche Tendenzen zu verzeichnen. Teilzeit ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine gute Form der Arbeitszeit in bestimmten Lebensabschnitten, um beispielsweise Kinderbetreuung und Berufstätigkeit zu vereinbaren.

Aber nicht alle Personen, die einer solchen Beschäftigungsform nachgehen, haben sich dafür freiwillig entschieden. Meist bedeutet dies die einzige Alternative, um wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren. Teilzeitbeschäftigte werden allerdings aufgrund ihrer Beschäftigungsform nicht als vollwertige MitarbeiterInnen gewertet.

Daher sind folgende Maßnahmen unerlässlich, um auch Teilzeitbeschäftigung zu einer vollwertigen Beschäftigungsform zu machen:

- Ausbau von qualitativ hochwertigen Teilzeitarbeitsstellen, insbesondere Teilzeitarbeit mit über 30 Wochenstunden;
- gleiche Aufstiegschancen auch für Teilzeitbeschäftigte und Bevorzugung bei der Nachbesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen;
- Kontrolle auf Einhaltung des Mehrarbeitszuschlages bei Teilzeit und die Abschaffung des Durchrechnungszeitraumes.

## **5.4 Umwelt**

Die PRO-GE setzt sich für Umweltschutz, insbesondere für den Schutz von Natur, Wasser und Wald, - Faktoren, die wesentlichen Einfluss auf Lebensqualität, Wirtschaft und Beschäftigung haben - ein. Verstärkte Anstrengungen im Bereich der Umwelt verbessernden Technologien, vor allem Raumwärme, Verkehr und Energiebereitstellung, beinhalten zudem ein beachtliches Beschäftigungspotenzial. Den Schutz der Umwelt gegen den Erhalt von Arbeitsplätzen auszuspielen betrachtet die PRO-GE als nicht zielführend.

Die PRO-GE fordert daher die Bundesregierung auf, eine nachhaltige Strategie für den Umweltschutz zu erarbeiten und deren Einhaltung konsequent zu forcieren.

## **Energie**

In den letzten Jahren hat sich in Österreich die Struktur der gesamten Energiewirtschaft, des Erdöl, Gas- und Elektrizitätsbereiches stark verändert. Die Marktliberalisierung und das gleichzeitige Streben nach maximalen Gewinnen verursachen sowohl den Verlust von Arbeitsplätzen in Österreich als auch in ganz Europa. Eine gut strukturierte Energiewirtschaft muss auch weiterhin bestehen, weil sie die internationale Wettbewerbsfähigkeit für die österreichische Wirtschaft sichert.

Erhöhtes Augenmerk muss in Zukunft der Gewährleistung der Versorgungssicherheit zugewendet werden. Dies erfordert eine langfristige Ressourcenplanung in Übereinstimmung mit der zu erwartenden Verbrauchsentwicklung sowie Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Energieeffizienz. Zusätzlich ist auch die Förderung der Anwendung von erneuerbaren Energieformen, vor allem der Wasserkraft, sicherzustellen.

## **5.5 Ältere ArbeitnehmerInnen**

Die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen ist durch gesetzliche Maßnahmen wirksam zu unterstützen. Vor allem wird es nötig sein, besonders belastende Arbeitsformen (Schwerarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit) schon in frühen Jahren präventiv oft genug zu unterbrechen, um bleibende Gesundheitsschäden zu vermeiden. Betriebliche Arbeitszeitmodelle müssen die Gesundheit und Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen noch stärker berücksichtigen. Ferner werden betriebliche Karrieren darauf untersucht werden müssen, inwieweit sie sich in ein Konzept von Productive Aging, also altergerechter Arbeitsgestaltung, einordnen lassen bzw. dafür dienlich gemacht werden können. Aber auch ein verstärkter Kündigungsschutz ist nötig.

Fortbildungsangebote sind speziell auf die Bedürfnisse und Interessen älterer ArbeitnehmerInnen auszurichten. Auch eine flexiblere Arbeitszeit-Politik, die das langfristige Ansammeln und Verbrauchen von Zeitguthaben (auch im Sinne einer schrittweisen Arbeitszeit-Verminderung, nicht nur der gänzlichen Freistellung) ermöglicht, ist erforderlich.

Die Sozialpolitik wird aber auch entsprechende Strafzuschläge für Unternehmen vorsehen müssen, die trotz langjähriger Bestehens eine unterdurchschnittliche Quote älterer ArbeitnehmerInnen beschäftigen sowie Fördermaßnahmen für jene, für die das Gegenteil zutrifft.

Daneben muss es Modelle wie die (geblockte) Altersteilzeit geben; darauf muss ein Rechtsanspruch bestehen und sie soll einheitlich 5 Jahre vor Pensionsantritt möglich sein. Auch diese bewirken zwar ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb, haben aber immerhin den Vorteil, dass die arbeitsrechtliche Zugehörigkeit erhalten bleibt und somit Pensionsnachteile vermieden werden. Sie sind aber keine Rechtfertigung für nicht altersgerechte Arbeitsbedingungen.

## **5.6 Bekämpfung von Schwarzunternehmen und Sozialbetrug**

Illegale Beschäftigung führt einerseits zu erheblichen Profiten für „Schwarz-ArbeitgeberInnen“, andererseits werden kleinere Unternehmen in ihrer Existenz bedroht. Beides führt zum Verlust von Arbeitsplätzen. Weiters entgehen dem Staat erhebliche Steuereinnahmen. Illegal Beschäftigte erbringen ihre Arbeit häufiger als legal Beschäftigte unter gesundheitsschädlichen und menschenunwürdigen Bedingungen. Gesetzliche und kollektivvertragliche Mindestbestimmungen werden nicht eingehalten.

Die Bekämpfung der organisierten illegalen Beschäftigung ist daher für die PRO-GE ein vordringliches Anliegen. Wir unterstützen alle Bestrebungen, die eine noch bessere Zusammenarbeit der zuständigen Behörden zum Ziel haben.

Die rasche Einführung eines SchwarzunternehmerInnen-Bekämpfungsgesetzes ist dringend erforderlich - Sozialbetrug darf kein Kavaliersdelikt sein. Die Sanktionen der EU-RL 2009/52/EG müssen auf alle „Schwarz-ArbeitgeberInnen“ angewendet werden (nicht nur bei Beschäftigung von AusländerInnen ohne Aufenthaltsrecht). Es müssen folgende Regelungen vorgesehen werden:

- Ausschluss von öffentlichen Vergaben;
- Streichung bzw. Rückzahlung von Förderungen und Subventionen;
- bessere personelle Ausstattung der Kontrollbehörde (Hauptzollämter);
- strikte Haftung von Generalunternehmen bei niedrigpreisiger Auftragsvergabe an Subunternehmen, die noch nicht 5 Jahre bestehen – auch für Steuern und Abgaben;
- strafrechtliche Folgen in besonders schweren Fällen.

Darüber hinaus betrachten wir es aber auch als Sozialbetrug, wenn Unternehmen ihren MitarbeiterInnen wochen- und monatelang Löhne schulden können, ohne dass dies erheblich nachteilige Folgen hat. Die PRO-GE wird sich dafür einsetzen, dass die in solchen Verzugsfällen gesetzlich vorgesehenen Zinsen in Zukunft auch tatsächlich bezahlt werden. Ferner müssen die Finanzämter und Sozialversicherungsträger das Recht erhalten, auch die Zahlung an die ArbeitnehmerInnen (und nicht nur jene der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) durchzusetzen. Diese müssen von der Gebietskrankenkasse eine Kopie jeder Ab/An- oder Änderungsmeldung erhalten.

## 5.7 Europäisches Sozialdumping verhindern

Gerade die Krise hat gezeigt, wie wichtig die EU ist – aber auch, dass sie wesentlich verändert werden muss, um ihrer wirklichen Aufgabe als Sozialunion gerecht zu werden! Das Verschieben von Produktionsstandorten quer durch die Mitgliedstaaten und die wechselseitige Entsendung von ArbeitnehmerInnen zu unfairen Löhnen schädigen alle! Dass der Europäische Gerichtshof solchem Vorgehen auch noch Vorschub leistet und gewerkschaftliche Maßnahmen dagegen erschwert, ist ein Skandal (Viking-Urteile)!

Die PRO-GE fordert daher, dass europaweit praktikable, effektiv sanktionierte und verlässliche Regelungen entwickelt werden, die sicherstellen, dass das jeweils inländische Lohnniveau auch tatsächlich bezahlt wird. Proforma-Niederlassungen dürfen keine rechtlichen Auswirkungen haben, es zählt nur der Ort der tatsächlichen Ausübung der geschäftlichen Tätigkeit bzw. deren Überwiegens. Mitgliedstaaten, die an einem raschen und effizienten wechselseitigen Informations- und Sanktionssystem nicht tatsächlich teilnehmen, können so lange vom Recht zur Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen ausgeschlossen werden.

### **Die Europäische Privatgesellschaft – wenn, dann vernünftig**

Die EU-Kommission hat das „Statut der Europäischen Privatgesellschaft“ (SPE) nach dem Vorbild der Europäischen Aktiengesellschaft vorgeschlagen. Auch für Klein- und Mittelunternehmen soll damit eine europaweite Rechtsform geschaffen werden. Die SPE ist somit eine denkbare Alternative für multinational handelnde Konzerne zur jeweiligen nationalen „Tochter-GmbH“.

Dabei ist die Gefahr groß, dass die Regelungen zur Mitbestimmung von MitarbeiterInnen unterlaufen werden. Die vorgesehenen Regelungen zur Mitbestimmung von MitarbeiterInnen sind zu kompliziert und die entsprechenden Schwellenwerte zu hoch. Ferner ist ein viel zu geringes Mindestkapital von 8.000 Euro vorgesehen - bei Nachweis einer „Solvenzbescheinigung“ soll sogar 1 Euro (!) ausreichen. Die PRO-GE fordert daher:

- Ein Mindestkapital von 35.000,- Euro (wie bei einer GmbH in Österreich);
- Kapitalerhaltungs- und Notariatspflichten zumindest nach österreichischem Standard;

- Grundsätzlich hat das Recht des Mitgliedstaates zu gelten, in dem die wirtschaftliche Tätigkeit tatsächlich (überwiegend) ausgeübt wird – der formelle Sitz der Gesellschaft ist bedeutungslos;
- Bessere Mitbestimmungsrechte eines EU-Staates in dem die Gesellschaft tätig ist, haben immer dann zu gelten, wenn zumindest 10 Prozent der ArbeitnehmerInnen im betreffenden Mitgliedstaat beschäftigt sind.

## 6. Bildung für alle

### **Recht auf Ausbildung**

Der rasante wirtschaftliche Wandel erzeugt bei vielen ArbeitnehmerInnen Verunsicherung, ob ihre Qualifikation in Zukunft noch gefragt sein wird. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für höher Qualifizierte deutlich niedriger als für jene ArbeitnehmerInnen, die nur Pflichtschulabschlüsse haben. Ähnlich ungleich verteilt sind die Chancen, rasch neue Arbeitsplätze zu finden. Folgerichtig besteht eine steigende Bereitschaft zur Weiterbildung oder auch Umschulung.

Umgekehrt ist die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ein wesentlicher Standortfaktor bei Investitionsentscheidungen zukunftsorientierter Unternehmungen. Es muss daher das Ziel gewerkschaftlicher Politik bleiben, das Recht auf Ausbildung für Alle in unserer Gesellschaft zu verwirklichen. Angebote zum kostenlosen Nachholen des Pflichtschulabschlusses müssen durchgesetzt werden.

Quer durch alle Schultypen muss verpflichtend Aufklärung über Ursachen und Folgen totalitärer Entwicklungen stattfinden. Im Bereich der Grundschulen und Berufsschulen sind vermehrt Schwerpunkte in Allgemeinbildung sowie Bildungsinitiativen zum Abbau von Geschlechterklischees zu setzen.

### **Erstausbildung**

Trotz besonderer Anstrengungen der Sozialpartner in den letzten Jahren konnte ein Ansteigen der Jugendarbeitslosigkeit in Österreich nicht verhindert werden. Die Wirtschaftskrise hat gerade die Jugendlichen besonders getroffen. Die PRO-GE verlangt eine zukunftsorientierte Lehrausbildung, die allen Jugendlichen offen steht: Die Ausbildungsgarantie der Regierung muss effizient und vollständig erfüllt werden!

### **Weiterbildung und Umschulung**

Berufliche Weiterbildung ist dadurch geprägt, dass sie zumeist während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses stattfindet. Sofern die Weiterbildung nicht auf Betreiben der ArbeitgeberInnen stattfindet bzw. von diesen nicht bezahlt wird, die grundsätzliche Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen zur Weiterbildung oft durch das Fehlen von Zeit und Geld eingeschränkt.

Aber auch das vielfältige und oft widersprüchliche Angebot auf dem rasch wachsenden Markt der Erwachsenenbildung ist für viele Bildungswillige schwer durchschaubar, und aufgrund von familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuung) sowie aufgrund atypischer Arbeitszeit, (z.B. Schichtarbeit) können diese Angebote oft nicht wahrgenommen werden.

Die meist fehlende staatliche Zertifizierung von Ausbildungsgängen führt in vielen Bereichen zu deutlichen Unterschieden hinsichtlich der Qualität und der Kosten von vermeintlich gleichwertigen Angeboten.

Der Zugang zu staatlichen Förderungen hinsichtlich der Kosten der Weiterbildung ist ArbeitnehmerInnen – insbesondere, wenn sie in aufrechten Arbeitsverhältnissen stehen – trotz sozialer Bedürftigkeit oftmals versperrt.

Die Bereitschaft zur gänzlichen beruflichen Neuorientierung ist dagegen meist erst dann gegeben, wenn der Verlust des Arbeitsplatzes bereits stattgefunden hat. Vor allem schlecht qualifizierte ArbeitnehmerInnen finden sich in der Phase der Arbeitslosigkeit in einer Situation wieder, die eine berufliche Neuqualifikation unumgänglich macht. Gerade diese Gruppe ist oft – geprägt durch den bisherigen Lebensweg – gegenüber Bildungseinrichtungen ablehnend eingestellt. Arbeitsstiftungen bzw. stiftungsähnliche Schulungsmaßnahmen bieten hier besondere Motivation und spezielle Beratung und Betreuung zur beruflichen Neuorientierung.

Wir fordern daher:

- den Ausbau und die Vernetzung der bestehenden Einrichtungen zur kostenlosen Weiterbildung und Bildungsberatung;
- das Recht auf bezahlte Bildungsfreistellung für alle ArbeitnehmerInnen und den Ausbau der bestehenden gesetzlichen Regelungen der Bildungskarenz;
- verbesserte Weiterbildungs-, Nachschulungs- und Wiedereinstiegsmaßnahmen in Verbindung mit Inanspruchnahme von Elternkarenzen;
- spezielle Bildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen, insbesondere um altersadäquate Änderungen der Tätigkeiten vorzubereiten und zu unterstützen;
- die staatlichen Förderungsmaßnahmen dahingehend auszubauen, dass Weiterbildungsmaßnahmen oder berufliche Neuqualifikationen für die Betroffenen finanziell verkraftbar werden und bei Bedarf Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stehen;
- die Entwicklung von öffentlich anerkannten Qualitätskriterien für das Angebot von Weiterbildung im Sinne des KonsumentInnenschutzes.

### **Gewerkschaftliche Schulungsarbeit**

Gewerkschaftliche Schulungsarbeit hat die Aufgabe, die BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen und Vertrauensleute mit jenen Kenntnissen und Kompetenzen auszustatten, die die bestmögliche Erfüllung ihrer Aufgaben – die Vertretung der Interessen der Beschäftigten im Betrieb – ermöglichen.

Die gewerkschaftliche Schulungsarbeit ist dabei nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming zu organisieren. Das betrifft einerseits die angebotenen Kurse und Seminare, deren inhaltliche, organisatorische und zeitliche Gestaltung sowie eine ausgewogene Auswahl von ReferentInnen. Andererseits geht es auch darum, allen FunktionärInnen die Teilnahme an den Angeboten der PRO-GE zu ermöglichen. Die Schulungsarbeit ist daher ständig dahingehend zu überprüfen, ob die Angebote von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen werden können. Bei großen Diskrepanzen sind die Ursachen zu eruieren und die Angebote zu adaptieren.

Neben den traditionellen Wissensgebieten, etwa im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts, steht auch die Entwicklung sozialer Kompetenzen immer mehr im Vordergrund. Dazu gehören neben Durchsetzungsfähigkeit vor allem Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktfähigkeit. Die Methodik der Schulungen hat daher an den konkreten Erwartungen der TeilnehmerInnen anzuknüpfen. Der Inhalt der Schulungen darf aber nicht auf die Vermittlung von Fakten beschränkt bleiben, sondern muss sich auch auf die Vermittlung von Fertigkeiten zur Umsetzung des Gelernten erstrecken. Das Prinzip von Gender Mainstreaming muss sich als Querschnittsmaterie durch alle Bildungsangebote ziehen.

Die Schulungsarbeit ist Organisationsarbeit. Der Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen während der Kurse sowie die Diskussion über die Ziele gewerkschaftlicher Politik stärken die BetriebsrätInnen in ihrer Rolle als gewerkschaftliche MeinungsbildnerInnen in den Betrieben.

### **Neue Themen und Methoden**

Neben der Einbeziehung neuer Themen, z.B. die Nutzung von betrieblichen Information Technology (IT) -Netzwerken und des Internets bzw. Intranets für die Informations- und Kommunikationsarbeit der BetriebsrätInnen wird es in den nächsten Jahren weiterhin darauf ankommen, die Betriebsratsmitglieder mit attraktiven Schulungsangeboten als TeilnehmerInnen zu gewinnen.

Die Informationsweitergabe mit Hilfe moderner IT-Kommunikationsmittel wird in den nächsten Jahren auch durch unsere FunktionärInnen immer intensiver genutzt werden. E-Learning darf daher auch für uns kein Fremdwort mehr sein.

Alltagsrassismus, Rechtsradikalismus und Neofaschismus müssen verstärkt durch Aufklärungsarbeit und Informationsarbeit im Bildungsangebot der Gewerkschaft bekämpft werden. Eigene Materi-

alien wie Infomappen, Plakate und Arbeitsunterlagen sollen dazu erstellt werden. Die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen, insbesondere um unsere JugendfunktionärInnen noch intensiver zu schulen, muss sichergestellt werden.



# 7. Jugend und Ausbildung – Zukunft produktiv gestalten!

Die PRO-GE bekennt sich zu einer eigenständigen Jugendorganisation im ÖGB und zur Jugendabteilung im eigenen gewerkschaftlichen Bereich.

Die gewerkschaftliche Jugendarbeit orientiert sich an den Interessen und Bedürfnissen der arbeitenden und in Ausbildung stehenden Jugendlichen. Wir treten ein für Friede, Freiheit, die Wahrung der Menschenwürde und der Menschenrechte, für soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Solidarität. Daher wehren wir uns gegen Diktaturen, Faschismus und alle Formen der Ausbeutung in der Welt. Wir streben gesellschaftliche Bedingungen an, die eine freie Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit ermöglichen. Dabei ist besonderer Wert auf Datenschutz zu legen; Österreich darf kein Überwachungsstaat werden.

## 7.1 Bildung als grundlegendes Fundament für die Zukunft der Jugend

Die PRO-GE Jugend beschäftigt sich stark mit der beruflichen Bildung junger Menschen. Wie in den meisten gesellschaftspolitischen Bereichen ist es auch im Berufsbildungswesen notwendig, sich nicht der Vergangenheit zuzuwenden oder ausschließlich gegenwärtiger Praxis verpflichtet zu sein, sondern die nähere und fernere Zukunft mit all ihren zugrunde liegenden dynamischen Entwicklungen wahrzunehmen. Zukunft muss vorausschauend gestaltet werden und Berufsbildungspolitik darf nicht ausschließlich krisenbezogen agieren. Die PRO-GE Jugend fordert daher für die bestehende duale Berufsausbildung umgehend die Einleitung einer grundlegenden Weiterentwicklung. Diese soll im Interesse der jungen Menschen passieren, aber auch hinsichtlich des gesellschaftlichen Bedarfs an gut qualifizierten Fachkräften, denn wir sehen darin keinerlei Widerspruch.

