

# INNOVATIV STARK SOZIAL

für eine gerechte Arbeitswelt

**PRO-GE**  
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

## ARBEITSPROGRAMM

**2. GEWERKSCHAFTSTAG DER PRO-GE**

25. bis 27. November 2013

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



## INHALTSVERZEICHNIS

1. Die PRO-GE – Wer wir sind und wofür wir stehen!.....	5
2. Eine Wirtschaft im Interesse der arbeitenden Menschen und des Gemeinwohls.....	7
2.1. Wie schnell sich eine Krise umtaufen lässt! .....	7
2.2. Ein Europäischer „Marshallplan“ .....	8
2.3. Ein Kurswechsel der Wirtschafts- und Währungsunion ist überfällig: Sozialpakt statt Fiskalpakt .....	9
2.4. Die Krisenursache Nummer 1 gehört kontrolliert und reguliert: der Finanzmarkt .....	11
2.5. Die Rendite darf nicht die treibende Kraft in der Wirtschaft sein.....	12
3. Starker Staat.....	15
3.1. Steuern, die steuern und lenken!.....	15
3.2. Ökologisierung des Steuersystems .....	17
3.3. Starke Gewerkschaft .....	19
3.4. Starke BetriebsrätlInnen – mehr Demokratie im Betrieb .....	20
3.5. Globalisierung als gewerkschaftliche Herausforderung .....	21
4. Gerade jetzt soziale Systeme massiv ausbauen! .....	25
4.1. Krankenversicherung.....	25
4.2. Gerechte Pensionen, von denen man leben kann .....	26
4.3. Arbeitslosenversicherung .....	28
4.4. Pflege und Betreuung.....	28
4.5. Armutsbekämpfung.....	29
5. Ein einheitliches und modernes Arbeitsrecht.....	30
6. Gute Arbeit für alle .....	33
6.1. Industriepolitik.....	33
6.2. Aktive Arbeitsmarktpolitik.....	34
6.3. ArbeitnehmerInnengerechte Arbeitszeitgestaltung .....	34
6.4. Teilzeitarbeit .....	35
6.5. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben .....	36
6.6. Bekämpfung von Schwarzunternehmertum und Lohndumping .....	37
7. Bildung für alle.....	38
7.1. Qualifizierte Ausbildung – notwendig für Alle .....	38
7.2. Duale Berufsausbildung.....	38
7.3. Weiterbildung und Umschulung.....	39
7.4. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit .....	40

8. Gleichstellung von Frauen und Männern .....	42
8.1. Gleichbehandlungsgesetz.....	42
8.2. Gleiche Einkommen durch Kollektivvertragspolitik .....	43
8.3. Mitarbeit der ArbeitgeberInnen .....	44
8.4. Gender Mainstreaming .....	45
9. Starke und dynamische Kollektivverträge .....	46
9.1 Unsere Grundsätze.....	46
9.2 Mindestlöhne.....	47
9.3 Ist-Löhne .....	48
9.4 Einheitliche Ansprüche für ArbeiterInnen und Angestellte .....	48
9.5 Arbeitszeitgestaltung in unseren Kollektivverträgen .....	49
9.6 Weitere wichtige Ziele Rahmenrecht .....	50
9.7 Aktuelle und kommende Herausforderungen .....	50
9.8 Überprüfbarkeit der Kollektivvertragszugehörigkeit .....	51
9.9 Ausdehnung der Regelungsbefugnisse von Kollektivverträgen .....	51
9.10 Anwendung unserer Kollektivverträge .....	52
9.11 Ältere ArbeitnehmerInnen .....	52
9.12 Internationale Kollektivvertragspolitik .....	53
10. Jugend: Wir bauen uns unsere Zukunft.....	55
10.1. Bildung ist für alle da.....	55
10.2. Qualitätsoffensive in der dualen Ausbildung.....	56
10.3. Teilprüfungen (Kompetenzchecks) .....	57
10.4. Überbetriebliche Lehrausbildung .....	58
10.5. Lehre mit Matura .....	59
10.6. Ein leistbares Leben muss es für alle geben! .....	60
10.7. JugendvertrauensrätInnen brauchen Zeit für Weiterbildung .....	61
10.8. Jugendarbeitslosigkeit – relativ gering, aber absolut unerträglich.....	62
10.9. Invest in youth – Zukunft global gestalten .....	62
10.10. Extremismus jeglicher Art ist der größte Feind einer funktionierenden Gesellschaft .....	63
10.11. Gemeinsam Vieles bewegen .....	64
11. Gesundheit .....	65
12. Kurzzusammenfassung .....	67
Übersicht der eingearbeiteten Landes-Anträge im Arbeitsprogramm 2013 .....	76

## **1. Die PRO-GE – Wer wir sind und wofür wir stehen!**

Die Produktionsgewerkschaft „PRO-GE“ ist ihren Mitgliedern verpflichtet. Die Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen, die VertrauensrätInnen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, die Behindertenvertrauenspersonen, 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 dem ÖGB und den anderen Gewerkschaften 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, die VertrauensrätInnen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sowie die Behindertenvertrauenspersonen 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, AusländerInnenfeindlichkeit und Diskriminierung von Minderheiten. 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.

### **Starke Gewerkschaften nötiger denn je**

In einer Zeit, in der die Menschen immer mehr und größeren Firmenkonglomeraten sowie der zunehmenden Globalisierung ausgesetzt sind, ist ein politischer Gegenpol von großer Notwendigkeit. Diesen stellen die Gewerkschaften dar.

Die Kosten der Krise sind nach wie vor da und die Wirtschaft versucht diese Kosten auf die Beschäftigten abzuwälzen. Also muss sich die Gewerkschaft als das soziale Gewissen in unserer Gesellschaft dafür einsetzen, dass die Kosten von jenen getragen werden, die die Krise verursacht haben. Die PRO-GE tritt gemeinsam mit den BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen für soziale Gerechtigkeit ein und kennt dabei keinen Kompromiss.