Eine solche Weiterentwicklung hat die Jugendlichen umfassend in den Blick zu nehmen und in ihrem Selbstverständnis und ihrer jeweiligen sozialen Situation ernst zu nehmen. Die hohe Bereitschaft der Jugend – immerhin beginnen in Österreich mehr als 80 Prozent der Jugendlichen eine berufliche Erstausbildung im Anschluss an die Pflichtschule, mehr als die Hälfte davon in der dualen Ausbildung – muss seitens der VerantwortungsträgerInnen im Berufsausbildungssystem ernst genommen und wertgeschätzt werden und es müssen entsprechend qualitativ hochwertige und quantitativ ausreichende Ausbildungsmöglichkeiten bereitgestellt werden.

Nur dadurch können die Jugendlichen eigenverantwortlich ihre Zukunftschancen ergreifen und damit ihren Beitrag zu einer positiven Gesamtentwicklung der österreichischen Gesellschaft und Wirtschaft leisten. Die erforderlichen Hebel für eine derartige „Rundumerneuerung“ setzen bereits in der Pflichtschule an und führen über innovative berufspädagogische Praxis in Betrieb, Lehrwerkstätte und Schule bis hin zur verbesserten Qualifizierung der AusbilderInnen, Lehrenden und PrüferInnen im Berufsbildungssystem.

Im Folgenden werden zentrale Bereiche dieser umfassenden Reform näher ausgeführt.

### 7.1.1 Berufs- und Bildungswahlbereitschaft und -fähigkeit als ausdrückliches Ziel der Pflichtschulzeit verankern!

Fundierte und nachhaltige Entscheidungsprozesse sind die Voraussetzung für das Gelingen von treffsicheren Bildungs- und Berufsentscheidungen in allen Lebensphasen und damit auch bei der beruflichen Erstentscheidung im Jugendalter. Davon profitieren die Jugendlichen selbst, aber auch die Gesellschaft insgesamt, weil Neuorientierungen oder Abbrüche damit weniger wahrscheinlich werden. Daher sollten durchgängig alle pädagogischen Initiativen und Maßnahmen einen Beitrag

zu diesen Prozessen leisten. Dem begleitenden Aspekt ist besondere Aufmerksamkeit zu widmen: Jegliche Unterstützung zur Findung von Neigungen und Fähigkeiten muss geboten und damit Hilfe zu einer umfassenden Persönlichkeitsbildung geleistet werden.

Wir sehen eine große Chance in der Eingliederung des Bildungsauftrages der Polytechnischen Schule (umfassende Berufs- und Bildungswegorientierung) in alle Bildungspfade der Pflichtschulzeit (Hauptschule, Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)-Unterstufe, Neue Mittelschule (NMS) usw.). Alle Jugendlichen müssen gegen Ende der Schulpflicht eine fundierte und reflektierte Bildungs- oder Berufswahl treffen können. Es muss bei allen Bildungsgängen die Vermittlung und der Erwerb wichtiger Grundkompetenzen für das Treffen von selbstverantwortlichen Bildungs- und Berufsentscheidungen angestrebt werden. Fundierte, realitätsnahe Kenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitswelt, von Berufen und über weiterführende Bildungswege (etwa in den letzten drei Jahren vor Abschluss der Pflichtschule) sind eine grundsätzliche Voraussetzung dafür. Die entsprechende Anleitung und Begleitung muss jedenfalls unter konsequenter Berücksichtigung von Diversity- und Gender-Aspekten erfolgen.

Eine verstärkte Einbindung von externen ExpertInnen aus Interessenvertretungen (ÖGB/PRO-GE, AK etc.), der Wirtschaft und Gesellschaft, die die Lehrkräfte in der Entwicklung und Begleitung der Entscheidungsfähigkeit junger Menschen unterstützen, ist anzustreben, kann eine pädagogische Prozessbegleitung aber keinesfalls ersetzen.

### **7.1.2 Berufliche Bildung als Basis für einen gelungenen und nachhaltigen Einstieg in die Gesellschaft sichern!**

Das Bildungssystem und damit auch die Berufsbildung weist heute eine starke – vielfach auch für ExpertInnen verwirrende – Vielfalt auf. Daher soll es keinesfalls noch unüberschaubarer gemacht werden. Die existierenden organisatorisch und rechtlich unterschiedlichen Formen, berufliche Abschlüsse zu erzielen, sollen künftig stärker den verschiedenen individuellen Lerntypen (praxisorientiert, wissensorientiert o.ä.) entgegenkommen und sich nicht am sozialen Hintergrund junger Menschen orientieren. So muss es unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten des Elternhaushaltes möglich sein, eine entsprechende Ausbildung (Lehrlingsausbildung, Schule o.a.) nach Interesse und Neigung zu wählen. Diese Wahlfreiheit soll aber dennoch zu gleichwertigen Qualifikationen führen und darf keine Abstufung gesellschaftlicher Wertigkeiten etwa von theoretischem Wissen und praktischem Können widerspiegeln. Auch muss – aufbauend auf die erfolgreiche Praxis Österreichs – Berufsausbildung weiterhin eine gute Ausgangsbasis für einen Einstieg in das und einen nachhaltigen Verbleib im Erwerbsleben bieten.

Im Sinne einer verbesserten Durchlässigkeit sind grundsätzlich gleichwertige bereits erworbene Kompetenzen zu berücksichtigen und anzurechnen. Dies muss auch ungeachtet der Institution, in der diese Kompetenzen entwickelt wurden, so sein. Insofern soll künftig – eine entsprechende inhaltliche Gleichwertigkeit vorausgesetzt – nicht mehr im Vordergrund stehen, ob etwas in einer Schule, in einem Betrieb oder einer Lehrwerkstätte gelernt wurde.

### **7.1.3 Übersichtlichkeit und Verlässlichkeit trotz verschiedener Wege zum selben Ziel: Lehraabschluss!**

Die zunehmende Vielfalt an „Lernorten“, wie Ausbildungsbetrieb – eventuell mit Partnerbetrieben (Ausbildungsverbund) – einerseits, sowie Berufsschule, überbetriebliche Lehrwerkstätten und berufsqualifizierende Vollzeitschulen andererseits, erfordern zukünftig einen berufsbezogenen aber lernortübergreifenden Bildungsplan. Dieser sollte kompetenzorientiert ausgestaltet werden (fachliche, methodische, soziale und personale Kompetenzen beschreiben), zu einer verlässlichen Überprüfbarkeit der entwickelten Kompetenzen führen sowie die jeweiligen Zuständigkeiten und

Verantwortlichkeit in der Erreichung dieser Lernergebnisse festlegen (was übernimmt federführend die Schule, was der Betrieb etc.).

Dieser Bildungsplan berücksichtigt den Lehrplan (Schule) und das Berufsbild (Betrieb) und führt gegebenenfalls unter Berücksichtigung mitgebrachter Kompetenzen (etwa bei Lehr- oder SchulabbrecherInnen) zu einem übergeordneten Qualifikationsprofil, das einerseits dem konkreten Bedarf für qualifizierte Facharbeit entspricht, andererseits eine solide Basis für Weiterbildung und Höherqualifizierung (Berufsaufnahmeprüfung, Fachhochschule u.a.) darstellt. Die Entwicklung und Weiterentwicklung solcher Bildungspläne sollte in gemeinsamer Verantwortung von Unterrichts- und Wirtschaftsministerium sowie unter maßgeblicher Einbindung der Sozialpartner erfolgen.

Es sollte von Beginn an klar und für Jugendliche sowie Ausbildungsverantwortliche offen ersichtlich sein, welchen Beitrag zum Gesamtbildungsziel der/die Ausbildungsbetrieb/e, die Berufsschule und gegebenenfalls die überbetriebliche Lehrwerkstätte leisten.

Ein weiteres zentrales Ziel eines übergreifenden beruflichen Bildungsplanes muss die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Bildungspfaden darstellen. Dadurch, dass die jeweiligen Vorgaben (Lehrpläne, Berufsbilder etc.) einem gemeinsamen Ganzen untergeordnet werden, müssten sich – wenn Gleichwertigkeit gegeben ist – Transparenz und Erleichterungen in den Anrechenbarkeiten erreichen lassen.

In letzter Konsequenz bedeutet dies, dass auf Ebene der Fachqualifikation bisher isoliert stehende Ausbildungspfade wie duale Ausbildung und Vollzeitschulen (Handelsschulen, technische Fachschulen etc.) sowie berufsqualifizierende Lehrgänge oder Lehrwerkstätten (z.B. Maßnahmen des Arbeitsmarktservices) unter einem gemeinsamen Bildungsziel vereinigt werden und als unterschiedliche Wege zu einem gleichwertigen Ausbildungsziel verstanden werden. Diese Unterordnung würde mehr Übersichtlichkeit, Verlässlichkeit und qualitative Standards über den jeweiligen Bildungsweg hinweg garantieren und mit einer gleichwertigen Qualifikation enden können. Dies könnte einerseits die Durchlässigkeit zwischen diesen Ausbildungswegen positiv beeinflussen und Laufbahnverluste (etwa durch Schulabbrüche, Verluste von Lehrplätzen etc.) verringern helfen, sowohl im Interesse der betroffenen jungen Menschen als auch im volkswirtschaftlichen Interesse; und andererseits mengenmäßige Kapazitätsengpässe in dem einen oder anderen Bildungspfad leichter kompensieren helfen, da schneller qualitativ gleichwertige, alternative Ausbildungsplätze geboten werden können.

Ein derartig übergeordneter Bildungsplan verlangt in der Ordnungspolitik mehr Verantwortlichkeit für das Gesamte und einen Überblick über allzu enge Berufsgrenzen hinweg. Dies verhindert Fehlentwicklungen hinsichtlich zu kleinteiliger Spezialisierung in den beruflichen Anforderungen und sichert gleichzeitig – in vernünftigem Ausmaß – die Möglichkeit beruflicher Mobilität für künftige AbsolventInnen. Daher sollen solche Ausverhandlungsprozesse am besten in Branchenverhandlungen unter Beiziehung von berufsspezifischen Sachverständigen erfolgen und müssen VerantwortungsträgerInnen der anderen BildungspartnerInnen (etwa Berufsschulen) mit einbinden. Für allfällige betriebliche Ausbildungspläne, die den allgemeinen Bildungsplan ergänzen oder detaillieren, ist jedenfalls eine Einbindung des Jugendvertrauensrates (JVR) vorzusehen.

Die Ausbildungsverantwortung muss bei einem/r „HauptbildungspartnerIn“ liegen, mit dem/der auch der jeweilige Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird. Dennoch werden verschiedene Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten hinsichtlich der Erreichung aller Bildungsziele des Bildungsplans zwischen allen AkteurInnen der Ausbildung (Partnerbetriebe, Berufsschule, Lehrwerkstätten, Bildungsträger o. ä.) festgeschrieben.

Selbstverständlich muss bei allen Ausbildungsvereinbarungen darauf geachtet werden, dass die jeweiligen gesetzlichen Regeln (Berufsausbildungsgesetz und Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz) sowie die kollektivvertraglichen Regeln in allen Ausbildungsformen eingehalten

werden. Die PRO-GE Jugend wird hierauf im Interesse der Jugendlichen besonderes Augenmerk legen. Ebenso sollen die Mitbestimmungsrechte der Jugendlichen weiter ausgebaut werden, und sie in ihrer Rolle als aktiv Lernende ernst genommen werden. Die Möglichkeit einer JVR-Wahl in allen Ausbildungsformen sehen wir als notwendige Voraussetzung dafür.

#### **7.1.4 Hochwertige Ausbildung für alle VerantwortungsträgerInnen in der beruflichen Bildung!**

Die Integration der Berufspädagogischen Akademien in die Pädagogischen Hochschulen stellt eine große Chance dar, moderne berufspädagogische Konzepte in der LehrerInnenausbildung zu etablieren. Neueste erziehungswissenschaftliche und berufspädagogische Erkenntnisse, fundiertes Fachwissen sowie von neuesten methodisch-didaktischen Erkenntnissen begleitete Unterrichtspraxis in der LehrerInnenaus- und -weiterbildung sind Voraussetzung für die hochwertige Qualifizierung als Pädagogin oder Pädagoge an einer Berufsschule oder Vollzeitschule.

Wesentlich erscheint es jedoch, an allen Stellen des Qualifizierungssystems, also auch bei den betrieblichen AusbilderInnen, den TrainerInnen in (Lehr-)Werkstätten und den PrüferInnen des dualen Systems einen Qualifizierungsschub anzustoßen und Qualitätssicherung zu betreiben. Dies sowohl im Sinne der lernenden jungen Menschen als auch der Qualitätssicherung hochwertiger Lehr- und Berufsausbildung.

Betriebliche AusbilderInnen brauchen ein für ihre konkreten Anforderungen und Bedürfnisse zugeschnittenes flächendeckendes und gebührenfreies Angebot der Aus- und Weiterbildung. Eine entsprechende Verbindlichkeit zur Erhaltung und Weiterentwicklung der Qualifikation muss im Interesse des Ausbildungsbetriebes, der Branche und der AusbilderInnen liegen, um die Qualitätsanforderungen hochwertiger betrieblicher Ausbildung erfüllen zu können.

Die Praxis zeigt, dass es notwendig ist, in bestimmten Situationen jungen Menschen, deren Eltern sowie auch den Ausbildungsverantwortlichen Unterstützung zukommen zu lassen, um schwierige oder krisenhafte Situationen gemeinsam gut bewältigen zu können. Positive Erfahrungen etwa mit der Berufsausbildungsassistenz als Prävention von Ausbildungsabbrüchen könnten hier als Modell dienen. Die Etablierung solcher innovativer und professioneller Stützstrukturen wäre ein wesentliches Qualitätsmerkmal auf Systemebene, um niemanden zu verlieren.

Die konkreten Erfahrungen in der Arbeitswelt stellen nicht nur in der dualen Ausbildung, sondern auch in anderen Ausbildungen (insbesondere in den Schulen und Lehrgängen) ein wichtiges Element zur Erreichung des Bildungszieles, insbesondere einer vollständigen beruflichen Handlungsfähigkeit dar. Derartige Praktika benötigen aber eine klare gesetzliche Regelung, um die ambitionierten pädagogischen Zielsetzungen und die sozialrechtliche Absicherung gleichermaßen zu erreichen. Hier bedarf es neuer Entwicklungen in Schule und Gesetzgebung! Die PRO-GE Jugend ist bereit, eine aktive Rolle in der Entwicklung zu übernehmen.

#### **7.1.5 Die Abschlussprüfung als verlässliches Verfahren der Kompetenzfeststellung etablieren!**

Eine Kette ist so stark wie ihr schwächstes Glied. Insofern müssen alle Elemente einer qualitätsvollen Berufsbildung ständig weiterentwickelt werden. Dies betrifft neben den Kompetenzen der LehrerInnen und AusbilderInnen auch die Instrumente zur Qualitätssicherung des Systems beruflicher Bildung. Hier sehen wir einen Schwachpunkt in den Prüfungsverfahren und der Qualifikation der PrüferInnen selbst.

Die Feststellung der entwickelten Kompetenzen am Ende der Ausbildung bedarf verlässlicher und aussagekräftiger Verfahren. Dazu haben sich in der Pädagogik und in der betrieblichen Praxis viele über einfache „Abprüfung“ hinausgehende Ansätze entwickelt. Wesentlich wäre, dass der weiter oben geforderte Bildungsplan in der Gesamtheit der Kompetenzfeststellung berücksichtigt wird,

wenngleich dies auch in einzelnen Teilen erfolgen kann. So könnten z.B. auch im Rahmen der Lehrausbildung unter Anerkennung von früher zertifizierten Kenntnissen und Fertigkeiten Gesamtbeurteilungen vorgenommen werden. Um eine verlässliche Qualität dieser „Prüfungen“ zu sichern, sind folgende Anforderungen zu erfüllen:

- Die einschlägigen Kommissionen müssen die fachlichen und überfachlichen Inhalte des übergeordneten Bildungsplans abdecken können.
- Die Standards für qualifizierte Prüferinnen und Prüfer werden bundesweit durch den Bundesberufsausbildungsbeirat (BUBAB) einheitlich festgesetzt, und die Zulassung zur Prüfungsberechtigung erfolgt durch den regional zuständigen Landesberufsausbildungsbeirat (LABAB).
- Die Lehrlingsstelle nominiert PrüferInnen aus diesem Pool der zugelassenen PrüferInnen, auch hier wäre die Berücksichtigung des Genderaspekts als Kriterium angezeigt, weiters ist auf eine größtmögliche Ausschöpfung des PrüferInnenpools bedacht zu nehmen.
- Weiterentwicklung der Lehrabschlussprüfung hin zu einem Kompetenzfeststellungsverfahren, das aus unterschiedlichen Teilen besteht oder bestehen kann:
  - Berufspraktische Überprüfung (in Betrieb oder Lehrwerkstätte);
  - Fachtheoretische Überprüfung (Berufsschule);
  - Allgemeinbildung (Berufsschule);
  - oder durch ein integriertes kompetenzorientiertes Verfahren etwa in einer qualifizierten Lehrwerkstätte;

#### **7.1.6 Im gesamten Ausbildungssystem ist der Gender-Aspekt konsequent zu berücksichtigen!**

Eine gendersensible Betrachtung der gelebten Praxis im Berufsbildungswesen zeigt zahlreiche Handlungsfelder auf. Dies beginnt bei der geschlechtsneutralen Formulierung in Unterrichtsmaterialien, deren Sprache und den vermittelten Rollenbildern und Identifikationsfiguren. Aber es müssen auch Anreize auf individueller und betrieblicher Ebene gesetzt werden, um die traditionellen Berufswahlmuster von jungen Männern und Frauen zu durchbrechen. Die Zusammensetzung von Gremien, wie etwa Prüfungskommissionen, sollte kritisch beleuchtet werden, um eventuelle systematische Schief lagen zu beseitigen.

#### **7.1.7 Forderungen**

Die PRO-GE Jugend fordert daher, dass:

- die hohe Bereitschaft der Jugend, eine berufliche Erstausbildung zu beginnen, seitens der VerantwortungsträgerInnen im Berufsausbildungssystem endlich ernst genommen wird und entsprechend qualitativ hochwertige und quantitativ ausreichende Ausbildungsmöglichkeiten bereitgestellt werden.
- es jungen Menschen unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten des Elternhaushaltes möglich sein muss, eine entsprechende Ausbildung (Lehrlingsausbildung, Schule o.a.) nach Interesse und Neigung zu wählen. Das Förder- und Beihilfensystem müsste hier angepasst werden!

- bei allen Bildungsgängen im Pflichtschulalter (Hauptschule, AHS- Unterstufe, NMS usw.) die Vermittlung und der Erwerb wichtiger Grundkompetenzen für das Treffen von selbstverantwortlichen Bildungs- und Berufsentscheidungen angestrebt wird.
- kompetenzorientierte berufsspezifische Bildungspläne geschaffen werden, die für jeweilige Lehrpläne, Berufsbilder u.a. verbindliche Rahmenregelungen abgeben. Damit sollen die vielfältigen Ausbildungswege (Lehre, Lehrwerkstätten, Schulen etc.) objektiv vergleichbar werden, und die Durchlässigkeit formal und faktisch verbessert werden.
- neueste methodisch-didaktische Erkenntnisse und fundiertes Fachwissen betriebliche und schulische berufliche Bildungsprozesse bestimmen. Die Ausbildung aller in der Vermittlung Tätigen muss intensiviert werden. Besonders für betriebliche AusbilderInnen fordern wir ein flächendeckendes Angebot der Aus- und Weiterbildung sowie eine Verpflichtung zur Erhaltung und Weiterentwicklung dieser Qualifikation.
- die Mitbestimmungsrechte der Jugendlichen in allen Bereichen der beruflichen Ausbildung konsequent ausgebaut werden.
- Praktika in Schulen und Lehrgängen endlich klare gesetzliche Regelungen bekommen, um die ambitionierten pädagogischen Zielsetzungen und die sozialrechtliche Absicherung für Jugendliche gleichermaßen zu erreichen.
- im gesamten Ausbildungssystem der Diversity- und Gender-Aspekt konsequent berücksichtigt wird.
- die positiven Erfahrungen mit der Berufsausbildungsassistenz (als Prävention von Ausbildungsabbrüchen) als Modell dienen, um innovative und professionelle Stützstrukturen aufzubauen, um niemanden zu verlieren.

## 7.2 Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Wir befinden uns in einer Zeit, in der die Jugendarbeitslosigkeit stetig am wachsen ist. Vor allem JungfacharbeiterInnen im Unternehmen haben oftmals keine Chance auf Arbeit oder Weiterbildung.

Die Jahre 2006, 2007, 2008 waren eine Zeit, in der sich die Unternehmen groß über Ihren „selbst produzierten“ FacharbeiterInnenmangel beschwert haben und auf eine Öffnung der Grenzen drängten.

Wir als PRO-GE Jugend haben uns in der Vergangenheit - bereits vor diesem absehbaren FacharbeiterInnenmangel - immer für eine qualitativ hochwertige Ausbildung eingesetzt und werden dies auch in Zukunft lautstark weiterhin so tun.

Im Jahr 2008 wurde von der Bundesregierung das Arbeitsmarktpaket 2010 ausgehandelt und umgesetzt. Dieses Paket beinhaltet folgende Punkte: Leichtere Lösbarkeit von Lehrverträgen, Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr, neue Förderrichtlinie, höhere Entschädigung für TeilnehmerInnen in überbetrieblichen Ausbildungszentren etc.

Großteils sehen wir dieses Paket als PRO-GE Jugend positiv. Jedoch ist es auffallend, dass bis jetzt großteils die Punkte umgesetzt wurden, welche der ArbeitgeberInnenseite zu Gute kommen, siehe Lehrlingskündigung etc.

Nun ist es an der Zeit, dass die Jugendlichen ihren Teil vom Kuchen bekommen, denn nur wenn es gelingt der Jugend eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu geben, können wir als Wirtschaftsstandort Österreich bestehen.

Dieses Paket darf nicht dazu führen, einfach alle Unternehmen mit dem „Gießkannen-Prinzip“ zu fördern. Es soll nur die Unternehmen belohnen, die wirklich in Jugendausbildung investieren und den Jugendlichen helfen, einen Arbeitsplatz zu finden oder in einer überbetrieblichen Lehrstätte ihre Ausbildung zu beginnen und abzuschließen.

Deshalb steht die PRO-GE Jugend für

- verbindliche Zwischenprüfungen für alle Lehrlinge, um eine hochwertige Ausbildung zu garantieren;
- eine vollständige Umsetzung der Ausbildungsgarantie;
- eine Kopplung der Förderungen an hochwertige Ausbildung;
- die Abschaffung der Lehrlingskündigung;
- eine Weiterbildungsgarantie für JungfacharbeiterInnen;
- die Verlängerung der Weiterverwendungszeit;
- die Verkürzung der Probezeit;

### **7.3 Finanzielle Barrieren für Lehrlinge aufheben (Jugendverschuldung)**

Jedem zehnten Lehrling bleibt nach Abzug der Internats- und Fahrtkosten kein einziger Euro übrig. Rund die Hälfte der Lehrlinge ist auf finanzielle Unterstützung durch die Eltern angewiesen. Laut Gesetz muss der Lehrling selbst die Kosten für seine Unterbringung während der Berufsschulzeit tragen. In manchen Kollektivverträgen gibt es eigene Regelungen über die Internatskosten.

Während beispielsweise Lehrlingen aus der Metall-, Chemie-, Papier- oder Textilindustrie die gesamten Internatskosten von den ArbeitgeberInnen rückerstattet werden, erhalten die Lehrlinge aus anderen Branchen nichts oder nur sehr wenig von den ArbeitgeberInnen erstattet.

Daher steht die PRO-GE Jugend für die gänzliche Übernahme der Internats- und Fahrtkosten zur finanziellen Entlastung von Lehrlingen durch eine gesetzliche Regelung in allen Branchen - denn von Arbeit muss man leben können!

### **7.4 Partizipation – das demokratiepolitisch wichtigste Gut für Österreich!**

Wir haben in Österreich ein Wahlrecht ab 16 Jahren. Die Senkung des Wahlalters war aus Sicht der PRO-GE Jugend ein wichtiger und richtiger Schritt für das Demokratieverständnis und das Mitspracherecht der Jugend Österreichs. Jedoch vermissen wir Begleitmaßnahmen wie politische Bildung, Aufklärungsarbeit über die Geschichte Österreichs, z.B. betreffend Krieg, Konzentrationslager, Aufhetzung, etc.

Als PRO-GE Jugend sehen wir es als unsere tägliche Aufgabe an, für die politische Bildung der Jugend zu sorgen und den Jugendlichen eine Plattform der Mitsprache zu bieten. Dies geschieht vorwiegend über die Jugendvertrauensrätinnen und Jugendvertrauensräte in den Betrieben, in unserer Gewerkschaft.

Der Jugendvertrauensrat ist einer der wichtigsten Ansprechpartner für junge ArbeitnehmerInnen. Das liegt einerseits daran, dass der Jugendvertrauensrat die Probleme im Betrieb kennt, dieselbe bzw. eine ähnliche Ausbildung durchgemacht hat und weiß, wie er weiterhelfen kann. Andererseits liegt es daran, dass der Jugendvertrauensrat aus jungen ArbeitnehmerInnen besteht, die die besonderen Bedürfnisse von Jugendlichen kennen und auf diese eingehen können.

Ein großes Problem in vielen Bereichen ist das zunehmend steigende Einstiegsalter in die Lehre. So sieht das Gesetz derzeit vor, dass Jugendliche nur bis zum beendeten 21. Lebensjahr als JugendvertrauensrätInnen kandidieren können. Außerdem können nur Jugendliche bis zum beendeten 18. Lebensjahr ihren Jugendvertrauensrat und damit ihre Interessenvertretung wählen.

Daher steht die PRO-GE Jugend für

- die Erhöhung des passiven Wahlalters vom 21. auf das 23. Lebensjahr;
- die Ausweitung des aktiven Wahlalters auf alle Lehrlinge unabhängig von deren Alter;
- die Ausweitung der politischen Bildung an den Schulen durch externe ReferentInnen aus der Gesellschaft und den Interessenvertretungen.

## **7.5 JugendvertrauensrätInnen entstehen nicht von Luft sondern durch Betreuung!**

Um als PRO-GE Jugend noch stärker zu werden und vermehrt in der politischen Arbeit mit Jugendlichen agieren zu können, ist es für die PRO-GE Gesamtorganisation unabdingbar, die Struktur der betreuenden JugendsekretärInnen flächendeckend auszubauen. Denn diese sind es, die tagtäglich Jugendvertrauensratswahlen einleiten, abhalten und im nächsten Schritt die politische Jugendorganisation aufbauen. Speziell der persönliche Kontakt ermöglicht es unserer Organisation, ständig im Austausch mit den Menschen zu bleiben, ihre Nöte und Sorgen zu erkennen und diese im Sinne unserer Solidargemeinschaft zum Positiven zu verändern. Die PRO-GE Jugend steht daher für mindestens eine/n hauptamtliche/n JugendsekretärIn pro Bundesland.

## **7.6 Aus- und Weiterbildung unserer MultiplikatorInnen**

Gute Ausbildung ist der Ausgangspunkt für qualitativ hochwertige Betreuung und Vertretung unserer Mitglieder und FunktionärInnen. Daher legt die PRO-GE Jugend größten Wert auf Aus- und Weiterbildung im Bereich unserer MultiplikatorInnen (JugendvertrauensrätInnen, JugendsekretärInnen). Zusätzlich zum Bildungsprogramm soll es Schulungsangebote geben, die sich speziell mit der Ausbildung von MultiplikatorInnen beschäftigen. Das Ziel dieser Ausbildungsschiene ist eine möglichst breite Basis an fachkundigen Referentinnen und Referenten für unsere Jugendbildung zu schaffen. Nicht nur JugendsekretärInnen sollen in der Lage sein unseren PRO-GE InteressenvertreterInnen aus den Betrieben bei Schulungsmaßnahmen das nötige Wissen zu vermitteln. Auch FunktionärInnen, die bereit sind sich das Handwerkszeug zu holen, um als „TeamerInnen“ zu fungieren, soll es möglich sein sich dementsprechend weiterzubilden.

Das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten muss sich nach den entsprechenden Erfordernissen richten und über den Status einer Moderationsausbildung hinausgehen. Den „TeamerInnen“ sollen diverse Fähigkeiten vermittelt werden, die es ihnen ermöglichen, selbstständig Kurse vorzubereiten und diese vom Anfang bis zum Ende zu begleiten.

## **7.7 „Rechtsextremismus“ bedroht unsere Gesellschaft aktueller denn je!**

Alle Menschen sind gleich – nur manche sind „gleicher“? Auf unserer Welt gibt es so vieles, das sich voneinander unterscheidet, bis auf den Umstand der Geburt. Jener winzig kurze Moment, indem alle Menschen auf unserem Planeten gleich sind. Doch schon nach Sekunden ist für viele bereits eine Richtung des zukünftigen Lebensverlaufes vorprogrammiert bzw. absehbar. Die Entwicklung der unterschiedlichsten Gesellschaftsmodelle und Ansichten hat eine lange Tradition und Kultur. Es liegt nicht an den Menschen, die „anders“ oder „gleicher“ sind, sondern am System, das „Gleichheit“ oder „anders sein“ vermittelt bzw. definiert. Die PRO-GE Jugend sieht ihre Aufgabe auch darin, dahingehend zu sensibilisieren, dass die Vielfalt es erst möglich macht, Fortschritte zu erzielen.



Lernen aus der Vielfalt, aus der Geschichte und dadurch stärker werden! Dies ist der Zugang der PRO-GE Jugend zum Thema Vielfalt.

Aufgrund von Nachforschungen, Gesprächen mit Mitgliedern, Veranstaltungen usw. kommt die PRO-GE Jugendabteilung zu einem Ergebnis, das uns alle zu sofortigem Handeln bewegen sollte.

Extremistische, zumindest aber rechtspopulistische Gruppen, Parteien oder Bewegungen, deren gemeinsame Ideologiemerkmale Gewalt, Rassismus und der Antisemitismus sowie Antiislamismus sind, finden mehr Zulauf denn je und sind eine große Bedrohung für unser demokratisches System – größer, als manchem/er lieb ist oder in der Vorstellungskraft des/der Einzelnen liegt.

Diese Gruppierungen nutzen die gesellschaftlichen Missstände und die Orientierungslosigkeit, um insbesondere Jugendliche zum Rassenhass aufzustacheln, indem sie Hetztiraden auf ausländische MitbürgerInnen loslassen, um diese zu Sündenböcken zu machen, damit ihre Gewaltaktionen gerechtfertigt erscheinen.

Durch das fehlende Auftreten gegen Vorurteile und Unwissenheit an Schulen und die mangelnde geschichtliche Bildung junger Menschen werden rechte Strömungen nicht unterbunden. Weiters trägt die schwierige soziale Lage (z. B. Arbeitslosigkeit, geringe Einkommen, fehlende Zukunftsperspektiven) vieler Menschen dazu bei, dass sie tendenziell leichter auf Hetzpropaganda einiger Parteien ansprechen und ihr Glauben schenken.

Eine aktuelle Studie der Österreichischen Gewerkschaftsjugend zum Thema Rechtsextremismus hat ein weiteres trauriges Ergebnis gebracht. Die Zahl der jugendlichen Mitglieder mit Vorurteilen und rassistischen Einstellungen hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Dies ist ein Nährboden für viele rechtsextreme Gruppierungen in unserem Lande.

Die Taktiken dieser Gruppierungen, die nicht einmal vor der Leugnung des Holocaust (was uns wieder im Jahr 2005 von einigen Politikern gezeigt wurde) und Verlogenheit anderen Kriegsverbrechen gegenüber zurückschrecken, stellen eine Bedrohung für die Demokratie und die Grundrechte jedes/r Einzelnen dar.

Gerade angesichts dieser Tatsachen ist es uns als PRO-GE Jugend ein besonderes Anliegen, aktiv gegen Faschismus und Rechtsextremismus aufzutreten. Wir engagieren uns in der antifaschistischen Arbeit und sensibilisieren vor allem die jungen Menschen in diesem Bereich.

Wir dürfen den Parolen der Rechten nicht nachgeben, sondern wir müssen die besseren Antworten auf die Ängste und Sorgen der jungen Menschen haben!

Die PRO-GE Jugend steht daher für

- ein entschiedenes Auftreten aller GewerkschaftsfunktionärInnen (egal welchen Alters), von politischen Parteien, von Medien etc. gegen Rechtsextremismus und Faschismus;
- Umsetzung im eigenen Wirkungsbereich, damit die schreckliche und brutale Vergangenheit auch Vergangenheit bleibt;
- intensive Aufklärungsarbeit zur Thematik Rechtsextremismus, Faschismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Schulunterricht;
- den Besuch von ehemaligen Konzentrationslagern und Gedenkstätten im Schulunterricht vor der 10. Schulstufe;
- die Möglichkeit des Abwählens von Politikern, die sich zu rechtsextremen/rechtspopulistischen Organisationen bekennen, sofern der Verfassungsschutz dies festgestellt hat.

## 7.8 Internationale Vernetzung

Der ständig fortschreitende Wandel unserer Arbeitswelt bedingt einen ständigen Verbesserungsprozess der internationalen Zusammenarbeit auf gewerkschaftlicher Ebene. Durch die europa- bzw. weltweite Vernetzung von Konzernen sieht es die PRO-GE Jugend als besonders wichtigen Bestandteil ihrer Arbeit, europa- und auch weltweite Kontakte zu Jugendorganisationen zu pflegen und damit den nötigen Informationsaustausch aufrecht zu erhalten. Das Kennen von unterschiedlichen Systemen, Rechten und Pflichten in anderen Ländern erscheint uns in diesem Zusammenhang für unumgänglich. Dies bietet uns nicht nur die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Systemen viele Verbesserungen für unsere Arbeit abzuleiten, sondern im gleichen Atemzug auch die Möglichkeit, unser gewerkschaftspolitisches Know-How in andere Systeme zu transferieren. Dadurch entsteht ein Gefühl von Zusammengehörigkeit und die Chance einer größeren Einigkeit und somit zu einem stärkeren internationalen Erscheinungsbild von AN-Interessenvertretungen.

Durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Dachverbänden (EMB, EMCEF,...) haben wir die Möglichkeit zu partizipieren, zu verbessern und wichtige Kontakte zu pflegen bzw. zu erhalten. In diesem Zusammenhang erachtet es die PRO-GE Jugendabteilung als absolut nötig, eine Ebene von JugendfunktionärInnen zu aktivieren/installieren, die sich explizit mit internationaler Arbeit beschäftigt und zu internationalen Themen aus Sicht der PRO-GE Jugend Stellung bezieht.

## 7.9 Eine starke Jugendabteilung der PRO-GE

Erfolge unserer Gewerkschaft in der Zukunft werden von einer solidarischen Arbeit aller Organisationsteile abhängen. Die Aufgabe der Jugendabteilung wird es sein, die Interessen aller jugendlichen ArbeitnehmerInnen im Bereich der Gewerkschaften zielstrebig und gemeinsam mit der Gesamtorganisation zu vertreten. Die Voraussetzung dafür ist der Erhalt bzw. die Schaffung der notwendigen personellen Ressourcen und Strukturen, sowohl im eigenen Bereich bis zur lokalen Ebene, als auch im Bereich der gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen.

## 8. Gleiche Rechte!

Gleichheit ist eine der zentralen Forderungen der Gewerkschaften seit ihrem Bestehen. Gleichheit ist aber auch eine Forderung, die immer neu gestellt werden muss, weil die Marktwirtschaft von sich aus immer wieder Ungleichheit produziert: Sowohl eine tendenziell steigende Ungleichheit zwischen ArbeiterInnen und dem Kapital als auch innerhalb der ArbeitnehmerInnen.

Je nach den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen sind die Gewerkschaften mehr oder weniger in der Lage, den Selbstlauf des Marktes zu korrigieren. Die Wirtschaftskrise hat gezeigt, wohin es führt, wenn weltweit die Gewerkschaften zurückgedrängt werden. Gleichstellung zu schaffen heißt daher zu allererst, auch die Gewerkschaften zu stärken, ihre Arbeitsmöglichkeiten zu verbessern und das nicht nur in Österreich, sondern weltweit! Nur dann kann es gelingen, die Lohnquoten (Anteil der ArbeitnehmerInnen am gesamten „Einkommen“ einer Volkswirtschaft) wieder zu erhöhen und die Kluft zwischen Arm und Reich innerhalb der einzelnen Länder zu verringern: Scharfe Unterschiede in der Einkommensverteilung eines Landes bedeuten nicht nur für die Armen dramatische Lebensverhältnisse (Armut, schlechte Ausbildung, schlechte Gesundheit) und verfrühtes Sterben, sondern auch für die Reichen eine hohe Kriminalität, unsichere Verhältnisse und geringe Lebensqualität. Es liegt im Interesse aller, das gemeinsam Erarbeitete auch gerecht zu verteilen.

Als Ungleichheit innerhalb der ArbeitnehmerInnen-Einkommen kritisiert die PRO-GE insbesondere die nach wie vor bestehenden Unterschiede in den Einkommen von Männern und Frauen, aber auch die noch immer bestehenden Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten (sowie sonstigen ArbeitnehmerInnen-Gruppen). Ferner gibt es gegenüber Flüchtlingen und AusländerInnen Benachteiligungen, die keineswegs sachlich gerechtfertigt sind.

### 8.1 Gleichstellung von Frauen und Männern

Trotz aller Bemühungen in den Kollektivverträgen, sind Frauen hinsichtlich ihrer Einkommen gegenüber Männern immer noch benachteiligt. Der Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung belegt, dass auch 2007 das mittlere Bruttoeinkommen von unselbständig erwerbstätigen Frauen um mehr als 35 % unter jenem der Männer lag! Dass dringend Maßnahmen gesetzt werden müssen, dazu bekennen sich auch offiziell nicht nur die österreichischen Sozialpartner, sondern auch auf Europäischer Ebene der Nationale Aktionsrahmen zur Gleichstellung. „Gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit“ darf nicht mehr ein Schlagwort sein, sondern muss konsequent umgesetzt werden.

Um eine echte Gleichstellung bei der Entlohnung sowie Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, erachten wir nachstehende Maßnahmen für unerlässlich:

- Verbindliche betriebliche Frauenförderpläne, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorzulegen sind.
- Die Verpflichtung, im Rahmen von Rechnungsabschlüssen (Bilanzen, Geschäftsberichten) geschlechterspezifische Lohn-/Gehaltsdaten zu veröffentlichen und zugleich jene Maßnahmen anzuführen, die zur Verbesserung der Situation getroffen wurden bzw. geplant sind. In der Folge muss über deren Entwicklung berichtet werden.
- Die Wirtschaftskammern sind zu verpflichten, die ohnedies jährlich erhobenen Lohn- und Gehaltsdaten geschlechtsspezifisch abzufragen.
- In die Kriterien für die öffentliche Auftragsvergabe sollen Frauenförderung und Gleichstellung bei der Bezahlung aufgenommen werden,
- Grundlagenarbeit zu diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungssystemen und deren Überwachung und Kontrolle durch eine paritätische Kommission auf Betriebsebene.

- Installierung eines öffentlich zugänglichen Lohn-/Gehaltsrechners, der laufend aktualisiert Auskunft über die branchenübliche Bezahlung gibt.
- Karenzzeiten müssen analog dem Präsenzdienst für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche voll angerechnet werden.
- Förderung von Mädchen in den so genannten „nichttraditionellen“ Berufen, da die Einkommensschere bereits bei der Berufswahl beginnt.