Starke Gewerkschaften sind das Gegengewicht zum Kapital. Eine Marktwirtschaft braucht sie. Die Auflösung der politischen Blöcke hat den Neoliberalismus als politisch dominierende Strömung möglich gemacht. Damit wurde der Weg in die Krise regelrecht aufbereitet. Eine Stärkung der Mitspracherechte der ArbeitnehmerInnen und damit der Gewerkschaften ist in der Gesetzgebung und in der Umsetzung der Gesetze unbedingt von Nöten.

Märkte brauchen Regeln und Steuermechanismen um zu funktionieren. Eines der wichtigsten Steuerungsinstrumente sind tatkräftige, kampffähige und einflussreiche Gewerkschaften und deren BetriebsrätInnen. Die Internationalisierung der Gewerkschaften hat leider unter der Krise gelitten. Diese muss jedoch ausgebaut werden. Dazu ist es notwendig, dass starke nationale Gewerkschaften bestehen. Denn nur mitgliederstarke nationale Gewerkschaften können auf der nationalen Ebene bzw. auf der internationalen Ebene in gemeinsamen Organisationen einen erfolgreichen Kampf gegen die Übermacht der Konzerne führen. Die Einbindung von starken BetriebsrätInnen sowie von EurobetriebsrätInnen ist notwendig.

## 2. Eine Wirtschaft im Interesse der arbeitenden Menschen und des Gemeinwohls

Schon bei unserem letzten Gewerkschaftstag 2009 haben wir festgestellt, dass das fehlende korrektive Eingreifen der Politik, die völlig unregelte Wirtschaft und die Willkür des Finanzsystems die Auslöser für die Krise in Europa waren. Man sollte meinen, dass die Fehler erkannt wurden, Lösungen erarbeitet und sich Europa, aber auch die restliche Welt, wirtschaftlich auf dem Erholungsweg befindet. Anzeichen für eine Fehlerbehebung waren in Europa durchaus auch zu erkennen. Die Binnennachfrage sollte gestärkt werden und die ungezügelten Finanzmärkte sollten eingedämmt und stärker kontrolliert werden. Doch am System des Kapitalismus und der Finanzmärkte wurde nichts verändert.

### 2.1. Wie schnell sich eine Krise umtaufen lässt!

Die Wahrnehmung der Krise hat sich bald verändert. Wenn heute von der Krise gesprochen wird, wird sie nicht mehr als eine Finanz- und Wirtschaftskrise wahrgenommen, sondern wird als „Staatschuldenkrise“ dargestellt. Es ist zu lesen und zu hören, dass Europa über seine Verhältnisse gelebt habe, zu starke Lohnerhöhungen, zu hohe Pensionen, zu geringes Pensionsalter, überladener Sozialstaat usw. verantwortlich für seine hohe Staatschulden. Was aber nicht stimmt, denn einige Staaten waren vor der Krise richtiggehende „MusterschülerInnen“ was ihre Staatsverschuldung betrifft (siehe Abbildung 1). Irland und Spanien zum Beispiel hatten bis 2007 sinkende Staatsverschuldungsquoten, erst nach dem Ausbruch der Krise stiegen diese massiv an.

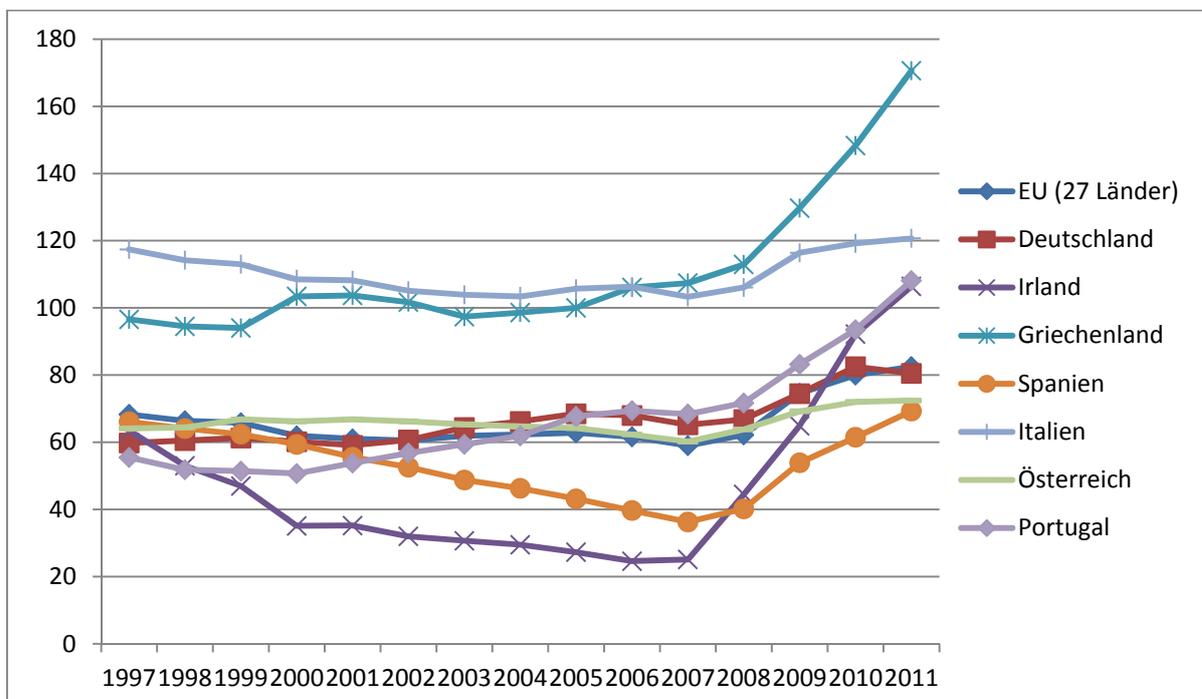


Abbildung 1 - Staatsverschuldung in % des BIP, eigene Abbildung, Daten aus <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsdde410>