### **Gleichbehandlungsgesetz**

Die massive Anhebung der Schadenersatzansprüche bei allen Diskriminierungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz und die Verankerung eines besonderen Kündigungsschutzes für ArbeitnehmerInnen, die wegen Diskriminierung klagen oder einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen, sollen dazu beitragen, dass Gleichbehandlung nicht nur ein Schlagwort bleibt. Entsprechend dem europarechtlichen Gleichstellungsauftrag genügt es nicht, Diskriminierung zu verbieten. Es müssen vielmehr aktive Schritte zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt werden.

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz ist ein gutes Instrument, um die Gleichstellung von Frauen zu fördern. Allerdings stellt die lange Verfahrensdauer eine große Hürde für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz dar. Erfahrungsgemäß bedeuten Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission das Ende eines Dienstverhältnisses. Es ist daher notwendig, nicht nur ausreichende Ressourcen für eine Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes zur Verfügung zu stellen, sondern auch die rechtliche Möglichkeit zu schaffen, dass im Fall von Diskriminierungen automatisch der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes greift.

## **8.2 Gender-Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist ein Instrument der Gleichstellungspolitik zwischen den Geschlechtern und steht für die Bewusstmachung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, die in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden sollten. Gender Mainstreaming zieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren Ursachen.

Die PRO-GE versteht sich als dynamische und zukunftsorientierte Gewerkschaft und bekennt sich zum Prinzip des Gender Mainstreamings. Durch die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes wird der Verantwortung einer modernen und sozial fortschrittlichen Institution Rechnung getragen, die vorbildhaft den Weg für die Arbeit von BetriebsrätInnen, Vertrauenspersonen und Mitgliedern bereitet.

Zur bereits begonnenen Umsetzung sind auch zukünftig folgende Maßnahmen unerlässlich:

- „Gender Mainstreaming als Weg zur Gleichstellung beider Geschlechter“ ist in allen Organisationsbereichen zu verankern;
- Gender Mainstreaming ist als Querschnittsthema in allen Bildungsveranstaltungen der PRO-GE zu etablieren;
- die Ausbildung von hauptamtlichen Gender Mainstreaming-ReferentInnen der PRO-GE;
- die intensive Schulung der Gender Mainstreaming-Beauftragten in allen Organisationsbereichen;
- Gender-Trainings für alle hauptamtlichen Führungskräfte;
- aktuelle Daten und Fakten der Beschäftigten, Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen, Kollektivverträge, etc. zu sammeln und nach Gender Mainstreaming-Grundsätzen aufzubereiten;
- die regelmäßige Überprüfung und Bewertung der Kollektivverträge auf Gleichstellung nach der Gender Mainstreaming-Methode;
- Durchführung von gezielten Gender Mainstreaming-Musterprojekten.

### **Gender Mainstreaming in der Medizin**

Die geschlechterspezifische, medizinische Versorgung ist derzeit noch wenig ausgeprägt. Auch in diesem Bereich sind besondere geschlechtsspezifische Maßnahmen notwendig, da Frauen anders als Männer auf Schmerzen, Belastungen und medizinische Behandlungen reagieren. Vor allem psychosomatische Erkrankungen, aufgrund von Stress und Dauerbelastungen, sind bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Verstärkt förderungswürdig sind medizinische Vorsorge- und Versorgungsprogramme für Kinder und Jugendliche, die auf ihren Entwicklungsstand abzielen. Die verbesserte Anerkennung von Homöopathie und Alternativmedizin, die besonders von Frauen angewendet wird, ist bei nachweislicher Wirkungslosigkeit der Schulmedizin ebenfalls eine gute Maßnahme im Sinne des Gender Mainstreaming.

Gender medicine ist nötig, da die Symptome bei Frauen und Männern unterschiedlich sind und daher oftmals falsch behandelt werden aber auch Arzneimittel z.T. unterschiedlich wirken. Daher müssen auch betriebliche Gesundheitsvorsorgeprogramme unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten erstellt bzw. überarbeitet werden.

### **8.3 Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten – einheitliches, modernes Arbeitsrecht**

Die PRO-GE tritt energisch dafür ein, der ungleichen Behandlung von ArbeiterInnen und Angestellten im Arbeitsrecht ein Ende zu setzen. Jede Unterscheidung bei den gesetzlichen Rechten vergleichbarer ArbeitnehmerInnengruppen ist eines modernen Sozialstaates unwürdig. Im Frühjahr 2008 gab es etliche intensiv geführte Verhandlungsrunden mit der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), die aber letztlich ohne Ergebnis unterbrochen wurden. Seither ist es zu keinen weiteren Gesprächen gekommen. Die PRO-GE fordert, diese umgehend wieder aufzunehmen bzw. seitens des Sozialministeriums einen Gesetzesentwurf vorzulegen, sollte die WKO nicht gesprächsbereit sein.

Überlegungen, die Kosten der Angleichung, die beispielsweise durch eine Verlängerung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für ArbeiterInnen entstehen, durch Einsparungen und Abbau anderer sozialer Ansprüche „auszugleichen“, entsprechen in keiner Weise unseren Grundsätzen und Zielen. Vielmehr sind im Zuge der Schaffung eines einheitlichen und modernen Arbeitsrechtes auch zahlreiche weitere Mängel des derzeitigen Arbeitsrechtes zu beseitigen.

Insbesondere fordern wir:

- wirksame und klare Grenzen für Befristungen und ein Verbot der Kombination von Kündigungsrecht und Befristung;
- verbesserte Regeln bzw. Verbot nachteiliger Vertragsklauseln, insbesondere von Konkurrenzkláuseln und Ausbildungskosten-Rückersatz;
- Verbot einzelvertraglicher Verfallsklauseln;
- verpflichtende schriftliche Lohnabrechnung;
- Verbesserung der Regelungen zur Fürsorge- und Treuepflicht;
- Begründungspflicht bei Kündigungen über Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und wesentlich längere Anfechtungsfristen;
- Vereinheitlichung der Regelungen über den besonderen Bestandschutz.

### **Zersplitterung des Arbeitsrechtes beenden**

Darüber hinaus ist die Zersplitterung des Arbeitsrechtes zu beenden: Ein einheitliches, für alle ArbeitnehmerInnen (auch des öffentlichen Dienstes) gleiches und modernes Arbeitsrecht muss geschaffen werden. Sonderregelungen für einzelne ArbeitnehmerInnen-Gruppen, wie z.B. Bäckerei-ArbeiterInnen, LandarbeiterInnen oder auch SchauspielerInnen, sind dort aufrecht zu erhalten, wo es auf Grund besonderer Arbeitssituationen sachlich zwingend ist. Ein solches einheitliches

Arbeitsrecht muss auch ArbeitnehmerInnen umfassen, die mit „freiem Dienstvertrag“ beschäftigt werden oder arbeitnehmerähnliche Selbstständige sind.

### **Reform des Landarbeitsrechtes**

Die Besonderheit des Landarbeitsrechtes muss aufrecht bleiben. Die verfassungsrechtliche Stellung sollte aber geändert werden: Die Gesetzgebung soll nicht nur in den Grundsätzen sondern generell bundeseinheitlich erfolgen, Landes-Ausführungsgesetze entfallen. Das gilt auch für die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildung und den ArbeitnehmerInnenschutz. Die Vollziehung des ArbeitnehmerInnenschutzes im land- und forstwirtschaftlichen Bereich soll in den Bundesländern verbleiben, jedoch in den Kompetenzbereich der jeweiligen Sozialressorts auf Landesebene fallen.

### **Verbesserungen bei Urlaub und Pflegefreistellung**

Im Bereich des Urlaubsrechtes ist das Erreichen der 6. Urlaubswoche, unter Berücksichtigung der zunehmenden Instabilität von Arbeitsverhältnissen, deutlich zu erleichtern. Die Urlaubsentschädigung ist wieder einzuführen (volle Abgeltung des letzten Urlaubsjahres). Der Verbrauch des Erholungsurlaubes in den Hauptferien muss für Eltern von unter 16-jährigen Kindern nach Möglichkeit gesichert werden, jedenfalls im Ausmaß von 4 Urlaubswochen.

Pflegefreistellung muss auch für nicht im gleichen Haushalt wohnhafte Angehörige möglich sein, insbesondere bei Ausfall einer anderen ständigen Pflegeperson. Ferner muss die Pflege von haushaltsangehörigen Stiefkindern und Kindern von LebensgefährtlInnen ermöglicht werden. Für die Pflege bzw. Betreuung behinderter Kinder soll ein verdoppelter Anspruch gelten.

### **Abfertigung**

Mit der Schaffung der Abfertigung neu ist ein zukunftsweisender sozialpolitischer Schritt gesetzt worden. Die in diesem System vorgesehenen Beitragssätze sind aber weitaus zu niedrig und die steuerlichen Regelungen lassen den Kollektivverträgen keinen Spielraum. Auch die Möglichkeit des Übertritts vom alten Abfertigungsrecht in das neue ist ungünstig und sehr unklar geregelt. Die PRO-GE fordert daher, dass im Rahmen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes ein deutlich höherer Beitragssatz vorgesehen wird, der die Leistungen des Systems an jene der Abfertigung „alt“ heranführt. Sie fordert darüber hinaus, dass den Kollektivverträgen auch im Rahmen des Systems der Abfertigung neu steuerlich jener Spielraum eingeräumt wird, den sie im Rahmen des Abfertigungssystems des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes/Angestelltengesetzes haben.

## **8.4 Flüchtlinge und Ausländer-Beschäftigung**

So wünschenswert es wäre – Europa kann seinen Arbeitsmarkt nicht allen beschäftigungslosen Menschen dieser Welt öffnen. Klare Regelungen des Zugangs zum Arbeitsmarkt sind daher unverzichtbar und dürfen auch durch liberalere Regelungen anderer europäischer Mitgliedsstaaten nicht unterlaufen werden. Die Politik muss aber die Grundrechte respektieren, rasche und rechtsstaatlich kontrollierte Entscheidungen fällen und Humanität wahren: So dürfen Familien-Zusammenführungen nicht behindert werden und ein humanitäres Aufenthaltsrecht ist jenen AusländerInnen zuzugestehen, die sich jahrelang im Land rechtmäßig aufgehalten und gut integriert haben.

Ferner ist strikt zwischen Zuwanderung und Flüchtlingen zu unterscheiden. Ob ein Asylgrund im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention vorliegt, muss sorgfältig und rasch erhoben werden. Flüchtlingen ist nach 6 Monaten eine Arbeiterlaubnis auszustellen, um illegale Beschäftigung mit all ihren negativen Folgen zu vermeiden. Hinweise auf illegale Beschäftiger sind durch mehrmonatige Aufenthaltsrechte zu belohnen, um Schwarzbeschäftigung effektiv zu unterbinden. Andererseits ist Missbrauch zu unterbinden: So darf eine durch Heirat erworbene Staatsbürgerschaft nach erfolgter Scheidung nicht durch Heirat an andere Ausländer weiter gegeben werden udgl.

In der Behandlung von In- und AusländerInnen ist so wenig Unterschied wie nötig zu machen. Eine möglichst weit gehende Gleichstellung muss die effektive Integration sichern und zugleich den Respekt vor anderen Kulturen und Religionen wahren. Die Einhaltung österreichischer Gesetze ist aber ohne jegliche Abstriche zu gewährleisten. Der ÖGB soll eine Projektgruppe zu allen Fragen der Integration von MigrantInnen unter Beteiligung der Zivilgesellschaft (NGOs) einsetzen und klare Aussagen erarbeiten.

# 9. Für starke Kollektivverträge

## 9.1 Unsere Grundsätze

Kollektivverträge sind das sichtbare Ergebnis unserer gemeinsamen Anstrengungen für faire und einheitliche (Mindest-)Standards in den verschiedenen Branchen und damit ein Herzstück unserer Gewerkschaftsarbeit. Niemand außer den Gewerkschaften wäre in der Lage, diese Arbeit mit vergleichbarem Erfolg zu leisten.

Wir formulieren und realisieren unsere Ziele und Forderungen aus den Betrieben heraus, in engster Abstimmung mit den Beschäftigten und deren BetriebsrätInnen. Damit ist gewährleistet, dass unsere Kollektivverträge bestmöglich den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen in einer modernen Gesellschaft entsprechen.

Mit unseren Kollektivverträgen sorgen wir dafür, dass für die Abgeltung von Arbeitsbelastung, zur Verfügung gestellter Qualifikation, Erfahrung und erbrachter Leistung unabdingbare und durchsetzbare Mindestansprüche bestehen.

Kollektivverträge haben die Aufgabe, die ArbeitnehmerInnen in einem gerechten Ausmaß an den von ihnen geschaffenen Werten zu beteiligen. Wir werden Bestrebungen, die darauf abzielen, die Regelungsbefugnisse oder Regelungstiefe der Kollektivverträge einzuschränken, vehement bekämpfen.

Kollektivverträge gewährleisten für die ArbeitnehmerInnen Schutz, bieten wichtige Orientierungshilfen und schaffen für alle ArbeitgeberInnen einheitliche Grundlagen für den nationalen Wettbewerb.

Für alle ArbeitnehmerInnen in allen Bereichen unserer Organisation sollen Kollektivverträge gelten.

Wir betreiben mit unserer Kollektivvertragspolitik aktive Arbeit für Gerechtigkeit in der Arbeitswelt, zur Vermeidung von Diskriminierungen, zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Generationengerechtigkeit.

Unsere Kollektivverträge gelten auch für ArbeitnehmerInnen, die unserer Organisation nicht als Mitglied angehören. Gerade bei den noch nicht der PRO-GE angehörenden Beschäftigten müssen wir den Wert der Kollektivverträge und den an dieser Stelle besonders gut sichtbaren Nutzen einer Mitgliedschaft zur PRO-GE in einen deutlicheren Zusammenhang bringen.

Kollektivverträge sind aktueller denn je. Wir betrachten unsere solidarische Lohnpolitik als Gegenkonzept zur Ideologie des freien Spiels der Kräfte am Arbeitsmarkt.

Wir bekennen uns zu einem funktionierenden österreichischen Modell der Sozialpartnerschaft. Wir erwarten uns aber, dass sich auch die ArbeitgeberInnen zu dieser bekennen – auch und gerade in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten. Eine bloße „Schönwetter-Sozialpartnerschaft“ lehnen wir ab.

Wir bekennen uns zu einer europäisch koordinierten Kollektivvertragspolitik, entsprechend der Beschlüsse der europäischen Berufsgewerkschaftsverbände.

## 9.2 Mindestlöhne

In allen Kollektivverträgen unserer Gewerkschaft beträgt der Mindestlohn bei Vollzeitbeschäftigung mindestens € 1.000,-. Wir werden uns mit diesem Betrag nicht zufrieden geben, sondern uns



gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften im ÖGB dafür einsetzen, dass dieses von den Spitzenverbänden der Sozialpartner garantierte Niveau kontinuierlich steigt.

Darüber hinaus bleibt die weitere Verbesserung aller Mindestlöhne auch in Zukunft von zentraler Bedeutung. Sie gewährleisten Schutz vor ausufernder Ausnutzung der Arbeitsmarktlage und setzen der individuellen Erpressbarkeit Grenzen. Weiters sind die Mindestlöhne auch die Basis für die Aushandlung der tatsächlichen Bezüge.

Die Mindestlöhne sollen möglichst nahe an die Ist-Löhne herangeführt werden, damit diese weiterhin positiv auf die Entwicklung der Ist-Löhne einwirken.

Die Kollektivvertragslöhne sollen entsprechend der Geldentwertung und der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft ansteigen und auch den Beziehenden von Mindestlöhnen den Erhalt und den Ausbau eines akzeptablen Lebensstandards ermöglichen.

Unsere Ziele bei der Mindestlohnpolitik stehen im direkten Zusammenhang mit den Zielen der Ist-Lohn-Politik.

### 9.3 Ist-Löhne

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

Die Durchsetzung dieser Ziele wird seit Jahren schwieriger. Immer öfter wird es notwendig, dass sich die ArbeitnehmerInnen weit über die bloße Mitgliedschaft hinaus für ihre Lohnerhöhungen engagieren und gewerkschaftliche Aktivitäten unterstützen. Diese Notwendigkeit wird weiter zunehmen. Deshalb ist die umfassende Information und Miteinbeziehung der ArbeitnehmerInnen in alle Phasen der Verhandlungen von großer und weiter zunehmender Bedeutung.

Der Erhalt der Massenkaukraft ist die Basis für die Inlandsnachfrage und damit wesentlicher Konjunkturtreiber. Wir streben mit unserer Ist-Lohn-Politik die Erhöhung der Lohnquote zu Lasten anderer Einkunftsarten und damit die Korrektur einer zunehmend ungerechter gewordenen Einkommensverteilung an.

Wir streben grundsätzlich in allen Bereichen Kollektivverträge an, die die tatsächlichen Löhne kontinuierlich verbessern. In jenen Branchen, in denen der Mindestlohn von entscheidender Bedeutung für die tatsächliche Lohnhöhe ist (keine oder geringe Überzahlung), werden wir uns weiterhin auf die Erhöhung der Mindestlöhne konzentrieren.

Die PRO-GE verwehrt sich gegen alle Bestrebungen, die darauf abzielen, die Ist-Lohn-Wirksamkeit unserer Kollektivverträge einzuschränken oder gar zu beseitigen. Eine Verlagerung der Verhandlung der Ist-Löhne von der Kollektivvertrags- auf die Betriebsebene lehnen wir kategorisch ab.

Die Gründungsgewerkschaften der PRO-GE haben in der Vergangenheit bei zahlreichen Kollektivvertragsabschlüssen bewiesen, dass sie durchaus bereit sind, über innovative Formen der Gestaltung von Kollektivverträgen zu verhandeln. Trotzdem werden wir immer wieder bei den verschiedensten Kollektivvertragsverhandlungen mit dem Wunsch konfrontiert, auf die spezifische Lage von Teilen der Betriebe Rücksicht zu nehmen. Wir werden uns mit solchen Positionen auseinandersetzen müssen. Ein solcher gemeinsamer Nachdenkprozess wird jedoch nur dann Sinn

haben, wenn das Ziel nicht die Verringerung der Bedeutung unserer Kollektivverträge oder ihrer Abschlüsse ist.

## **9.4 Einheitliche Ansprüche für ArbeiterInnen und Angestellte**

Mit der Finalisierung der Gespräche über die Schaffung einheitlicher Entgeltsysteme in wichtigen Organisationsbereichen haben wir Kollektivvertragsgeschichte geschrieben. Im Gegensatz zum Gesetzgeber waren die Kollektivvertragspartner sowohl gewillt als auch in der Lage, eine echte Gleichstellung herbeizuführen.

Bei den abgeschlossenen Verhandlungen konnten viele wichtige Erfahrungen gesammelt werden, die für unser Ziel, in weiteren Bereichen Ähnliches zu erreichen, wertvolle Orientierungshilfen bieten.

Wir streben die Einführung einheitlicher Entgeltsysteme in weiteren Branchen unseres Organisationsbereiches an.

Jedenfalls sollen in allen Kollektivverträgen gleichwertige Regelungen für ArbeiterInnen und Angestellte geschaffen werden, die sich am jeweils höheren erreichten Standard orientieren sollen. Dabei sind bestehende gesetzliche Besserstellungen jeder der Gruppen mit zu berücksichtigen.

## **9.5 Gleichstellung von Männern und Frauen**

Ein zentrales Ziel der Kollektivvertragspolitik ist und bleibt die Gleichstellung von Männern und Frauen. Trotz zahlreicher Initiativen in den letzten Jahren und auch rechtlicher Erfolge zeigt die Lohnstatistik, wie beharrlich die Marktkräfte die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt aufrechterhalten. Eine Lösung des Problems kann offenkundig durch die Initiative einzelner Betroffener nicht erreicht werden, wie gut auch immer die rechtlichen Instrumente sind, die ihnen zur Verfügung gestellt werden.

### **Maßgeschneiderte und innovative Lösungen**

Die PRO-GE wird sich daher verstärkt an der Methode des Gender Mainstreaming auch in ihrer Kollektivvertragspolitik orientieren: Alle kollektivvertraglichen Regelungen müssen genau daraufhin überprüft werden, welche Auswirkungen sie für Männer, welche sie für Frauen haben. Von der Entscheidung, welche Ziele bei den jährlichen Verhandlungen vorrangig verfolgt werden bis hin zur Zusammensetzung der Verhandlungsteams muss die Geschlechter-Frage stets mit besonderer Sorgfalt beachtet werden!

Maßgeschneiderte Lösungen für jede einzelne Branche sind nötig.

In allen Kollektivverträgen müssen wir die Rechtssicherheit (Trennschärfe) gerade bei den Einstufungskriterien der am schlechtesten bezahlten Lohngruppen weiter erhöhen, um die gleiche Einstufung von Männern und Frauen zu fördern. Grundsatz soll sein, dass gleiche bzw. gleichwertige Arbeiten jeweils in einer Lohngruppe zusammengefasst werden, sodass unterschiedliche Einstelllöhne innerhalb ein und derselben Lohngruppe unzulässig werden, sofern diese nicht auf unterschiedlichen Vordienstzeiten beruhen.

### **Mitarbeit der ArbeitgeberInnen**

Die PRO-GE lädt die ArbeitgeberInnen ein, auch ihrerseits Vorschläge zur effektiven Gleichstellung von Männern und Frauen zu unterbreiten. Es ist für uns ohne weiteres vorstellbar, mit den ArbeitgeberInnen gemeinsam verbindliche Zielvorgaben festzulegen, um massenwirksame Impulse in Richtung der tatsächlichen Angleichung von Männer- und Frauenlöhnen zu setzen. Die Auswahl der geeigneten Mittel zur Erreichung der festgelegten Ziele kann auf Betriebsebene erfolgen.

Pauschale Lohnzuschläge könnten die Rechtsfolge sein, wenn sich die einschlägigen betrieblichen Kennziffern (Frauenanteile in den einzelnen Lohngruppen; Verhältnis durchschnittlicher Frauenlöhne zu durchschnittlichen Männerlöhnen in den einzelnen Qualifizierungsgruppen) nicht günstig entwickeln. Im Sinne eines positiven Anreizes könnten umgekehrt Spielräume für die innerbetriebliche Verteilung der Ist-Lohn-Erhöhung ausgeweitet werden, wenn zum Beispiel glaubwürdige Gleichstellungspläne vorliegen; Erfolge bei der Gleichstellung könnten erhöhte Spielräume für betriebliche Arbeitszeitregelungen rechtfertigen usw.

### **Gleichstellung auch durch Regelungen im Rahmenrecht**

Die Gleichstellung von Männern und Frauen erschöpft sich aber keineswegs in der Lohnpolitik. Auch im Bereich des Rahmenrechtes wird es notwendig sein, auf die typischerweise weiterhin unterschiedlichen Lebenssituationen Bedacht zu nehmen. Wichtig wären dafür unter anderem

- die Anrechnung von Karenzzeiten für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten;
- eine Info-Pflicht des/der ArbeitgeberInnen 5 Monate vor Beendigung von Elternkarenzen (Frühwarnsystem), um den Wiedereinstieg zu erleichtern und ggf. arbeitsrechtliche Ansprüche bei der Beendigung zu wahren;
- die Gewährung der Pflegefreistellung auch für nahe Angehörige, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben und die Berücksichtigung von Patchworkfamilien (z.B. Anspruch für Stiefkinder).

Nicht zuletzt sollen Kollektivverträge nach Gender-Aspekten mit dem Ziel der Gleichstellung überprüft und so formuliert werden, dass sie ausdrücklich beide Geschlechter erwähnen.

## **9.6 Weitere wichtige Ziele - Rahmenrecht**

Mit unserer Kollektivvertragspolitik werden viele wichtige Ziele verfolgt. Dazu gehören unter anderem der gleichberechtigte Zugang aller ArbeitnehmerInnen zu Bildung, die Vermeidung und Beseitigung jeglicher Art von Diskriminierung, die Schaffung einer altersgerechten Arbeitswelt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles andere mehr.

Die Durchsetzung einer Woche bezahlter Bildungsfreistellung für alle Beschäftigten hat in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung. Neben ihrem Wert an sich ist diese Forderung auch deshalb hervorzuheben, weil sie auf europäischer Ebene im Zuge einer akkordierten Aktion flächendeckend erreicht werden soll.

Viele wichtige Ziele haben wir in unseren Branchen, abgestimmt auf das bereits Erreichte und die jeweiligen Rahmenbedingungen, formuliert. Die kontinuierliche Verbesserung aller unserer Kollektivverträge muss und wird weitergehen. Die einzelnen Forderungen, von der bezahlten Freizeit zu Weihnachten und zu Silvester, der Aliquotierung der Jubiläumsgelder bis hin zum Auf- und/oder Ausbau kollektivvertraglicher Regelungen für Pensionszusatzleistungen sind vielfältig.

Kollektivvertragsarbeit kann an verschiedenen Stellen fehlgeschlagene, unvollständige oder unzeitgemäße gesetzliche Regelungen korrigieren, vervollständigen oder durch zeitgemäße Bestimmungen ersetzen. Sie kann aber auf Dauer kein vollständiger Ersatz für eine nicht genügend an den Interessen der arbeitenden Menschen orientierte Sozialpolitik sein.

## **9.7 Aktuelle und kommende Herausforderungen**

Wir stehen bei der Gestaltung unserer künftigen Kollektivvertragspolitik vor großen Herausforderungen. Dabei verstehen wir die Vielfalt an Branchen und die gewachsenen Unterschiedlich-

keiten innerhalb unseres Organisationsbereiches als große Chance, aus dieser Vielfalt und der Breite an unterschiedlichen Erfahrungen zu profitieren. Wir werden diese Chance nutzen, in dem wir unsere Erfahrungen regelmäßig austauschen, uns gemeinsam orientieren und unsere Schlussfolgerungen daraus ziehen.

Wir sind offen für Kooperationen mit der Wissenschaft, befreundeten Organisationen und all jenen, die sich für ähnliche Ziele wie wir einsetzen.

Innerhalb des ÖGB arbeiten wir konstruktiv mit allen anderen Gewerkschaften zusammen und tauschen Ideen aus. Wir werden uns für die Intensivierung dieser Zusammenarbeit und für eine entsprechende Vernetzung engagieren.

Der weitere Ausbau der Möglichkeiten zur Mitwirkung am Kollektivvertragsprozess ist ein Anspruch, den unsere BetriebsrätInnen und Mitglieder zu Recht formulieren. Wir stellen uns der Herausforderung, moderne Formen der Teilhabe zu ermöglichen. Die sich immer schneller verändernde Arbeitswelt macht es notwendig, ständig Innovationen – auch im Kollektivvertragsbereich – hervorzubringen. Wir sehen uns in erster Linie in der Rolle von Beteiligten beim Entwickeln dieser Innovationen und nicht in der Rolle von Betroffenen. Dies macht es notwendig, der Entwicklung neuer Konzepte Zeit und Raum zu geben, offen für das Neue und Ungewohnte zu sein und bewusst in den Ausbau der gewerkschaftlichen Theoriearbeit zu investieren. Dies freilich, ohne den Blick für das Machbare und die Fähigkeit, aus Konzepten Realitäten zu machen, einzubüßen.

Wo immer dies möglich ist, wollen wir unsere Kollektivverträge so formulieren, dass deren Inhalte und die aus diesen stammenden Ansprüche leicht nachvollziehbar sind; die Rechtssicherheit und die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen dürfen dabei jedoch nicht geschmälert werden.

Immer wichtiger wird die Funktion des Kollektivvertrages, ungünstige individualvertragliche Vereinbarungen zu Lasten der ArbeitnehmerInnen zu erschweren. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Phasen kann der Schutz, den unsere Kollektivverträge bieten, kaum groß genug sein.

## **9.8 Überprüfbarkeit der Kollektivvertragszugehörigkeit**

Eine der großen Herausforderungen wird die Durchsetzung der lückenlosen Anwendung der von uns verhandelten Kollektivverträge bleiben. Nach wie vor unterliegt die Kollektivvertragszugehörigkeit keiner funktionierenden rechtlichen Kontrolle. Das im Wirtschaftskammergesetz vorgesehene Aufsichtsbeschwerdeverfahren ist ineffektiv und erfüllt nicht einmal die Minimalstandards eines Rechtsstaates.

Ein besonders wichtiges Ziel ist es daher, durch gesetzliche Maßnahmen sicherzustellen, dass eine gerichtliche Kontrolle der Kollektivvertragszugehörigkeit von Unternehmen verankert wird, zumindest in Form der Zuständigkeit der Schlichtungsstellen. Bei eintretendem Kollektivvertragswechsel sollen Abfederungen vorgesehen werden, mindestens das „Einfrieren“ bereits erreichter Ansprüche (z.B. keine Kürzung von Kündigungsfristen unter die bereits erreichte Dauer).

## **9.9 Ausdehnung der Regelungsbefugnisse von Kollektivverträgen**

Durch verschiedene Urteile der Höchstgerichte wurde die Regelungsbefugnis der Kollektivverträge in vielfältiger Weise eingeschränkt. So werden insbesondere alle Erweiterungen der Mitwirkungsrechte von BetriebsrätInnen als unzulässig beurteilt. Damit kann durch den Kollektivvertrag die Mitbestimmungsqualität der ArbeitnehmerInnenschaft nicht rechtswirksam verbessert werden.

Durch eine Änderung im Arbeitsverfassungsgesetz muss die Regelungsbefugnis des Kollektivvertrages dahingehend ausgedehnt werden, dass insbesondere alle Fragen der innerbetrieblichen Demokratie erfasst werden.

## 9.10 Anwendung unserer Kollektivverträge

Neben der rechtlichen Fragestellung bringen die nationale und internationale Vernetzung der Wirtschaft sowie der rasante technische Wandel vielfältige Anforderungen an unsere Kollektivvertragspolitik mit sich. Die Grenzen zwischen Dienstleistung und Industrie sind oftmals fließend oder gar nicht mehr zu erkennen. Die Strukturen der Konzerne stimmen immer weniger mit den Kollektivvertragsstrukturen überein.

Ergänzend zu den bestehenden rechtlichen Grundlagen werden in Zukunft daher unsere Bemühungen zur Schaffung und zum Ausbau von Systemen der Anerkennung unserer Kollektivverträge – gegebenenfalls auch jenseits der Zugehörigkeit zu einem/r bestimmten Fachverband/-Innung – zunehmen müssen.

Weiters wird es notwendig sein, Kollektivverträge mit verschiedenen PartnerInnen auf Arbeitgeber-Innenseite gleichzeitig abzuschließen, um einen angestrebten Geltungsbereich rechtlich einwandfrei abzusichern bzw. zu schaffen.

In den Organisationsfeldern der PRO-GE darf es keine „weißen Flecken“ bei der Erfassung der ArbeitnehmerInnen mit Kollektivverträgen geben. Bestehende oder künftige Lücken werden wir schließen. Beispielsweise werden wir unsere Bemühungen, für die ArbeiterInnen der Abfall- und Abwasserwirtschaft erstmals einen Kollektivvertrag abzuschließen, fortsetzen.

Der fortschreitenden Flucht aus dem Arbeitsrecht muss entschieden begegnet werden. Arbeit unter eingeschränktem Schutz des Arbeitsrechts ist in den wenigsten Fällen Wunsch der Betroffenen, sondern wird zumeist von den Arbeitgebern betrieben. Der Kollektivvertrag kann zur Einschränkung dieser Tendenz, entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen voraussetzend, wichtige Beiträge leisten.

## 9.11 Ältere ArbeitnehmerInnen

Die PRO-GE verurteilt die überfallsartigen Anhebungen des Pensionsalters, die Anfang der 2000er Jahre erfolgten - insbesondere im Hinblick auf die schon jetzt unerträglich hohe Altersarbeitslosigkeit. Ungeachtet aller Bemühungen, eine geänderte sozialversicherungsrechtliche Gesetzeslage zu erreichen, muss aber die Kollektivvertragspolitik der PRO-GE die bestehende Gesetzeslage ebenso berücksichtigen, wie den prognostizierten Arbeitskräftemangel infolge des bevorstehenden Eintritts geburtenschwacher Jahrgänge ins Erwerbsalter.

Im Rahmen der Kollektivvertragspolitik der PRO-GE wird es daher ein Schwerpunkt sein, Anreize zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen auf allen Ebenen zu setzen.

Ebenso wichtig sind aber Initiativen, die verhindern, dass Erschöpfung und angegriffene Gesundheit, unter anderem in Folge schädlicher Arbeitsbedingungen, zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen. So wird es erforderlich sein, im Sinne präventiver Gesundheitspolitik durchzusetzen, dass besonders belastende Arbeitsformen (Nacht-, Akkord-, Schwer- oder Schichtarbeit) nach mehrjähriger Verrichtung z.B. für ein Jahr ausgesetzt werden können; aus wichtigen persönlichen oder gesundheitlichen Gründen muss es möglich sein, solche Arbeiten beenden zu können, ohne den Arbeitsplatz zu verlieren.

Es wird aber auch unsere Aufgabe sein, in Zukunft Belastungen vermehrt durch Freizeit- und nicht mehr durch Lohnzuschläge abzugelten. Im Rahmen umfassender Regelungen zur Förderung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen kann auch vorgesehen werden, bestehende kollektivvertragliche Belastungsentgelte (Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-Zulagen, Nachtschicht-Zulagen, usw.) durch Betriebsvereinbarung in einen höherwertigen Freizeit-Anspruch umzuwandeln. Ebenso ist dieses Ziel im Rahmen der Arbeitszeitpolitik zu verfolgen.

## 9.12 Schwerpunkte in den Branchen

### **Bereich Agrar**

Da in der Branche Agrar die Durchbeschäftigung (witterungsbedingtes Aussetzen) selten gegeben ist, benötigen wir in den jeweiligen Kollektivverträgen zur Sicherung der Ansprüche der ArbeitnehmerInnen einheitliche Grundlagen für die Zusammenrechnungsbestimmungen.

Ein wichtiger Schritt in der Kollektivvertragspolitik für die Zukunft ist eine gemeinsame Sprachregelung über die Forderungen und Verhandlungsaktualitäten bei den alljährlichen Kollektivvertragsverhandlungen mit den Landarbeiterkammern (Land- und Forstarbeiterbünden) zu erreichen.

Hauptaufgabe für die Zukunft im Agrarbereich bleibt aber, bundeseinheitliche Kollektivverträge für den land- und forstwirtschaftlichen Bereich zu erreichen. Dazu sind wegen der gesetzlichen Ausgangslage vorerst intensive Gespräche mit den Arbeitgeber-Verbänden in jedem Bundesland, mit dem Raiffeisenverband, aber auch mit den Landarbeiterkammern (Land- und Forstarbeiterbund im Westen Österreichs), welche auch als KV-PartnerInnen auftreten, erforderlich.

### **Bereich Arbeitskräfteüberlassung**

Die Wirtschaftskrise hat besonders die ArbeitnehmerInnen der Arbeitskräfteüberlassungs-Branche getroffen! Viele haben ihren Job verloren, sind plötzlich auf der „Straße“ gestanden. Der überdurchschnittlich hohe Anteil an schlecht qualifizierten ArbeitnehmerInnen kann und konnte noch schwieriger am Arbeitsmarkt vermittelt werden, die Chance, gerade jetzt die Menschen über eine Arbeitsstiftung weiter zu qualifizieren, muss genützt werden! Die Mitgestaltung und die Entwicklung der „Arbeitsstiftung für ZeitarbeiterInnen und KMU“ mit Schwerpunkt für Jugendliche werden einen wesentlichen Umfang unserer Arbeit beeinflussen. Es gilt gerade hier, durch aktive Mitarbeit, ArbeitnehmerInnen eine Chance auf Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen und die Rahmenbedingungen mit zu arrangieren und wenn nötig anzupassen.

Die Überprüfung der Einhaltung der Rechtsvorschriften im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung ist aufgrund der unterschiedlichen behördlichen Zuständigkeiten nicht besonders effizient und befriedigend. Hier hat sich auch schon in der Vergangenheit gezeigt, dass eine eigene Kontrollbehörde installiert werden muss, die im Sinne aller Handlungsfelder aktiv wird! Gerade auch die Umsetzung der EU-Richtlinie 2008/104/EG bis spätestens 5. Dezember 2011 macht diese Vorgangsweise sinnvoll! Der Kampf gegen die „schwarzen Schafe“ innerhalb der Branche der Arbeitskräfteüberlassung, um faire Wettbewerbsbedingungen für ArbeitgeberInnen vor zu finden, wird auch weiterhin einen unerlässlichen Teil unserer Arbeit einnehmen.

Die Weiterentwicklung des Kollektivvertrages für die ZeitarbeiterInnen vor allem im rahmenrechtlichen Teil und die Information über den Inhalt an die betroffenen ArbeitnehmerInnen wird auch in Zukunft eine wesentliche Herausforderung für unsere Organisation darstellen.

Zu Überprüfen wird auch die Zusammenarbeit mit der GPA-djp sein, um eventuell einen gemeinsamen Kollektivvertrag für alle überlassenen ArbeitnehmerInnen zu gestalten, unabhängig ob ArbeiterIn oder Angestellte.

## **Bereich Chemie**

In den vergangenen Jahren hat sich das Einkommen in den Bereichen des Kollektivvertrags der chemischen Industrie positiv entwickelt, auf der einen Seite durch sehr gute Ist- und KV- Abschlüsse und andererseits durch innerbetriebliche Vorrückungen oder Erhöhungen.

Neben der Entwicklung der Ist-Löhne von langjährigen Beschäftigten ist auch in einigen Betrieben festzustellen, dass neue Betriebsvereinbarungen über Einstufungen von neu eintretenden Beschäftigten abgeschlossen werden, die nur gering, wenn überhaupt, über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegen. Bei dieser Entwicklung wird in den nächsten Jahren bei den Kollektivvertragsverhandlungen auf die Erhöhung der Mindestlöhne unter besonderer Berücksichtigung der niedrigen Einkommen ein besonderes Augenmerk gelegt werden müssen.

Auch die jahrelange Forderung der ArbeitgeberInnen nach Arbeitszeitflexibilisierung wird eine Herausforderung für den Bundesbranchenausschuss. Denn auf der einen Seite haben bereits einige Betriebe eine innerbetriebliche Arbeitszeitverkürzung mit teilweisem Lohnausgleich umgesetzt und im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb ein 5-Schichtmodell eingeführt, andererseits gibt es auch Anliegen von Beschäftigten und Mitgliedern, die Arbeitseinteilungen ArbeitnehmerInnen-freundlicher zu gestalten (z.B. Gleitzeit im Einschichtbetrieb). Bei dieser Entwicklung ist darauf zu achten, dass die Arbeitgeberforderung (Arbeitszeitflexibilisierung mit Personalkostenreduzierung) mit den Gestaltungswünschen unserer Mitglieder, Beschäftigten und BetriebsrätInnen in Einklang zu bringen ist - unter der Prämisse, dass die Einkommen der Beschäftigten nicht geschmälert werden.

Weitere Schwerpunkte in unserem Kollektivvertrag werden auch in den nächsten Jahren sein:

- die Einführung einer Bildungsfreistellung,
- eine Verbesserung und Vereinfachung der Entgeltfortzahlungs-Regelung,
- eine finanzielle Regelung der Rufbereitschaft zwischen 22:00 bis 06:00 und
- eine Weiterentwicklung der gesundheitlichen Präventivmaßnahmen für die ArbeitnehmerInnen.