Erst die Krise und die damit einhergehenden Hilfspakete und finanziellen Aufwendungen für die Wirtschaft und Banken (Bankenrettung, Konjunkturpakete usw.) und die darauf folgende Zinssituation (Zinsen auf Staatsanleihen stiegen teilweise ins Unermessliche und verschlimmerten so die Verschuldung noch mehr) führten diese Länder in die jetzige Misere. Nicht die Löhne der ArbeitnehmerInnen oder der Sozialstaat haben die Krise verursacht! Die „Staatschuldenkrise“ ist eine direkte Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise, nicht deren Ursache! Weil die Staaten – und somit die BürgerInnen – finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt haben um die Folgen des ausufernden Kapitalismus abzufedern, müssen jetzt die sozial Schwächeren der Gesellschaft nochmals dafür bezahlen. Anstatt in Wachstum und Beschäftigung zu investieren, verschärften die EU-Kommission und viele Mitgliedsstaaten die Sparpakete im Namen der Stabilitätspolitik. Mit dem sogenannten „Six Pack“ wurde den Ländern eine noch schärfere Einsparungspolitik als vor der Krise aufgezwungen. Die Länder müssen also noch mehr sparen um die Schulden, die sie zur Banken- und Wirtschaftsrettung aufgenommen haben, zu rechtfertigen.

Die Folge: Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung haben beängstigende Rekordwerte erreicht. 25 Millionen Menschen haben keine Arbeit, 80 Millionen Menschen in der EU (16% der Bevölkerung und 27% der Kinder!) sind armutsgefährdet. Die Erreichung der Kernziele der Europa 2020 Strategie, u.a. zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit und die Reduktion von Armut und Armutsgefährdung, rücken in weite Ferne.

Fälschlicherweise wird der Sozialstaat, der Europa 2009 vor dem völligen Zusammenbruch gerettet hat, nun für die Krise verantwortlich gemacht. In Wirklichkeit haben die Sozialleistungen das Armutsrisiko in Europa durchschnittlich um 38% verringert, sonst wären bereits über 125 Millionen Europäerinnen und Europäer durch Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und Armutslöhne von Armut bedroht gewesen. Besonders dramatisch ist die Lage in den südlichen Krisenländern wie Griechenland und Spanien, wo die Jugendarbeitslosigkeit negative Rekordwerte von über 50% erreicht und schrittweise Errungenschaften des Sozialstaates und der Arbeiterbewegung (Arbeits- und Sozialrecht, Streikrecht, tarifvertragliche Regelungen, Kündigungsschutz) ausgehebelt werden.

Das eigentliche Problem, das die Krise verursacht hat, nämlich der ausufernde, unkontrollierte Finanzsektor wurde nur kosmetisch behandelt. Die Politik hat zwar in der jüngsten Vergangenheit – um Jahre verspätet – erste kleine Schritte gesetzt wie z.B. das Inkrafttreten des Rettungsschirmes „ESM“, den Fahrplan für eine Bankenunion oder die Bereitschaft zum Kauf von Staatsanleihen durch die EZB. Diese Maßnahmen reichen jedoch bei Weitem nicht aus!

## **2.2. Ein Europäischer „Marshallplan“**

Um aus der Krise herauszufinden, ist ein neues Wachstums- und Verteilungsmodell in Europa erforderlich, ein „Europäischer Marshallplan“, wie er bereits bei den europäischen Gewerkschaftsorganisationen „Industrial“ und „EFFAT“ beschlossen wurde.

Es ist das Gebot der Stunde, mit einem Kurswechsel die Weichen für die Zukunft zu stellen und damit die Konjunktur zu stabilisieren. Europa benötigt einen langfristig angelegten Wachstums- und Modernisierungspfad, der unseren Kontinent zukunftsfest macht, moderne Jobs des 21. Jahrhunderts schafft und Wohlstand für alle ermöglicht.

**Die PRO-GE fordert daher sämtliche AkteurInnen in der Europäischen Union auf,** folgende Schritte einzuleiten um Europa auf einen Kurs von Wachstum und gerechter Verteilung zu bringen:

- Öffentliche Investitionen in eine **nachhaltige, soziale und ökologische Infrastruktur und in zukunftsfähige Industrien und Dienstleistungen**. Dazu gehören auch eine Energiewende (Ausbau alternativer Energie), der Ausbau von Breitbandnetzen und die Förderung von altersgerechter Infrastruktur und Wohnen.
- Ein **Richtungswechsel weg von wirtschaftlicher Deregulierung zu einer koordinierten europäischen Industriepolitik**.
- Zur Finanzierung dieser Zukunftsinvestitionen sollen nicht nur die Einnahmen aus der Finanztransaktionssteuer herangezogen werden, sondern auch ein „Europäischer Zukunftsfonds“ aus „New Deal Anleihen“, wie ihn der Deutsche Gewerkschaftsbund vorschlägt.
- Durch kooperative Wirtschaftspolitik müssen die Ungleichgewichte zwischen den Staaten in Europa wieder abgebaut werden. Länder mit Leistungsbilanzüberschüssen wie Deutschland und Österreich müssen auf eine Stärkung der Binnenkonjunktur setzen.
- Zur Schaffung der Grundlagen des neuen Verteilungsmodells ist neben einer steuerlichen Entlastung der Einkommen der ArbeitnehmerInnen eine Finanzierung der Umverteilung durch eine europaweit stärkere Belastung hoher Einkommen und Vermögen erforderlich.
- Es muss eine **Besteuerung der Finanztransaktionen und –aktivitäten geben**.
- Eine umfassende Regulierung des Finanzsektors ist zwingender Bestandteil einer solidarischen Wirtschaftspolitik. Staatshaushalte und die Finanzierung von Sozialleistungen dürfen nicht von hochspekulativen, intransparenten und instabilen Märkten abhängen. Die Europäische Zentralbank muss gesamtwirtschaftliche Stabilität zu einem zentralen Ziel machen.
- Europa braucht einen verstärkten Ausbau der Demokratie. Die Menschen müssen in die Entwicklungen eingebunden werden, um Vertrauen in die politische Notwendigkeit der Europäischen Union zu gewinnen. Eine Aufwertung des Europäischen Parlaments ist dringend notwendig.