## **Bereich Elektro- und Elektronikindustrie**

Nach der Einführung des einheitlichen Entlohnungssystem, des einheitlichen Dienstreiserechts und des einheitlichen Arbeitszeitrechts sind die Kollektivverträge der ArbeiterInnen und der Angestellten in der Elektro- und Elektronikindustrie weitestgehend vereinheitlicht. In den nächsten Jahren werden wir daran arbeiten, die mit diesen Neuregelungen verbundenen Chancen aktiv zu nutzen und den Prozess der Angleichung rechtlich und praktisch weiter voranzutreiben.

## **Bereich Erdöl**

Im letzten Jahr konnte der gemeinsame Kollektivvertrag zwischen der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus Papier, der Gewerkschaft der Chemiearbeiter und der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung mit einem gemeinsamen Entgeltsystem für ArbeiterInnen und Angestellte abgeschlossen werden, so dass nun gleiches Recht für die ArbeiterInnen und Angestellten in der Mineralölindustrie, egal ob in der Gewinnung oder Verarbeitung tätig, gilt.

Großer Wert wurde bei den letzten Kollektivvertragverhandlungen auf Grund der guten Konjunkturlage auf ein stärkeres Ansteigen der Ist- und Mindestlöhne gelegt.

## **Bereich Elektrizitätsversorgungsunternehmen**

In den letzten zwei Jahren konnte ein Entgeltvorrückungssystem auf kollektivvertraglicher Ebene für die ArbeiterInnen im EVU-Bereich erreicht werden.

Das Ziel, ein gemeinsames Entgeltsystem für ArbeiterInnen und Angestellte, konnte in diesem Schritt allerdings noch nicht erreicht werden. Daher bleibt es weiterhin als Forderung für die Zukunft aufrecht. Die ArbeitgeberInnen haben mehrfach eine Flexibilisierung der Arbeitszeit gefordert. Diese Gespräche sind zurzeit im Gang.

## **Bereich Genuss**

### **Getränke**

Aufgrund einer EU-Richtlinie zum Thema „Aus- und Weiterbildung für KraftfahrerInnen“, welche auch im Jahr 2008 vom österreichischen Gesetzgeber in Form eines Bundesgesetzes übernommen wurde, fanden bei den Kollektivvertragsverhandlungen 2008 im gesamten Getränkebereich (Brauereien, alkoholfreie Erfrischungsgetränke und Fruchtsaftindustrie) erste Gespräche für eine kollektivvertragliche Regelung statt.

Da für die betroffene Berufsgruppe die verpflichtende Aus- und Weiterbildung mit 1. September 2009 in Kraft tritt, ist es ein erklärtes Ziel, für den gesamten Getränkebereich einen Zusatzkollektivvertrag betreffend Kosten und Zeit mit den Arbeitgeber-VertreterInnen zu vereinbaren.

### **Süßwaren, Obst-Gemüse-Tiefkühl, ZuckerbäckerInnen**

Ziel bleibt es auch in den nächsten Jahren den 12-monatigen Lohnabschluss nicht zu durchbrechen. Durch den hohen Anteil ungelerner ArbeitnehmerInnen in den Industriebetrieben wird sich daher die KV-Politik in erster Linie auf die Erhöhung der untersten Lohnkategorien konzentrieren.

Im Bereich des Rahmenrechtes (Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie) wird versucht, Regelungen aus dem Angestelltenbereich für die ArbeiterInnen zu übernehmen, wie z.B. bei der Berechnung des Jubiläumsgeldes.

Zur Erreichung gemeinsamer gewerkschaftlicher Ziele wird es aber notwendig sein, in den nächsten Jahren eine engere Zusammenarbeit mit der GPA-djp zu finden.

Ist es auf der einen Seite gelungen, den Mindestlohn von Euro 1.000,00 in allen Lohnverträgen zu erreichen, so wollen wir in unserer Lohnpolitik diesen weiter stärker erhöhen.

### **Nahrungs- und Genussmittelgewerbe**

Ein neuer Rahmenkollektivvertrag für das Nahrungs- und Genussmittelgewerbe sollte nach erfolgten Gesprächen und Verhandlungen mit der Bundeswirtschaftskammer 2010 abgeschlossen werden.

## **Bereich Glas**

Seit dem Jahr 2008 wird von den ArbeiterbetriebsrätInnen angestrebt, gemeinsame Kollektivvertragsverhandlungen mit den AngestelltenbetriebsrätInnen zu gestalten und zu führen. Diese Verhandlungsgemeinschaft muss in den nächsten Jahren ausgebaut und vertieft werden, um bei Verhandlungen und Aktionen gemeinsam Auftreten zu können.

In den vergangenen Jahren hat sich das Einkommen in den Bereichen des Kollektivvertrags der Glashüttenindustrie positiv entwickelt, auf der einen Seite durch sehr gute Ist- und KV-Abschlüsse und andererseits durch innerbetriebliche Vorrückungen oder Erhöhungen.

Neben der Entwicklung der Ist-Löhne von langjährigen Beschäftigten ist auch in einigen Betrieben festzustellen, dass neue Betriebsvereinbarungen über Einstufungen von neu eintretenden Beschäftigten abgeschlossen werden, die nur gering, wenn überhaupt, über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegen. Bei dieser Entwicklung wird in den nächsten Jahren bei den Kollektivvertragsverhandlungen auf die Erhöhung der Mindestlöhne unter besonderer Berücksichtigung der niedrigen Einkommen ein besonderes Augenmerk gelegt werden müssen.

Weiters muss im Bundesbranchenausschuss ein Weg gefunden werden, wie man den Kollektivvertrag der Glasbe- und -verarbeitung in den Kollektivvertrag der Glashütten integriert. Dabei muss festgehalten werden, dass auf Seiten der Angestellten ein Kollektivvertrag der GPA-djp zur An-



wendung kommt und die unterschiedliche Behandlung in den einzelnen Betrieben seitens der Beschäftigten, Mitglieder und Betriebsräte auf Ablehnung stößt.

Weitere Schwerpunkte in unserem Kollektivvertrag werden auch in den nächsten Jahren sein:

- die Einführung einer Bildungsfreistellung;
- eine Verbesserung der Entgeltfortzahlungs-Regelung;
- Einführung einer Erhöhungsautomatik für die Lehrlingsentschädigungen
- gekoppelt an die Lohngruppe der Professionisten.

### **Bereich Metallgewerbe**

Wesentlichste Aufgabe der Kollektivvertragsarbeit im Metallgewerbe bleibt die Sicherung des einheitlichen Kollektivvertrages für alle ArbeiterInnen des Metallgewerbes. Wir streben eine Modernisierung des Kollektivvertrages an und wollen die Qualität des Kollektivvertrages sowohl im Rahmenrecht als auch bei den lohnrechtlichen Bestimmungen möglichst nahe an die Metallindustrie heranführen. Die Erhöhung der Ist- und der Mindestlöhne soll sich wie auch in der Vergangenheit in erster Linie an den Abschlüssen der Metallindustrie orientieren. Neben Verbesserungen für die Jugend (Internatskosten, Freistellung für die Führerschein-Prüfung) sind eine Reihe inhaltlicher Verbesserungen (z.B. Regelungen zur Altersteilzeit) und Klarstellungen (z.B. 100% Zuschlag für Überstunden im Anschluss nicht nur an Nacht-Schichtarbeit sondern an jede Nachtarbeit) ebenso längst fällig, wie Aktualisierungen des Textes (Korrektur nicht mehr zutreffender Verweise).

### **Bereich Metallindustrie & Bergbau**

Im Vordergrund unserer Bemühungen in der Metallindustrie und dem Bergbau wird die Fortführung einer kontinuierlichen Kollektivvertragspolitik stehen. Auch und gerade in wirtschaftlich bewegten Zeiten muss der Kollektivvertrag seine Stabilität beweisen. Krisenbewältigungsrezepte auf dem Rücken der ArbeitnehmerInnen lehnen wir entschieden ab.

Die Vertragsgemeinschaft der Metallindustrie zu erhalten, bleibt eines der wichtigsten Ziele in der Metallindustrie und dem Bergbau. Auch deshalb sind wir bereit, in den nächsten Jahren moderne und innovative Wege in der Kollektivvertragsarbeit zu beschreiten.

Neben den traditionellen Aufgaben der Kollektivvertragspartner wollen wir verstärkt in Fragen der Bildung, Innovation, Forschung & Entwicklung und Beschäftigungssicherung die Zusammenarbeit mit den ArbeitgeberInnen suchen.

### **Bereich Nahrung**

Auch wenn die Probleme im Nahrungsmittelbereich nicht kleiner werden, streben wir weiterhin eine nachhaltige Lohnbewegung in den einzelnen Bereichen an. Einer der Hauptaufgaben wird es sein, die unteren Einkommenskategorien vermehrt zu stärken und den Mindestlohn überproportional anzuheben. Ein weiteres Ziel ist es, die Lohnkategorien nach dem heutigen Stand der Arbeitswelt neu zu bewerten. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit der ArbeitgeberInnenseite ist dafür angedacht. Aufgrund des wirtschaftlichen Zyklus der letzten Jahre ist eine Beibehaltung der 12-monatigen Laufzeit unabdingbar.

Um in den einzelnen Bereichen die Positionen der ArbeitnehmerInnenseite in den Verhandlungen verstärkt darzulegen, ist eine Fortsetzung der Organisation der Betriebe umso notwendiger. Eine verstärkte Zusammenarbeit mit Multiplikatoren wäre ebenso erforderlich, um die gewerkschaftlichen Ziele zu erreichen. Im Sinne der ArbeitnehmerInnenrechte werden wir die Gesprächs- und Verhandlungsbasis mit der ArbeitgeberInnenseite intensivieren. In Bezug auf die Kollektivvertragszugehörigkeit ist es eine Notwendigkeit klare Richtlinien für die Gegenwart zu bekommen, damit wäre ein gegenseitiges Ausschalten der ArbeitnehmerInnenrechte im Gewerbe und Industrie nicht mehr möglich.

## **Bereich Papier**

Mit der Einführung der 36-Stundenwoche, zuerst auf Betriebsebene und 1998 auf Kollektivvertragsebene, ist eine weitgehende Umstellung der Schichtpläne von 4-Schicht- auf 5-Schicht-einteilungen erfolgt. Der 5-Schichtbetrieb hat eine durchschnittliche Arbeitszeit von 33,6 Stunden pro Woche, die Differenz zur 36-Stundenwoche wird mit Einbringsschichten oder mit dem/der MitarbeiterIn im Einvernehmen als Urlaubstag ausgeglichen.

Aus heutiger Sicht (z.B. Auftragseinbrüche oder mehr Flexibilität) sind die Bestrebungen der Unternehmen deutlich spürbar, den 5-Schichtbetrieb in Frage zu stellen, um mehr Flexibilität in der Auftragsabwicklung (Betriebsstillstände) zu erreichen. Eine Umstellung von derzeit 5 Schichten auf einen 4-Schichtbetrieb (durchschnittliche Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche) bringt mehr Gestaltungsmöglichkeiten, 39 Ausgleichstage pro MitarbeiterIn, für die Unternehmen mit sich. Aus diesen Gründen wird in Zukunft das Hauptaugenmerk darauf liegen, den 5-Schichtbetrieb in der papiererzeugenden Industrie abzusichern, um auch die bestehenden Arbeitsplätze weitgehend zu erhalten.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit im Bundesbranchenausschuss wird sich auf die Weiterentwicklung der im Jahre 2003 abgeschlossenen Pensionskasse zur betrieblichen Altersvorsorge konzentrieren. Derzeit werden 2% des Entgelts dafür eingezahlt. Um einen langfristigen guten Ertrag der Altersvorsorge zu gewährleisten, muss dieser Prozentsatz weiter erhöht werden.

Besondere Beachtung muss in den nächsten Jahren die Lohnkategorisierungstabelle der Pappenindustrie finden, diese Branche besteht derzeit nur mehr aus einem Betrieb in Oberösterreich. Festzuhalten ist, dass es seitens der Angestellten ein Kollektivvertrag der GPA-djp mit einer Gehaltstabelle für die papier- und pappenerzeugende Industrie zur Anwendung kommt. Diese unterschiedliche Behandlung stößt seitens der Beschäftigten, Mitglieder und Betriebsräten auf Ablehnung.

Der Unterschied zur Lohnkategorisierungstabelle der Papierindustrie und der Pappenindustrie beträgt ca. 15%, bei dieser muss als Ziel eine Angleichung an die Papierindustrie in langsamen Schritten in den Vordergrund gestellt werden.

Weitere Aufgaben für den Bundesbranchenausschuss werden in den nächsten Jahren sein:

- die Evaluierung des Projekts „Gesundes Papier“,
- eine Verbesserung und Vereinfachung der Entgeltfortzahlungs-Regelung.

## **Bereich Textil, Bekleidung, Leder**

Neben der Einkommensentwicklung und Produktivitätsabgeltung werden die Modernisierung der rahmenrechtlichen Bestimmungen in den Kollektivverträgen weiterhin Schwerpunkte bilden. Weiters soll die schrittweise Angleichung zwischen ArbeiterInnen- und Angestelltenkollektivverträgen fortgeführt werden, mit besonderem Augenmerk auf die Erhöhung der unteren Einkommensgruppen.

Ein wichtiges Vorhaben ist die Fortführung der Neugestaltung der Lohngruppenschemas, Zusammenführung diverser Regional- und Kleinstbranchenkollektivverträge und KV-Zugehörigkeit einzelner Betriebe. Besonders wird das Thema Aus- und Weiterbildung, welches im Rahmen einer europäisch koordinierten KV-Politik im Textilbereich festgelegt wurde, in den nächsten Jahren weitergeführt werden.

## 9.13 Internationales

### **Europäische Kollektivvertragspolitik**

Im Zusammenhang mit dem verstärkten Wettbewerb in Europa und auf globaler Ebene geraten flächendeckende kollektivvertragliche Strukturen und Ergebnisse unter Druck. Um den Tendenzen weiterer Dezentralisierung und Flexibilisierung entgegenzuwirken, ist eine koordinierte europäische Kollektivvertragspolitik erforderlich, die wirksam den Absenkungswettbewerb bei Löhnen und Arbeitsbedingungen bekämpft und einen Beitrag zu einer aktiven europäischen Beschäftigungspolitik leistet.

### **Lohnkoordinierungsregel**

Zeitgleich mit der Vollendung des Binnenmarktes und der Einführung einer gemeinsamen europäischen Währung hat der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) 1998 die europäische Koordinierungsregel festgelegt. Sie verpflichtet die Mitgliedsorganisationen, bei Lohnabschlüssen als Mindestnorm die Abgeltung der Inflationsrate und eine gleichgewichtige Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen zu beachten.

Damit war der EMB der erste europäische Gewerkschaftsverband, der auf sektoraler Ebene ein konkretes Konzept einer effektiven Koordinierung gegen eine wettbewerbsorientierte Lohnpolitik entwickelt hat. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und andere sind gefolgt. Die Lohnkoordinierungsregel ist jedoch keine mathematische Formel zur Berechnung des Verteilungsspielraums, sondern eine politische Strategie, die von den europäischen Metallgewerkschaften autonom entsprechend der Situation im jeweiligen Land verfolgt werden soll.

Im Rahmen ihrer Tarifpolitischen Tagung in Luxemburg bekräftigten die VertreterInnen der 75 Mitgliedsorganisationen des EMB nachdrücklich die Stärkung einer europäisch koordinierten Tarifpolitik, um in der Krise die Binnennachfrage zu stabilisieren und die Kaufkraft zu erhalten. In einem auf der Tagung vorgelegten Positionspapier bekennt sich der EMB zu einer aktiven Lohnpolitik mit deutlichen Reallohnsteigerungen sowie der Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung, Kurzarbeit etc. Die Krise so das Fazit des Positionspapiers, biete die Chance einer Umverteilung von oben nach unten.

# 10. Demokratie schaffen

## 10.1 Die Wirtschaft darf nicht länger den Staat regieren!

In den langen Jahren des Neoliberalismus ist es deutlicher geworden als je zuvor: Österreichs Demokratie ist aus dem Gleichgewicht geraten! Unter dem Druck der Verlagerungsdrohung, konnte die Wirtschaft und Finanz ihre Interessen einseitig und zu Lasten der ArbeitnehmerInnen durchsetzen („den Wirtschaftsstandort attraktiv machen“). Nicht einmal ein Gleichgewicht der gesellschaftlichen Kräfte herrscht mehr! In Wahrheit wäre aber auch ein Gleichgewicht der Kräfte zwischen Kapital und Arbeit undemokratisch, da es wesentlich mehr ArbeitnehmerInnen als Selbständige gibt. Der Grundsatz, dass jede Stimme gleich viel wert ist, muss auch zwischen den Wahlen wieder gelten!

Als wichtigster Schritt dazu ist ein starker Staat wieder herzustellen, der nicht jeglicher Erpressung der Wirtschaft ausgeliefert ist. Er muss direkte Demokratie fördern, um den BürgerInnen ein Gegenmittel gegen die Macht der Wirtschaft zu geben. Die österreichische Krankheit der Untertanen-Mentalität samt ihrer Anfälligkeit für den Rechtspopulismus angeblicher „Vorkämpfer“ gegen „das System“ ist durch eine lebendige Zivilgesellschaft mit realer und erlebbarer eigener Macht zu kurieren. Besonders die Jugend muss u. a. auf diesem Weg für gesellschaftliches Engagement und soziale Werte gewonnen werden. Der bedingungslose Vorrang der Menschenrechte und damit auch der Kundgebungs- und Arbeitskampf-Freiheit vor den EU-Markt-Freiheiten muss europaweit sichergestellt werden.

## 10.2 Höchste Zeit für innerbetriebliche Demokratie

Auch in den Betrieben dominiert weithin der „Hausherren-Standpunkt“: ArbeitnehmerInnen werden allenfalls dann in betriebliche Entscheidungen einbezogen, wenn ihr spezielles Wissen benötigt wird, ihre Kreativität zur Verbesserung von Produkten oder Arbeitsabläufen gefragt ist – und selbst das ist eher die Ausnahme, denn die Regel. Die ArbeitnehmerInnen auch dann zu fragen, wenn es um die langfristige Orientierung des Unternehmens geht oder gar um die Frage, wie viel des erarbeiteten Gewinnes ausgeschüttet werden soll, fällt praktisch niemandem ein. Das aber wäre betriebliche Demokratie: Die Einsicht, dass auch bei „unternehmerischen“ Entscheidungen das höhere Wissen der großen Zahl der ArbeitnehmerInnen, ihre Erfahrung und ihr vertiefter Einblick wertvoller ist, als die gerade modernste Management-Strategie oder irgendwelche Unternehmer-Ideologien. Demokratie braucht Zeit, aber auch das ist eine ihrer wichtigen Qualitäten.

Selbst wir GewerkschafterInnen nützen das Wissen der KollegInnen zu wenig. Natürlich arbeiten wir für sie, aber zu selten mit ihnen! Auch für uns gilt: Das Wissen und die Erfahrung unserer KollegInnen selbstverständlich und regelmäßig zu nützen, sie bestmöglich in alle Entscheidungen einzubeziehen, muss selbstverständlich werden. Auch wenn das Arbeitsverfassungsgesetz derzeit wenig Ansatzpunkte für direkte Demokratie im Betrieb gibt: Verboten ist sie nicht! Die Frage einer Verlängerung der Funktionsperiode der Betriebsräte von 4 auf 5 Jahre stellt sich nur, wenn wir in dieser Hinsicht Fortschritte erzielen können und auch die Rahmenbedingungen (z.B. Ausmaß der Bildungsfreistellung pro Periode) entsprechend angepasst werden.

Die PRO-GE wird sich daher in beiden Richtungen engagieren: Als schlagkräftige Interessenvertretung, die ein gleichberechtigtes Mit-Entscheidungsrecht der ArbeitnehmerInnen an wichtigen betrieblichen Entscheidungen fordert (vgl. Kapitel 3.4) und, wo immer möglich, faktisch durchsetzt. Aber auch als offene Organisation, die Vorschläge und Kritik ihrer Mitglieder begrüßt und neue Wege sucht, sie in Entscheidungen und Aktionen einzubeziehen. Sie wird dazu verstärkt moderne

Technologien nützen (Diskussionsforen, soziale Netzwerke) und diese Haltung bzw. diese Hilfsmittel auch den BetriebsrätInnen vermitteln.

### 10.3 Betriebsräte in wirklich jedem Betrieb!

Es passt nicht ins Weltbild von wirtschaftsliberalen Unternehmern, dass in „ihren“ Betrieben das Weisungsrecht durch Betriebsräte eingeschränkt wird. Dies auch deshalb, da in Österreich hinter Betriebsräten starke Gewerkschaften stehen und diese gemeinsam für die Rechte der ArbeitnehmerInnen eintreten. Obwohl nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes Betriebsräte zu errichten sind, gelingt es UnternehmerInnen dies zu verhindern. Auch wenn ein/e Unternehmer/in die Gründung eines Betriebsrates nicht verhindern möchte, ist es in manchen Bereichen (Zeitarbeit, Montage, Filialbetriebe) unter den derzeit geltenden Bestimmungen nahezu unmöglich, einen Betriebsrat ordnungsgemäß zu wählen. In solchen Betrieben scheitert ein/e mögliche/r EinberuferIn zur Betriebsversammlung zum Wahl des Wahlvorstandes bereits daran, dass der/die BetriebsinhaberIn dem/der EinberuferIn keine Daten der ArbeitnehmerInnen zur Verfügung stellen muss. Ein Aushang im Betrieb wäre dabei sinnlos, da die wenigsten ArbeitnehmerInnen davon Kenntnis erlangen würden. Auch die Fristen für das Wahlverfahren sind zu knapp, die Briefwahl zu stark eingeschränkt. Deshalb muss die Gründung von Betriebsratskörperschaften im Arbeitsverfassungsgesetz neu geregelt werden.

Gewerkschaften müssen in allen Betrieben uneingeschränkt die Möglichkeit haben eine Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einzuberufen. Diesbezüglich muss der/die BetriebsinhaberIn verpflichtet werden, auf Verlangen der Gewerkschaft die Daten der im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu übermitteln. Die Gewerkschaft ist verpflichtet, diese Daten ausschließlich für die Einberufung der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes zu verwenden.

Wird eine Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes von einem/einer ArbeitnehmerIn einberufen, so muss der/die BetriebsinhaberIn die Daten der im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen diesem/dieser auf Verlangen zur Verfügung stellen. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz muss auch für den/die EinberuferIn der Betriebsversammlung ab dem Zeitpunkt des Verlangens der notwendigen Daten gelten.

Ebenso bedarf es einer Änderung im Strafgesetzbuch dahingehend, dass die Behinderung oder Verhinderung einer Betriebsratswahl einen Straftatbestand darstellt. In einer demokratischen Gesellschaft ist die Be- oder Verhinderung einer Wahl kein „Kavaliersdelikt“.

### 10.4 Eine demokratische EU

Die Europäische Integration erlebte in den letzten 20 Jahren eine rasante Dynamik, in der zwei Prozesse zunehmend in Konflikt geraten: Eine weit reichende wirtschaftliche und politische Vertiefung einerseits und eine gewaltige territoriale Erweiterung andererseits. Die Entwicklung der primärrechtlichen Rechtsgrundlagen der EU hat mit dieser Dynamik nicht Schritt gehalten.

Der Reformvertrag von Lissabon bringt Fortschritte in einigen wichtigen Bereichen, die aus gewerkschaftlicher Sicht zu begrüßen sind, insbesondere einen engagierten Katalog an (vor allem sozialen) Werten und Zielen der EU, die Grundrechtecharta im europäischen Primärrecht, einen eigenen Artikel und ein Protokoll zum Schutz der öffentlichen Dienstleistungen, die Verankerung der Sozialpartner und des Sozialen Dialoges sowie eine Aufwertung des Europäischen Parlaments durch die Ausweitung des Mitentscheidungsverfahrens und die neuen Bestimmungen zum EU-Budget.

An der wirtschafts- und währungspolitischen Grundausrichtung der Europäischen Union ändert sich jedoch nichts. Er ist daher aus unserer Sicht nur ein Zwischenschritt hin zu einem Europa, das sozialer, demokratischer, verständlicher und handlungsfähiger wird. Konkret fordern wir, dass bei allen künftigen Vertragsänderungen eine breite, transparente innerstaatliche und europäische Debatte mit den Bürgerinnen und Bürgern über die geplanten Inhalte und Entscheidungsabläufe zu führen ist. Über Vertragsänderungen ist verpflichtend eine einheitliche, europaweite Volksabstimmung durchzuführen.

Über den Reformvertrag hinaus ist die Weiterentwicklung der EU in Richtung einer wirklichen Sozialunion zu fördern. Ein erster wichtiger Schritt wäre die Einfügung eines Protokolls zum sozialen Fortschritt in das Primärrecht, um den Vorrang sozialer Grundrechte vor den wirtschaftlichen Grundfreiheiten sicherzustellen.

### **Die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in Europa ausbauen**

Die PRO-GE setzt sich für ein Europa ein, in dem die Interessen abhängig beschäftigter Menschen im Mittelpunkt der Politik stehen. Dieser Grundsatz findet seinen Ausdruck in einem möglichst umfassend verstandenen Konzept von Beteiligungsrechten der ArbeitnehmerInnen. Die verpflichtende Einbindung der Belegschaften und der Betriebsräte in die betrieblichen Entscheidungen – von der Basis bis in die höchsten Unternehmensebenen - stellt ein Kernelement der partizipativen Demokratie dar. Europäische Betriebsräte (EBR) und die Vorschriften über Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen sind erste Schritte zur Anerkennung dieses Prinzips auf europäischer Ebene. Mit der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) wurde erstmals ein europäischer Standard für die grenzüberschreitende Mitbestimmung geschaffen. Dieser muss auch bei der Schaffung einer „Europäischen Privatgesellschaft“ (vgl. Kapitel 5.7) gewahrt, nach Möglichkeit verbessert werden. Darüber hinaus ist die Mitbestimmung in den Aufsichtsorganen schon heute eine Realität in den meisten Mitgliedstaaten. Der Ausbau der grenzüberschreitenden Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen muss zu einem zentralen Element des europäischen Sozialmodells werden und ein deutliches Unterscheidungsmerkmal im Vergleich zu anderen Wirtschaftsräumen!

## 11. Gesund zur Arbeit – gesund von der Arbeit

Die durch die Arbeitswelt, aber auch durch den raschen Wandel von der Hochkonjunktur zur Krise extrem gestiegenen Anforderungen führen zu immer höheren Belastungen. Diese sowohl physischen, aber noch stärker wirkenden psychischen Belastungen verlangen Antworten von unserer Seite.

Die von uns ins Leben gerufene Kampagne „G<sup>2</sup> Gesund in die Arbeit – gesund von der Arbeit“ setzt in fünf Schwerpunkten, bis zumindest Ende 2010, bewusstseinsbildende Maßnahmen bis auf die betriebliche Ebene. Die Bearbeitung der ersten beiden Schwerpunkte (arbeitsbedingte Erkrankungen; Berufskrankheiten/Arbeitsunfälle) ist bereits im vorangegangenen Berichtszeitraum erfolgt. Die nächsten Schwerpunkte werden belastende Arbeitszeiten, altersgerechtes Arbeiten und das persönliche Verhalten sein.

Im Rahmen der Kampagne werden die Schwerpunkte gemeinsam mit den Belegschaftsvertretungen diskutiert und bewusstseinsbildende Maßnahmen erarbeitet. Mit der Gesundheitskampagne soll erreicht werden, dass das Gesundheitsbewusstsein der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen geschärft wird. Eine wesentliche Rolle kommt dabei BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und BehindertenvertreterInnen zu. Als PartnerInnen im Betrieb können sie das Wissen über Gefahren sowie neue Strategien zur Vermeidung von Belastungen direkt an die Arbeitsplätze tragen und wirkungsvolle Gegenmaßnahmen setzen. Dafür sind das Wissen von Grundlagen sowie neue Ideen und Erkenntnisse notwendig. Aus diesem Grund umfasst die Gesundheitskampagne auch Seminare, in denen BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen zu „Gesundheitsvertrauenspersonen“ ausgebildet werden. Die Seminare werden in allen Bundesländern durchgeführt. Weitere Fixpunkte der Kampagne sind die Themenveranstaltungen in den Bundesländern, die ausgezeichnet besucht werden. Zu jedem der oben genannten Kampagnenschwerpunkte wurden und werden in den Bundesländern Veranstaltungen mit BetriebsrätInnen und ExpertInnen abgehalten. Im Mittelpunkt der Kampagne steht auch umfassendes Informationsmaterial in Form von Plakaten, Broschüren, Folder u.v.m.

Im Rahmen der Kampagne sollen aber nicht nur Erkenntnisse in die Betriebe hinein, sondern auch Ergebnisse herausgetragen werden. 2009 startete daher im Rahmen der Gesundheitskampagne eine Befragung der ArbeitnehmerInnen in Zusammenarbeit mit dem Institut für empirische Sozialforschung (IFES). Die Ergebnisse aus dieser Befragung sollen aufzeigen wo zukünftig Maßnahmen auf betrieblicher Ebene durchzuführen sind, bzw. wo für unsere ArbeitnehmerInnen Notwendigkeiten bestehen auf politischer Ebene als PRO-GE aktiv zu werden.

Um gesundheitsfördernde Maßnahmen in den Betrieben anzuregen, müssen wir sicherstellen, dass Unternehmen das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zur Gänze umsetzen.

Aber auch der Gesetzgeber ist zu diesen Themen gefordert:

- Um die Zusammenarbeit bzw. die Qualität aller Beteiligten am ArbeitnehmerInnenschutz zu sichern, müssen die Bemühungen, ein nationales Präventionsgesetz zu erarbeiten und umzusetzen, verstärkt werden.
- Das Wissen und die Erfahrung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) sind auch bei der Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen zu nutzen und hierfür die rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.
- Die Verstärkung des Mitspracherechtes für BetriebsrätInnen bei der Auswahl von Präventivfachkräften ist weiterhin zu verfolgen.
- „Anreize“ zum Raubbau an der eigenen Gesundheit sind zu beseitigen. So muss z.B. im Mutterschutzgesetz vorgesehen werden, dass während der Schwangerschaft die durchschnittlichen Überstunden weiter bezahlt werden – wegen des Überstundenverbots werden dzt. Schwangerschaften erst verspätet gemeldet.

In den traditionellen Arbeitsbereichen der Arbeitstechnik wie Arbeitszeitgestaltung (z.B. Schichtpläne, flexible Arbeitszeitsysteme etc.), ArbeitnehmerInnenschutz, Entgeltsysteme (Akkord-Prämienlohnsysteme) und Arbeitsgestaltung müssen unsere Bemühungen der letzten Jahre natürlich fortgesetzt werden.

### **Arbeitszeit**

In der Krise ist es meist gut gelungen, die verkürzte Arbeit solidarisch auf alle KollegInnen zu verteilen (keine Überstundenleistung mehr bis hin zur Kurzarbeit). Daraus ergibt sich bei einer Wiederbelebung der Wirtschaft die Chance, Arbeitszeit (Schichtpläne) so zu gestalten, dass die Arbeit auf mehrere KollegInnen aufgeteilt werden kann und somit der wirtschaftliche Effekt von langen Maschinenlaufzeiten auch einen gesundheitlichen Vorteil bringt. Entsprechend dem von uns schon vor Jahren gefassten Grundsatz „Zeit vor Geld“ müssen wir es in den nächsten Jahren schaffen, dass bei Arbeitszeiten, welche sozial unverträglich und/oder gesundheitsgefährdend sind (z.B.: Nachtarbeit, Wochenendarbeit), Arbeitszeitverkürzungen über Zeitzuschläge für unsere KollegInnen wirksam werden. Dadurch ergäbe sich eine geringere Belastung womit der gesundheitsfördernde Aspekt erreicht werden würde, aber auch der betriebswirtschaftliche Nutzen wäre nicht vernachlässigt. Die guten Beispiele im Rahmen der Abschlüsse von Kollektivverträgen gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz können hier ohne weiters als Richtlinie für die Zukunft herangezogen werden. Die oben angeführte Aktion G<sup>2</sup> setzt auch einen Schwerpunkt auf die „Arbeitszeit“. Wir werden bei jeglicher Arbeitszeitgestaltung vermehrt die gesundheitlichen Gefährdungen durch zu lange tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeiten vermeiden. Die auf Grund der letzten Novelle des Arbeitszeitgesetzes möglich gewordenen, gesundheitsgefährdenden langen Schichtzeiten haben wir bisher in der Praxis verhindert und werden das weiterhin tun.

### **ArbeitnehmerInnenschutz**

Die ersten Aktivitäten im Rahmen der Aktion G<sup>2</sup> haben gezeigt, dass noch nicht alle Betriebe „wirklich“ das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ernst nehmen. In vielen Bereichen zeigt die Praxis, dass Verletzungen der rechtlichen Grundlagen des ArbeitnehmerInnenschutzes noch immer als „Kavaliersdelikt“ von den Arbeitgebern gesehen werden. Das bedeutet für uns, dass die erfolgreichen Schulungen für BetriebsrätInnen (Ausbildung zu Sicherheitsvertrauenspersonen) im gleichen Ausmaß wie bisher durchgeführt werden müssen. Wobei wir durch die Synergieeffekte mit der Kampagne G<sup>2</sup> gerade mit diesem Thema noch tiefer auf die betriebliche Ebene durchdringen können. Die Umsetzung des traditionellen ArbeitnehmerInnenschutzes (ANSch) darf nicht als Widerspruch zu betrieblichen gesundheitsfördernden Maßnahmen gesehen werden. Vielmehr soll durch eine Verknüpfung der Beiden (ANSch und betriebliche Gesundheitsförderung) die Gesundheit unserer KollegInnen zentrales Thema in den Betrieben werden.

### **Entgeltsysteme**

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass die traditionellen Leistungslohnsysteme (Akkord- und Prämiensysteme) immer mehr in den Hintergrund treten aber nicht gänzlich zu vernachlässigen sind. Schulungsmaßnahmen zu diesem Bereich müssen daher auf die betriebliche Ebene verschoben werden um die individuellen Bedürfnisse unserer KollegInnen und BetriebsrätInnen abdecken zu können. Neue (moderne) Entgeltsysteme, die immer sehr betriebspezifisch erarbeitet werden, können nur durch „vor Ort“-Beratung in Zusammenarbeit mit den BetriebsrätInnen so mitgestaltet werden, dass sie nicht zu Nachteilen für die ArbeitnehmerInnen führen.



# 12. Eine starke Gewerkschaft

## 12.1 Organisationsgrundsätze

Strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft verbunden mit einem Wertewandel in der Gesellschaft erfordern starke Gewerkschaften. Mitgliederstark, organisations- und konfliktstark sowie finanzstark präsentieren wir uns als PRO-GE, als die Produktionsgewerkschaft in Österreich.

Wir bekennen uns zur Zusammenarbeit mit den anderen Gewerkschaften und den Arbeiterkammern.

Die bisher erfolgreichen Kooperationen mit den anderen Gewerkschaften, insbesondere im KV-Bereich mit der GPA-djp und mit der Gewerkschaft Bau-Holz, wollen wir weiter fortsetzen und ausbauen. Branchen, die sich neu bilden bzw. strukturieren (z.B. Abfallentsorger), müssen von Anfang an effektiv gewerkschaftlich betreut werden.

Durch eine Konzentration der Kräfte sollen gleichwertige Leistungen, die flächendeckende bestmögliche Betreuung der Mitglieder, der Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen sowie eine verbesserte Durchsetzungs- und Aktionsfähigkeit des ÖGB und der Gewerkschaften erreicht werden.

Bündnispartner für uns sind aber auch die Sicherheitsvertrauenspersonen und Behindertenvertrauenspersonen, denn der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist für uns eine gewerkschaftliche Kernaufgabe.

## 12.2 Regionale Organisationsstrukturen in der PRO-GE

Die in jedem Bundesland eingerichteten Landesvorstände führen die Geschäfte der Gewerkschaft in ihrem Bundesland. Sie sind verantwortlich für das Erreichen der jeweils vereinbarten Organisationsziele. Dabei kommt eine wichtige Aufgabe auch den Landesbranchenausschüssen sowie den Landesgremien der Frauen, Jugend und PensionistInnen zu.

Eine Kernaufgabe einer zeitgemäßen Mitglieder-, BetriebsrätInnen-, JugendvertrauensrätInnen- und Betriebsbetreuung liegt im Verantwortungsbereich der - wo notwendig eingerichteten – Bezirksvorstände und Ortsgruppen der PRO-GE. Eine besondere Herausforderung in der regionalen Betreuung ist aber auch die ständige Optimierung der vorhandenen Strukturen und Gremien. Weiters ist das neue Konzept "Grundsätze der gewerkschaftlichen Betriebsbetreuung" Schritt für Schritt mit Unterstützung der zuständigen Gremien umzusetzen.

## 12.3 BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen

BetriebsrätInnen sind das organisatorische Rückgrat der PRO-GE. Sie repräsentieren die Gewerkschaft im Betrieb. Als ehrenamtliche FunktionärInnen in den Organen und Gremien der PRO-GE sind sie unverzichtbar. JugendvertrauensrätInnen sind die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung. Sie gilt es zu fördern und in allen Gremien der Gewerkschaft zu integrieren.

Ohne gewählte Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen ist eine wirkungsvolle betriebliche Interessenvertretung und Mitbestimmung auf Grundlage des Arbeitsverfassungsgesetzes nicht möglich. Vertrauensleutesysteme von Unternehmensgnaden sind keine Alternative.

Obwohl die Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen im Betreuungsbereich der PRO-GE zu über 90 Prozent Mitglieder sind, bleibt noch eine beträchtliche Anzahl zu organisieren.

Weitere Arbeitsschwerpunkte der PRO-GE in diesem Bereich sind:

- die Entwicklung neuer Strategien zur Errichtung von Betriebsrats- und Jugendvertrauensratskörperschaften;
- die Entwicklung von Strategien und Konzepten, um mehr Frauen für die Betriebsrats- und Jugendvertrauensratsstätigkeit zu gewinnen;
- ein Schulungsprogramm, nach den Grundsätzen von Gender Mainstreaming, das den immer umfassender werdenden Anforderungen an die Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen entspricht,
- die Betreuung, Unterstützung und Information der Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen unter Einsatz moderner Informationstechnologie, insbesondere durch den weiteren Ausbau von elektronischer Kommunikation (Internet und E-Mail, Betriebsräteforen),
- das verstärkte Angebot von Werbeseminaren und Unterstützung bei betrieblichen Mitglieder-Werbeaktivitäten,
- die Steigerung des Organisationsgrades bei den Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen durch eine spezielle Zielgruppenwerbung,
- die Festigung der Mitgliederbindung auch nach dem Pensionsantritt durch spezielle Aktivitäten der BundespensionistInnenabteilung.

## 12.4 Gender Mainstreaming

Die PRO-GE bekennt sich zu Gender Mainstreaming als ein Instrument von mehreren, um die Anliegen der Frauen – innerhalb und außerhalb der Organisation – durchzusetzen. Besondere Bedeutung kommt daher auf zentraler wie auf Landesebene Gender Mainstreaming-Beauftragten zu. Durch Informationsveranstaltungen und Gender-Trainings muss auch weiterhin die nötige Sensibilität für das Thema Gleichstellung der Geschlechter erzeugt werden. Gleichzeitig wollen wir hauptamtliche SekretärInnen und FunktionärInnen laufend schulen.