### **2.3. Ein Kurswechsel der Wirtschafts- und Währungsunion ist überfällig: Sozialpakt statt Fiskalpakt**

Eine Stärkung der Wirtschafts- und Währungsunion darf nicht zu einer Ausweitung einer falschen neoliberalen Politik führen. Erfahrungen haben gezeigt, dass neoliberale Bestrebungen zu einer fatalen Abwärtsspirale aus Sparpolitik, Sozialabbau und Arbeitslosigkeit führen und Wachstum sowie Beschäftigung verhindern. Insbesondere das Konzept der EU mit dem Titel „Wachstum durch Strukturreformen“ ist abzulehnen. Es beinhaltet eine einseitige Belastung der ArbeitnehmerInnen, einen Abbau von sozialen Rechten, eine Deregulierung der Arbeitsmärkte, die Forcierung eines Niedriglohnssektors und eine Schwächung von Kollektivverträgen und Gewerkschaften. Überlegungen und Initiativen für verbindliche vertragliche Verpflichtungen zur Durchführung neoliberaler „Strukturreformen“ sind strikt abzulehnen. Stattdessen benötigen stabile Arbeitsmärkte sozial

abgesicherte Arbeitsverhältnisse, Sozial- und Beschäftigungsstandards auf hohem Niveau und eine flächendeckende Erfassung durch Kollektivverträge.

**Die PRO-GE fordert daher:**

- Den Stopp der Deregulierung und Liberalisierung, insbesondere natürliche Ressourcen und staatliche Unternehmen betreffend.
- Den Ausbau eines europäischen Sozialmodells durch eine Aufwertung von sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen: Soziale Grundrechte müssen prinzipiell Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten haben! EuGH-Entscheidungen wie jene zu „Laval“, „Viking“ etc. dürfen nicht mehr möglich sein.
- Eine Neufassung des Stabilitäts- und Wachstumspaktes, damit die EU-Mitgliedsstaaten wieder Spielraum für öffentliche Investitionen haben.
- Verbindliche europäische Mindeststandards auf höchstem Niveau, insbesondere eine Lohnuntergrenze in allen Mitgliedsstaaten, jeweils in Höhe von 70% des nationalen Median-Lohnes. Sie ist je nach der nationalen Gewohnheit durch Gesetz oder Kollektivvertrag festzusetzen.
- Der zunehmende Missbrauch bei grenzüberschreitenden Entsendungen von ArbeitnehmerInnen ist europaweit unverzüglich und effektiv zu bekämpfen. Entsprechende Sanktionen bei Verstößen von Unternehmen müssen abschreckend sein.
- Stärkere Beschäftigungsimpulse unter Einbeziehung der europäischen Beihilfenpolitik: Der Ausbau der Infrastruktur und beschäftigungsfördernde Maßnahmen müssen Priorität haben, um eine nachhaltige Konjunkturbelebung einzuleiten.
- Die Umsetzung einer EU-weiten Jugendbeschäftigungs- und -ausbildungsgarantie, die aus EU-Mitteln finanziert wird.
- Die europäische Geldpolitik muss die Ziele Preisstabilität, Wachstum und Beschäftigung gleichwertig verfolgen.
- Eine Neuausrichtung der Budgetpolitik in der EU: Die Ausgaben für den Agrarbereich müssen verringert werden und es muss sichergestellt werden, dass die kleinbäuerliche Struktur in den Ländern, die die Grundversorgung der Bevölkerung sicherstellt erhalten bleibt und auch weiterhin gefördert wird. Es ist jedoch nicht einzusehen und ungerecht, dass Großgrundbesitzer und Konzerne mit großen Grundstücksflächen die Nutznießer dieser großzügigen Förderungen sind.
- Eine stärkere Einbindung des Europäischen Parlaments und der Sozialpartner in die Gestaltung der europäischen Sozial- und Wirtschaftspolitik, insbesondere verbesserte und frühzeitige Einbindung der europäischen Sozialpartner in allen Phasen des „Europäischen Semesters“ (Abstimmung der nationalen Budgetpläne mit der EU).
- Die PRO-GE lehnt jeden Eingriff in nationale Lohnfindungssysteme ebenso ab wie „Strukturreformen“, die auf eine Verlagerung der Lohnverhandlungen auf die Betriebsebene und eine Schwächung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften abzielen.

## **2.4. Die Krisenursache Nummer 1 gehört kontrolliert und reguliert: der Finanzmarkt**

Nur ein verschwindend geringer Teil der internationalen Finanztransaktionen hat noch irgendetwas mit dem Erwerb von Gütern und daher mit der Realwirtschaft zu tun. Mit beängstigender Geschwindigkeit kommen immer neuere und gewagtere Finanzinnovationen auf den Markt. Das führte uns in die derzeitige Krise.

### **Daher fordert die PRO-GE:**

- Die Stabilität der gesamten Volkswirtschaft ist eng mit der Stabilität des Finanzsektors verbunden. Daher liegt es im Interesse und in der Verantwortung der Wirtschaftspolitik für eine strenge, effektive, nationale und internationale Aufsicht über den Finanzsektor zu sorgen.
- Banken müssen sich ihrer Kernfunktion widmen: Geld zur Finanzierung von Krediten für die Wirtschaft bereitstellen, damit die Wirtschaftsentwicklung angekurbelt und die Beschäftigung erhalten wird. Renditen aus Finanzspekulationsgeschäften dürfen jene aus realwirtschaftlichen Geschäften nicht überschreiten.
- Verpflichtende Zulassungsverfahren für jedes neue „Finanzprodukt“ mit der Überprüfung des volkswirtschaftlichen Nutzens und der vorhandenen Risiken.
- Einheitliche Richtlinien für Ratingagenturen und Ratings mit transparenten, nicht durch buchhalterische Tricks beeinflussbaren Kennzahlen, die zur Bonitätsprüfung genutzt werden können. Ausschließlich solche Ratings dürfen für gesetzliche Regelungen herangezogen werden.
- Informationen über Finanzprodukte sind verständlicher zu gestalten. Jede/r muss sie verstehen können. HändlerInnen müssen gegenüber KleinanlegerInnen für Ausfälle haften, die über das schriftlich festgelegte Risiko hinausgehen, auch wenn sie kein Verschulden trifft.
- Realisierte Gewinne und so genannte „Buchgewinne“ müssen getrennt ausgewiesen werden.
- Die Eigenkapitalanforderungen an die Banken müssen verstärkt nach deren Risikoprofil ausgerichtet werden. Je größer das Risiko ist, welches Banken in ihren Büchern haben, umso strengere Eigenkapitalerfordernisse müssen gelten.
- Das anrechenbare Eigenkapital darf nur realisierte Gewinne beinhalten. Gewinne aus „Fair-Value“-Bewertungen sind nicht anzurechnen.
- Die Kontrolle bei Transaktionen mit Stiftungen, Zweckgesellschaften und Derivaten muss verstärkt werden.
- Private Equity: Wir verlangen von Private Equity Fonds das Überleben der Unternehmen zu sichern und ihre Mittel für eine Eigenkapitalerhöhung der aufgekauften Unternehmen einzusetzen. Ein Geschäftsmodell, das auf extremer Steuervermeidung und Wertabzug statt Wertschöpfung beruht, wird von uns abgelehnt. Die steuerlichen Sonderbehandlungen und das Fehlen fast jeglicher Regulierung muss rasch beendet werden. Wir fordern verpflichtende Eigenmittelquoten der Private Equity Fonds und eine höhere Besteuerung der kurzfristig entnommenen Gewinne sowie eine Steuer auf Veräußerungsgewinne.

## **2.5. Die Rendite darf nicht die treibende Kraft in der Wirtschaft sein**

Durch die neoliberale Denkweise werden wirtschaftliche Entscheidungen nur mehr von der steigenden Rendite abhängig gemacht. Ein nachhaltiges Wirtschaften und gesunde, leistungsfähige Unternehmen sind nicht mehr das Hauptziel von EigentümerInnen. Eine höchstmögliche Verzinsung des eingesetzten Kapitals, über jener des Finanzmarktes, wird angestrebt. Somit werden Unternehmen immer mehr zu den Spielbällen der AnlegerInnen. Diese neoliberale Politik treibt ManagerInnen oft zu Entscheidungen die schädlich für das Unternehmen und die ArbeitnehmerInnen sind.

Daher fordert die PRO-GE folgende Punkte zumindest in Österreich umzusetzen:

### **Beschränkungen bei Ausschüttungen**

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

### **Die Rolle des Managements muss geändert werden**

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

Jahresabschlusses). Nicht nur die Gesellschaft soll in die Verantwortung genommen werden, auch die handelnden Personen.

- Beschränkung der Boni-Zahlungen auf max. ein halbes Jahresgehalt.

### **Mehr Rechte bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung im Betrieb**

- Verstärkung der Rechte von ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen bei Umstrukturierungen: Vetorecht der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen gegen das Filetieren von Unternehmen (Ausgliederung der Grundstücke, Ertrag starker Teilbereich, etc.) wenn sie nicht dem Gesamtwohl des Unternehmens dienen, sondern nur die Verschlechterung von Arbeitsbedingungen zum Plan haben (z.B. Kollektivvertrags-Zugehörigkeit).
- Förderung von globalen ArbeitnehmerInnen-Rechten durch Abschluss von Rahmenvereinbarungen mit internationalen Konzernen.
- Mitwirkungs- und Aufsichtsrechte der Organe der ArbeitnehmerInnen verstärken, insbesondere durch Erweiterung der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen.
- Eine radikale Erleichterung der Betriebsratswahlen garantiert, dass in allen Unternehmen mit mehr als fünf ArbeitnehmerInnen Betriebsratskörperschaften gewählt werden. Das gesetzliche Gebot würde dann endlich umgesetzt werden.

### **Offenheit und Transparenz in der Wirtschaft**

- Für mehr Transparenz und zum Ausgleich von Informationsdefiziten müssen die Publizitätspflichten (Jahresabschlüsse) der Unternehmen verschärft werden. Es muss ein internationales Melderegister für Firmen mit umfassenden Informationen (EigentümerInnen, Konzernstruktur, Jahresabschlüsse etc.) geben. Die Einhaltung der Publizitätsvorschriften muss rigoros überprüft werden.
- Die Transparenz von Jahresabschlüssen – vor allem im Klein- und Mittelunternehmen – soll gestärkt werden. Sämtliche Erleichterungen, welche die Veröffentlichung erheblich einschränken (insbesondere: Weglassen von Gewinn- und Verlustrechnung bei kleinen Unternehmen, grobe Zusammenfassungen etc.) werden daher abgelehnt. Sie bringen auch keine Kosteneinsparungen für die Unternehmen selbst.
- Im Jahresbericht soll gleichgewichtig zur Entwicklung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens auch über die Entwicklung der Situation der Beschäftigten, der KonsumentInnen und der vom Unternehmen berührten öffentlichen Interessen (ökologische Faktoren, Steuerleistung etc) informiert werden.
- Alle Personalkosten, auch aus der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen, PraktikantInnen, „freien“ ArbeitnehmerInnen oder jene aus Werkverträgen sind beim Personalaufwand getrennt auszuweisen.
- In jedem Betrieb sind – nach dem Vorbild der Einkommensberichte des Gleichbehandlungsgesetzes – die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten auf jeder Tätigkeits- und Hierarchieebene zu veröffentlichen. Die Aufschlüsselung ist nicht nur nach den kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen, sondern auch nach den im jeweiligen Betrieb tatsächlich vorhandenen Tätigkeitsgruppen und insbesondere

Führungsebenen durchzuführen. Über das Ausmaß der Ausschüttungen, die der Investition ins Unternehmen entzogen werden, sind die Beschäftigten zu informieren.

- Hohe Vermögenswerte (Stiftungen, Immobilien, Nutzungsrechte, Finanzanlagen, Aktienvermögen und Beteiligungen) sind in einem Reichtumsbericht zentral zu erfassen, wobei die Vermögenswerte der Stiftungen namentlich und hohe persönliche Vermögenswerte nach statistischen Größenklassen auszuweisen sind (z.B. Anzahl natürlicher Personen mit € 500.000 bis 1 Mio, 1 Mio bis 5 Mio usw.).
- Internationale Bilanzierungsstandards (IFRS-Standards) dürfen nicht von privaten Konsortien entworfen werden. Dies muss vorrangig Aufgabe der gewählten VertreterInnen sein.
- Um Betriebe weiterführen zu können, die momentan 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 Unabhängigkeit von WirtschaftsprüferInnen muss gestärkt werden. Auf EU Ebene soll daher eine externe Rotation von WirtschaftsprüferInnen bei großen Gesellschaften, Banken und börsennotierten Unternehmen durchgesetzt werden. Darüber hinaus soll auch ein Verbot von prüfungsfremden Geschäften gelten.