Hauptaufgaben in der Zukunft sind:

- das Thema Gleichstellung der Geschlechter in allen Organisationsbereichen zu vertiefen,
- die Ausbildung von hauptamtlichen Gender Mainstreaming-ReferentInnen der PRO-GE,
- die laufende, intensive Schulung der Gender Mainstreaming-Beauftragten in allen Organisationsbereichen,
- die Fortsetzung der Gender-Trainings für alle hauptamtlichen Führungskräfte,
- die aktuellen Daten und Fakten der Beschäftigten, Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen, Kollektivverträge etc. zu sammeln und nach Gender Mainstreaming-Grundsätzen aufzubereiten und zu evaluieren,
- die regelmäßige Überprüfung und Bewertung der Kollektivverträge nach Gender Mainstreaming-Kriterien,
- die ständige Überarbeitung der Ziele und Handlungsfelder im Bereich des Gender Mainstreaming in der PRO-GE.

Die PRO-GE bekennt sich zu einer eigenständigen Frauenorganisation im ÖGB und zur Frauenabteilung im eigenen gewerkschaftlichen Bereich. Wir sind der Überzeugung, dass die Frauenabteilung in der PRO-GE und im ÖGB unverzichtbar sind, sowohl für die Vertretung und Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen der KollegInnen als auch für die zielgruppenorientierte Mitglieder- und FunktionärInnen-Betreuung.

# Anhang 1:

## Erklärung von Fremdwörtern

**All In Verträge** („Alles inklusive“): Die Bezeichnung für einen Arbeitsvertrag bei dem eine Gesamtsumme als (monatliches) Einkommen vereinbart wird. *All Inclusive* schließt neben dem Grundlohn sämtliche sonstigen Entgeltbestandteile (Zulagen, Überstunden, Zuschläge usw.) pauschaliert ein.

**Antizipation** (lat. anticipo: vorwegnehmen, von ante „vor“ und capio „nehmen“): steht im Allgemeinen für die Voraussicht oder Vorwegnahme von Ereignissen, Entwicklungen oder Handlungen.

**Arbeitsmarktpolitik:** Die Arbeitsmarktpolitik ist ein Teilbereich der Wirtschaftspolitik und umfasst alle Maßnahmen, die eine regulierende Funktion auf das Zusammenspiel von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in einer Volkswirtschaft haben. Der Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten resultiert aus der politischen Auffassung, dass ein freier bzw. unregulierter Arbeitsmarkt zu gesellschaftlich und wirtschaftlich unerwünschten Ergebnissen führt.

**BIP** = Bruttoinlandsprodukt; Summe der in einem Land in einem Jahr produzierten Güter und Dienstleistungen; zeigt die Wirtschaftskraft einer Volkswirtschaft in einem bestimmten Zeitraum.

**Clean Clothes:** Kampagne für „Saubere“ Kleidung, gemeint korrekte Arbeitsbedingungen bei deren Herstellung (auch *Clean-Clothes-Kampagne* oder *Clean Clothes Campaign, CCC*); setzt sich für die Rechte der ArbeiterInnen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der internationalen Bekleidungs- und Sportartikelindustrie ein.

**Cluster** (engl. cluster „Traube“, „Bündel“, „Schwarm“, „Haufen“): Netzwerke von Produzenten, Zulieferern, Forschungseinrichtungen (z. B. Hochschulen), Dienstleistern (z. B. Design- und Ingenieurbüros), Handwerkern und verbundenen Institutionen (z. B. Handelskammern) mit einer gewissen regionalen Nähe zueinander, die entlang einer Produktionskette (z. B. Automobilproduktion) gebildet werden. Die Beteiligten stehen dabei über Liefer- oder Wettbewerbsbeziehungen oder gemeinsame Interessen miteinander in Beziehung.

**Demografie: dt. Bevölkerungswissenschaft**, beschäftigt sich mit der Entwicklung der Bevölkerung insgesamt, Bestimmungsfaktoren der Veränderung der Bevölkerung (Geburten, Sterbefälle, Ein- und Auswanderung), ihrer Struktur (Geschlecht, Alter, Bildung, Teilnahme am Erwerbsleben, Berufe, etc).

**Demografische Entwicklung** = Bevölkerungsentwicklung, dabei geht es um den Bevölkerungsstand heute und die voraussichtliche künftige Entwicklung der Sterberate gegenüber der Geburtenrate.

**Devisengeschäfte:** Das Devisengeschäft, auch Devisenhandel genannt, gehört zu den Auslandsgeschäften von Kreditinstituten und beschreibt allgemein den Tausch von zwei verschiedenen Währungen. Grundvoraussetzung hierfür ist die unbeschränkte Umtauschbarkeit (Konvertibilität) einer Währung in eine fremde. Grundsätzlich unterscheidet man bei Devisengeschäften aus der Sicht der Banken die Kundengeschäfte und die Eigengeschäfte. Beim Kundengeschäft handelt die Bank im Auftrag und für Rechnung des Kunden (z.B. An- oder Verkauf von ausländischen Banknoten). Die Eigengeschäfte hingegen erfolgen auf Eigeninitiative und für eigene Rechnung der Banken (z.B. Fremdwährungsanlagen).

**Diversity** (engl. für Vielfaltigkeit, Verschiedenheit): Diversity ist ein Konzept der Personalentwicklung, wonach durch Zusammenarbeit von Menschen verschiedenen Geschlechts, aus unterschiedlichen Kulturkreisen, usw. bessere Arbeitsergebnisse entstehen. Die unterschiedlichen Auffassungen, Herangehensweisen, Kenntnisse sollen zu einer umfassenden Sicht und besseren Lösung führen.

**E-Learning** (auch *eLearning*, englisch *electronic learning* – elektronisch unterstütztes Lernen): Alle Formen von Lernen, bei denen digitale Medien (insbesondere das Internet) für die Präsentation und Verteilung von Lernmaterialien und/oder zur Unterstützung von Kontakten zwischen LehrerInnen und Lernenden (oder unter diesen) zum Einsatz kommen.

**Evaluation** (Evaluierung; Auch: Untersuchung, Überprüfung, Bewertung, Funktions-/Leistungs-Kontrolle, Qualitätsprüfung oder Praxistest) bedeutet eine umfassende und systematische Überprüfung (z.B. wie Unternehmensabläufe gegenwärtig stattfinden) und Bewertung, ob angestrebte Ziele durch die gewählten Verfahren erreicht wurden.

**Fair Trade**: Als fairer Handel wird ein kontrollierter Handel bezeichnet, bei dem in der Produktion und in den nachfolgenden Verteilernetzen zumindest die internationalen Gewerkschaftsrechte und Umweltstandards eingehalten und von unabhängigen Dritten auch überwacht werden. Damit soll den ArbeitnehmerInnen ein höheres und verlässlicheres Einkommen als im Handel über Börsen usw. ermöglicht werden.

**Fair Value** (engl. „üblicher Marktpreis“, deutscher Fachbegriff: Zeitwert): Im angelsächsischen Rechnungswesen (IFRS und US GAAP) wichtigster Wertansatz für die Bilanzierung, beinhaltet auch Wertbestimmung nach erwarteten zukünftigen Erträgen für Vermögensgegenstände, für die es keine Börsenkurse oder ähnliche Marktpreise gibt.

**Gender Mainstreaming** („geschlechtersensible Folgenabschätzung“, „Integration der Gleichstellungsperspektive“, „durchgängige Gleichstellungsorientierung“) bzw. Gleichstellungspolitik bezeichnet den Versuch, die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen. Gender Mainstreaming unterscheidet sich von expliziter Frauenpolitik dadurch, dass „beide“ Geschlechter gleichermaßen in die Konzeptgestaltung einbezogen werden sollen.

**Globalisierung**: Prozess der zunehmenden weltweiten Verflechtung in allen Bereichen (Wirtschaft, Politik, Kultur, Umwelt, Kommunikation etc.). Diese Intensivierung der globalen Beziehungen geschieht auf der Ebene von Individuen, Gesellschaften, Institutionen und Staaten. Als wesentliche Ursachen der Globalisierung gelten der technische Fortschritt, insbesondere in den Kommunikations- und Transporttechniken, sowie die politischen Entscheidungen zur Liberalisierung des Welthandels.

**Homöopathie** („ähnliches Leiden“, von *hómoios*, „das gleiche, gleichartige“ und *páthos*, „das Leid, die Krankheit“) ist eine wissenschaftlich nicht anerkannte, in vielen europäischen und einigen weiteren Ländern verbreitete alternativmedizinische Behandlungsmethode.

**IFRS** = International Financial Reporting Standards (IFRS): Internationale Rechnungslegungsvorschriften, die vom International Accounting Standards Board (IASB) herausgegeben werden. Sie sollen losgelöst von nationalen Rechtsvorschriften die Aufstellung international vergleichbarer Jahres- und Konzernabschlüsse regeln. Die IFRS werden von zahlreichen Ländern zumindest für kapitalmarktorientierte Unternehmen vorgeschrieben. Sie bestehen aus Standards und offiziellen Interpretationen der Standards.

**Industriepolitik** ist ein Teilbereich der Wirtschaftspolitik. Sie umfasst alle wirtschaftspolitischen Maßnahmen eines Staates bzw. von Wirtschaftsverbänden, die auf die Struktur und die Entwicklung der Industrie einwirken, wie z.B. gesetzgeberische Maßnahmen, die darauf gerichtet sind, die industrielle Struktur eines Staates zu erhalten (Bestandserhaltung), auszubauen (z.B. durch Exporthilfen) oder an neue wirtschaftlich-technische Herausforderungen anzupassen (z.B. durch Förderung von Forschung und Entwicklung).

**Innovation:** Das Wort ist von den lateinischen Begriffen *novus* „neu“ und *innovatio* „etwas neu Geschaffenes“ abgeleitet. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff unspezifisch im Sinne von neuen Ideen und Erfindungen und für deren wirtschaftliche Umsetzung verwendet.

**Know-how** (engl., „Gewusst-wie“): Fähigkeiten und Wissen über prozedurale Vorgänge. Darunter fallen Lösungswege und -prozesse oder Lösungen zu den verschiedensten Problemen, wie z. B. in der Wissenschaft, im Bankwesen, in der Verwaltung, bei Dienstleistungen und in der Technik.

**Kompatibilität** = "Übereinstimmung" oder "Verträglichkeit". Wenn z.B. Programme, Regelungen oder auch Menschen gut miteinander auskommen, sagt man: "Sie sind kompatibel zueinander".

**Lohnquote** = der Anteil (in %) von Einkommen aus nicht-selbständiger Arbeit (Löhne und Gehälter, Arbeitnehmerentgelt) zum Volkseinkommen und ist ein wichtiger Indikator für die Einkommensverteilung.

**Marktliberalisierung** (v. lat.: *libertas* = Freiheit bzw. *liberalis* = frei, freigebig) bedeutet den Abbau staatlicher oder gesellschaftlicher Regelungen des Marktes.

**Marktwirtschaft:** Arbeitsteilig organisierte Wirtschaftsordnung, in der Produktion und Konsum vom Angebot und der Nachfrage auf Märkten geregelt werden. Elementar für eine entwickelte Marktwirtschaft ist ein funktionierendes Tauschmittel, also Geld, welches den indirekten Austausch von Waren und Dienstleistungen nach dem Muster „Ware gegen Geld, Geld gegen andere Ware“ gegenüber einem einfachen Tauschhandel nach dem Muster „Ware gegen andere Ware“ erst ermöglicht.

**Migranten:** Menschen, die ihren Wohnsitz in ein anderes Land verlegen. Wechseln sie ihren Wohnsitz, um zu bleiben, so nennt man sie Immigranten. Mittlerweile wird der Begriff jedoch fast ausschließlich für Einwanderer aus dem Ausland verwendet, also eigentlich für Immigranten. Die Umschreibung „Menschen mit Migrationshintergrund“ fasst somit Immigranten und ihre Nachkommen unabhängig von der tatsächlichen Staatsbürgerschaft zusammen. Die im Aufenthaltsort ihrer Eltern geborenen Kinder sind per Definition keine Migranten.

**Multiplikator/wirkung** = eine Maßnahme bewirkt im Endergebnis ein Vielfaches der eingesetzten Mittel. Z.B. bewirkt eine Mrd. Euro Staatsausgaben für öffentlichen Wohnbau ein Gesamtvolumen von 1,51 Mrd. Euro und schafft rund 1.800 Arbeitsplätze.

Im politischen Leben ist mit „Multiplikator“ eine Person gemeint, die auf Grund ihrer Position in der Öffentlichkeit (z. B. Journalist, Lehrer, Politiker) und/oder ihrer Fähigkeiten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit, durch Informations- und Meinungsübermittlung in sozialen Netzwerken oder durch Gespräche die Verbreitung ('Multiplizierung') bestimmter Wertvorstellungen, Meinungen, Kenntnisse und Verhaltensmöglichkeiten in der öffentlichen Meinung nachhaltig fördert.

**Neoliberalismus** (Zusammensetzung aus altgriech. *νέος* *neos* neu, und Liberalismus) ist eine Neubelebung des Liberalismus ab Mitte des 20. Jahrhunderts. Wie der klassische Liberalismus wendet sich der Neoliberalismus gegen ein aktives Eingreifen des Staates in die Wirtschaftsprozesse, fordert aber eine staatliche Ordnungspolitik, die den Wettbewerb fördert.

**NGO** (engl. Non-Governmental Organization): Nichtregierungsorganisation, eine nichtstaatliche Organisation, eine nicht auf Gewinn gerichtete, von staatlichen Stellen weder organisierte noch abhängige Organisation.

**Partizipation** (v. lat.: particeps = an etwas teilnehmend; zugehöriges Zeitwort: partizipieren) heißt übersetzt 'Beteiligung, Teilhabe, Teilnahme, Mitwirkung, Mitbestimmung, Einbeziehung'.

**Prävention** (vom lateinischen praevēnīre „zuvorkommen, verhüten“): Eine vorbeugende Maßnahme, um ein unerwünschtes Ereignis oder eine unerwünschte Entwicklung zu vermeiden ("vorausschauende Problemvermeidung").

**Prekäre Arbeitsverhältnisse = Prekarisierung** (von lat.-fr. prekär; „unsicher, durch Bitten erlangt, widerruflich, schwierig“): Bezeichnet Arbeitsplätze mit geringer Arbeitsplatzsicherheit, niedrigem Lohn, schlechter sozialer Absicherung und mangelndem Kündigungsschutz.

**Ressource** (frz. la ressource , „Mittel, Quelle“): Eine Ressource kann ein materielles oder immaterielles Gut sein. Meist werden darunter Betriebsmittel, Geldmittel, Boden, Rohstoffe, Energie oder Personen und (Arbeits-) Zeit verstanden, in der Psychologie auch Fähigkeiten, Charaktereigenschaften oder eine geistige Haltung, in der Soziologie auch Bildung, Gesundheit und Ansehen.

**Tobin-Steuer**: Bezeichnet eine 1972 von dem US-amerikanischen Wirtschaftswissenschaftler und Nobelpreisträger James Tobin vorgeschlagene, aber bisher nicht eingeführte Steuer auf internationale Devisengeschäfte. Tobin wollte durch eine sehr niedrige Steuer auf sämtliche internationale Devisentransaktionen die kurzfristige Spekulation auf Währungsschwankungen eindämmen.

**US GAAP** = United States Generally Accepted Accounting Principles: Die allgemeine Bezeichnung für die US-amerikanischen Vorschriften der Rechnungslegung, die die Buchführung sowie den Jahresabschluss der Unternehmen regeln. Innerhalb der USA spricht man nur von GAAP, entsprechend etwa im deutschen Sprachgebrauch den „Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung“.

**Wertschöpfung** = Wertsteigerung eines Produktes auf einer einzelnen Stufe der Herstellung, entsteht durch die Bearbeitung auf dieser Stufe des Fertigungsprozesses. Wertschöpfung = Preis des verkauften Produkts minus Vorleistungen

Quellen: Wikipedia; Finanz-Lexikon.de; Eigendefinitionen

## Anhang 2: Eingearbeitete Anträge der Bezirks-/Landeskonferenzen

Titel	Gewerkschaft bzw Bezirks-/Landes- leitung der gmtn	Antrag Nr.	Kap. im ArbPrg
Mehr Kompetenz für die Konzernvertretung	Wien – Ost	1	3.4
Möglichkeit zur Einrichtung eines „Standort-Betriebsrates“	Wien – Ost	2	3.4
Senkung der Zahlen für die Freistellung der Betriebsräte	Wien – Ost u. wien – Süd	3	3.4
Schul- und Weiterbildung	Wien – Ost	5	6
„Fluchtmöglichkeit“ aus dem Industrie-KollV erschweren	Wien – Ost u. Wien – Süd	6	9.8
Wiedereinstellung von befristeten Invaliditätspensionisten/innen	Wien – Ost u. Wien – Süd	7	4.2
Maßnahmen gegen illegale Beschäftigung	Wien – Ost u. Wien – Süd	8	5.6
Einführung der 35-Stunden-Woche	Wien – Süd u. Wien – West	9	5.2
Information über An- bzw. Abmeldung zur Sozialversicherung	Wien – Süd	10	5.6
Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes	Wien – West	11	10.3
Änderung der 100 %-Überstunden-Regelung im KollV Metallgewerbe	Wien – West	12	9.12
Erweiterung der Bildungsfreistellung für Betriebsräte und Betriebsrätinnen	Wien – West	13	3.4
Vermögensbesteuerung und Sicherung der sozialstaatlichen Leistungen	Amstetten u. St. Pölten	1	3.2
Hebung der Arbeitslosenunterstützung und Bildungsmaßnahmen	Amstetten	2	4.3, 5.2, 5.5, 6,7
Altersteilzeit und Pensionsantritt	Amstetten	3	4.2, 5.5
Kürzer arbeiten	Amstetten	4	5.2
Starke Gewerkschaften	Amstetten u. St. Pölten	5	3.4, 8.1, 9
Gewerkschaftspolitik in einem starken und sozialen Europa	Amstetten	6	2, 3.1
Leichter Zugang zur Altersteilzeit und Erhöhung der AMS-Unterstützung bei Altersteilzeit	Wr. Neustadt - Neunkirchen	8	3.4
Freistellung für Betriebsräte	Braunau, Kirchdorf, Linz, Ried und Steyr	1	3.4

Titel	Gewerkschaft bzw Bezirks-/Landes- leitung der gmtn	Antrag Nr.	Kap. Im ArbPrg
Bildungsfreistellung für Betriebsräte	Kirchdorf, Ried und Steyr	2	3.4
Stärkerer Schutz für Betriebsräte	Kirchdorf, Ried und Steyr	3	3.4, 10.2, 10.3
Personelle Mitwirkungsrechte	Braunau, Ried und Steyr	4	3.4, 5.5, 8.3
Arbeitszeitverkürzung	Braunau, Kirch- dorf und Ried	5	5.2
Arbeitsbelastung und Übergang in die Pension	Braunau, Ried und Steyr	6	4.2, 5.2, 5.5
Strafrechtliche Konsequenzen für Geschäfts- führer und Vorstände	Kirchdorf und Ried	7	3.2
Pflegefreistellung	Linz	8	4.6
Wertschöpfungsabgabe	Braunau	9	3.2, 4.1
Finanzmärkte	Ried	11	3.2
Integrationspolitik und Bleiberecht	Ried	12	8.4
Aufhebung des österreichischen Bankgeheimnisses	Steyr	13	3.2
Erhöhung des Arbeitslosengeldes	Steyr	14	4.3
Erhöhung des BMSVG-Beitrages	Steyr	15	8.3
Änderung des Anspruchsalters für den Erwerb der ÖBB-Pensionisten-Vorteilscard	Tirol	1	4.2
Leitantrag „Wir zahlen nicht für eure Krise“	GdC		Ganzes ArbPrg
Einführung der 35-Stunden-Woche	GdC/Wien	1	5.2
Konkurrenzklausele	GdC/Wien	2	8.3
90 Jahre Betriebsrätegesetz – Fortschritt statt Rückschritt	GdC/Wien	3	3.4
Zwischenprüfungen in der modularen Lehrlingsausbildung	Initiativantrag der LKonf OÖ	1	7
Übernahmen der Internatskosten	Initiativantrag der LKonf OÖ	2	7
Lehrlingsausbildung lt. Berufsbild	Initiativantrag der LKonf OÖ	3	7