## **Kontrolle von Konzernen**

- Die Gruppenbesteuerung muss abgeschafft werden. Es ist nicht einzusehen, warum ein Unternehmen in Österreich weniger bis keine Steuern bezahlt, weil ein Tochterunternehmen in einem anderen Land Verluste schreibt oder absichtlich in die Verlustzone gebracht wird.
- Strikte Kontrolle und Regelungen der Verrechnungspreise und Patentrechte innerhalb von Konzernen.
- Steuerbefreiungen und Steuertricks von Konzernen gehören untersucht und abgeschafft.

## **3. Starker Staat**

### **3.1. Steuern, die steuern und lenken!**

#### **Vermögenssteuern – nötiger denn je!**

Die verschiedenen Steuersysteme bzw. Einnahmengruppen offenbaren, dass Österreich unter den Top 10 Vermögensbesteuerungsparadiesen der OECD liegt. Die neueste Studie der Österreichischen Nationalbank belegt die ungerechte Verteilung: Die reichsten 5% der österreichischen Bevölkerung besitzen 45% des Gesamtvermögens, während die unteren 50% nur über 4% des Gesamtvermögens verfügen.

Weniger als 0,1 Prozent (also ein Tausendstel) der österreichischen Bevölkerung verfügt zusammen über ein Vermögen, welches größer ist als die gesamte Wirtschaftsleistung (Bruttoinlandsprodukt) eines Jahres. Hierzulande und europaweit häuft sich der private Reichtum rapide an.

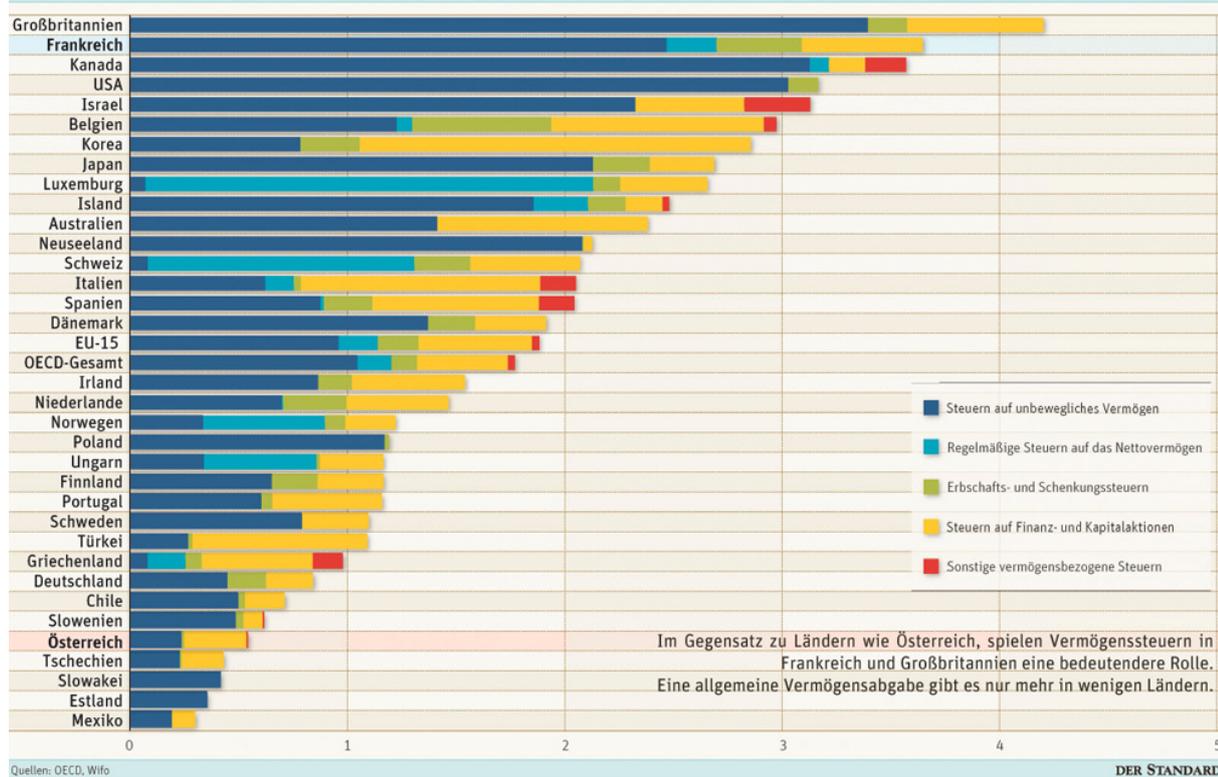
Nur 2,3% des gesamten Steueraufkommens stammen in Österreich aus vermögensbezogenen Steuern. In der EU (27 EU-Länder) sind es im Durchschnitt 6,6%. Die Einnahmen aus der Lohnsteuer sind zwischen 2000 und 2011 um 47,7%, die Löhne in diesem Zeitraum aber nur um 40,2% gestiegen. Bei der Besteuerung der Unternehmensgewinne ist der Trend umgekehrt. Die Steuereinnahmen sind im selben Zeitraum um 27,6% gestiegen, während die Gewinne gleichzeitig um 58,9% gewachsen sind.<sup>1</sup> Diese Entwicklung zeigt, dass eine immer größere Kluft zwischen Kapital und Arbeit entsteht. Diese Kluft gilt es wieder zu schließen. Große Vermögen gehören besteuert, und damit sind die reichsten 5% gemeint.

---

<sup>1</sup> <http://www.arbeiterkammer.at/online/bei-den-steuern-laeuft-etwas-schief--71873.html>

## Vermögenssteuer in den OECD-Ländern

Vermögensbezogene Steuern, in Prozent des BIP



Einkommen knapp über dem „steuerlichen Existenzminimum“ werden derzeit relativ am stärksten durch Steuern belastet, wenn man alle Steuern (auch z.B. die Mehrwertsteuer) berücksichtigt. Das muss sich ändern. Eine umfassende Steuerstrukturreform ist notwendig um die Lohnsteuern senken zu können. Mit folgenden Ansätzen können die Verluste aus der Senkung der Lohnsteuer ausgeglichen werden:

- Wiedereinführung der Vermögenssteuer ab einem Nettovermögen von € 700.000,- (ATS 10.000.000,-).
- Wiedereinführung einer Erbschafts- und Schenkungssteuer, zweckgebunden für die Finanzierung der Pflege und Betreuung.
- Die Börsenumsatzsteuer ist sofort wieder einzuführen, bis eine zumindest europaweite Finanztransaktionssteuer einen geeigneten Ersatz abgibt. Diese geringe Steuer von ca. 0,05 bis max. 1 Prozent wird auf jede grenzüberschreitende Zahlung eingehoben.
- Die ArbeitgeberInnen-Beiträge zur Sozialversicherung sind nach der Wertschöpfung (Bemessungsgrundlage der Mehrwertsteuer – also inkl. Gewinne, Fremdkapitalzinsen, Abschreibungen usw.) zu berechnen und nicht in Abhängigkeit von der Lohn- und Gehaltssumme. Dadurch werden personalintensive Betriebe entlastet.
- Es ist nicht einzusehen, dass Dividenden an AktionärInnen 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 es auch auf die Lohndaten der

ArbeitnehmerInnen haben. Steuerflucht, Steuerhinterziehung, Korruption und Schwarzarbeit müssen wirksam bekämpft werden. Andererseits soll aber die Einlagensicherung bis € 100.000,- verbindlich garantiert werden.

- Keine KESt-Begünstigung für Stiftungen mehr.
- Spitzeneinkommen oberhalb vertretbarer Grenzen (z.B. € 500.000,- jährlich) sollen von den Betrieben nicht mehr als Betriebsausgaben geltend gemacht werden können.
- Steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten von Großunternehmen sollten beseitigt werden (z.B. Gruppenbesteuerung, Firmenwertabschreibungen, Abzug von Fremdkapitalzinsen bei fast vollständiger Fremdfinanzierung des Unternehmens usw.)

Mit diesen Maßnahmen kann ein gerechtes und vor allem niedrigeres Lohnsteuermodell die ArbeitnehmerInnen-Einkommen entlasten und somit mehr Kaufkraft erzeugen.

Eine weitere Forderung der PRO-GE ist:

- Spürbare Senkung des Eingangssteuersatz und Entschärfung der „kalten Progression“ sowie die Einführung einer Negativsteuer, also einer monatlichen Gutschrift, die direkt über die ArbeitgeberInnen ausbezahlt wird (ggf. durch automatische AN-Veranlagung), bis zu einem Einkommen von € 1.300,- brutto. Dadurch werden die geringsten Einkommen erhöht und ihnen ein Teil der Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

### **3.2. Ökologisierung des Steuersystems**

Im Rahmen einer umfassenden Reform des Steuersystems soll umweltbelastendes Verhalten stärker besteuert werden. Dabei ist von folgenden Grundsätzen auszugehen:

- Da Umweltsteuern zwangsläufig auch Massensteuern beinhalten, ist strikt auf einen durchgehenden sozialen Ausgleich zu achten: Mehrbelastungen des Energieverbrauchs, des Verkehrs usw. müssen den sozial Schwächsten ausgeglichen werden.
- Das Steueraufkommen insgesamt soll – in diesem Zusammenhang! – nicht erhöht, sondern lediglich umgeschichtet werden.
- Das durch Umweltsteuern erzielte Aufkommen in den einzelnen Bereichen der Industrie (Sachgütererzeugung), der Energieversorgung, der Landwirtschaft, der Haushalte und des Verkehrs soll im Wesentlichen jeweils innerhalb dieser (oder sinngemäß definierter) Sektoren verbleiben: D.h. es soll innerhalb jedes Sektors das jeweils schädlichste Verhalten hoch besteuert und das erwünschteste Verhalten bzw. Verbesserungen des Verhaltens (Umweltinvestitionen) dementsprechend unterstützt werden. Der Sektor selbst verliert dadurch nicht an Wettbewerbsfähigkeit, die Gesamtzahl der Arbeitsplätze kann durch das geänderte Steuersystem nicht verringert werden.

Im Rahmen dieser Grundsätze sollen folgende Maßnahmen gesetzt werden:

- Für die **Industrie** ist das gescheiterte System der Emissionszertifikate durch eine (zumindest) EU-weit koordinierte CO<sub>2</sub>-Steuer zu ersetzen. Deren Höhe soll von vornherein festgesetzt und über einen Planungszeitraum von 10-20 Jahren schrittweise angehoben werden. Erneuerbare Rohstoffe, z.B. Holz sind ebenso auszunehmen wie die ökologisch am besten produzierenden 10% der Unternehmen.
- Die Einnahmen werden innerhalb der Sektoren **rückverteilt**: Ein Teilbetrag (max. 1/3) als KMU-Förderung in Form der Senkung von Lohnnebenkosten; der Großteil als Subvention für CO<sub>2</sub>-verringemde Maßnahmen: Die jeweils effizientesten Projekte (stärkste CO<sub>2</sub>-Verringerung zu günstigsten Kosten) werden gefördert, bis die Mittel aufgebraucht sind. Ein Anteil von 10-20% soll für generelle, branchenübergreifende Umweltprojekte abgezweigt werden.
- Der **Verkehr** soll durch eine allgemeine LKW-Maut und massive Förderung des öffentlichen Verkehrs verringert werden, z.B. durch Gratis-Parkplätze bei Bahnhöfen oder der Einführung des Studentakt. Eine Umstellung und Erhöhung von KFZ-Steuer und Normverbrauchsabgabe sowie eine Erhöhung der Mineralölsteuer kann dann erfolgen, wenn sämtliche Mehreinnahmen über ein Ökobonus-System rückverteilt werden (siehe „Ökobonus-System“ gleich unten). Die Pendlerpauschale soll auf einen Absetzbetrag umgestellt und zur Gänze negativsteuer-wirksam werden.
- Bei **Dienstautos** soll der Sachbezugswert bei einem Schadstoffausstoß oberhalb 120mg deutlich erhöht und nach der Zahl der Privat-km mehrfach gestaffelt werden. Es ist aber kein Sachbezugswert anzusetzen, wenn für die Arbeit unverzichtbar notwendige Fahrzeuge (Aufzugmontage, Baustellenfahrzeuge udgl.) privat nur für die Fahrt zur und von der Arbeit verwendet werden. Der Sachbezugswert soll eine „abschreckende“ Höhe haben, wenn die Privatnutzung die dienstliche Nutzung übersteigt.
- Einführung eines **Ökobonus-Systems**: Die gesammelten Ökosteuer-Belastungen der Haushalte fließen in einen Topf. Aus diesem werden die Mittel quartalsweise an die Wohnbevölkerung pro Kopf zurückverteilt: Unabhängig vom persönlichen Energieverbrauch, Fahrzeugbesitz usw. erhält jede Person den gleichen Betrag. Als vertrauensbildende Maßnahme soll der Ökobonus im Vorhinein (am Quartalsbeginn) ausgezahlt werden. Der Ökobonus muss einkommensschwachen Haushalten netto Einnahmen bringen.
- Bei der **Energieversorgung** soll die Elektrizitätsabgabe erhöht werden; die Mehreinnahmen sind gleichfalls zur Gänze über das Ökobonus-System zurückzuerstatten. Zusätzlich ist eine höhere Abgabe auf Atomstrom zu erheben. Die Stromtarife für Haushalte müssen mit dem Stromverbrauch zumindest linear ansteigen und vorsehen, dass der Strombezug außerhalb der Verbrauchsspitzen günstiger ist.
- Bei den **Haushalten** geht es im Wesentlichen um Wärmedämmung und Energieeffizienz. Durch eine wesentlich erhöhte Grundsteuer für Grundstücke mit thermisch nicht sanierten Gebäuden soll das gefördert werden, wobei die derzeit zulässige Überwälzung der Grundsteuer auf die Miete (als „Betriebskosten“) in Zukunft untersagt wird. Im Eigenheimbereich soll eine großzügige, aber einkommensabhängige Förderung vorgesehen werden.
- In der **Landwirtschaft** ist die Befreiung landwirtschaftlicher Fahrzeuge von der KFZ-Steuer abzuschaffen. Im Sinne der Vermeidung unnötiger Transportwege soll geprüft

werden, ob die regionale Vermarktung und damit insbesondere der Ab-Hof-Verkauf erleichtert und entbürokratisiert werden soll.

- 10% bis 20% der Industrie-Steuereinnahmen sollen für „**offensive Maßnahmen**“ aufgewendet werden: Grundlagenforschung und Förderung von Technologiewechsel, sonstige Förderungen, Ausbau des öffentlichen Verkehrs und insbesondere auch Maßnahmen gegen Energiearmut und Infokampagnen sollen so finanziert werden.

### **3.3 Starke Gewerkschaft**

#### **Organisationsgrundsätze**

Der Wertewandel in der Gesellschaft erfordert starke Gewerkschaften. Wir bekennen uns zur Zusammenarbeit mit dem ÖGB und den anderen Gewerkschaften sowie den Arbeiterkammern. Die PRO-GE muss mitglieder-, konflikt- und finanzstark sein.

Erfolgreiche Kooperationen mit anderen Gewerkschaften wie mit der GPA-djp oder der Gewerkschaft Bau-Holz sollen fortgesetzt und ausgebaut werden. Wir legen besonderes Augenmerk auf unsere Branchenvielfalt. Die gleichwertige Betreuung der Mitglieder in jeder dieser Branchen hat dabei absolut Vorrang. Auf die Sicherheitsvertrauenspersonen, die Behindertenvertrauenspersonen sowie den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist ein besonderes Augenmerk zu legen.

#### **Regionale Organisationsstrukturen in der PRO-GE**

Die eingerichteten Landesvorstände in jedem Bundesland führen die Geschäfte in ihrem Organisationsbereich. Eine gewichtige Aufgabe kommt auch den Landesbranchenausschüssen sowie den Frauen, der Jugend und den PensionistInnen zu.

Eine besondere Herausforderung ist die regionale Betreuung, eine Optimierung dieser Struktur ist notwendig. Die Ortsgruppen der PRO-GE sollen dabei den tatsächlichen Notwendigkeiten angepasst werden. Das Konzept der gewerkschaftlichen Betriebsbetreuung ist fortzusetzen und Schritt für Schritt weiter auszubauen. Die Betreuung der Mitglieder, BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen und der Betriebsbetreuung liegt im Verantwortungsbereich der Bezirks- und Ortsgruppenvorstände der PRO-GE.

#### **BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen**

Ehrenamtliche FunktionärInnen in den Organen und Gremien der PRO-GE sind unverzichtbar. Die BetriebsrätInnen sind das organisatorische Rückgrat der PRO-GE. Sie repräsentieren die Gewerkschaft im Betrieb. Ehrenamtliche FunktionärInnen und hauptamtliche SekretärInnen müssen Hand in Hand zusammen arbeiten. Die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung liegt bei den JugendvertrauensrätInnen. Sie sind zu fördern und in alle Gewerkschaftsarbeiten zu integrieren. Die auf Grundlage des Arbeitsverfassungsgesetzes gewählten BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen sind

eine wirkungsvolle betriebliche Interessensvertretung und die Mitbestimmung kann dadurch im Betrieb gelebt werden. Betriebliche Interessensvertretungen die nicht auf dem Arbeitsverfassungsgesetz basieren, sind keine Alternative und daher abzulehnen.

Das ständige Entwickeln neuer Strategien zur Errichtung von Betriebs- und Jugendvertrauensrats-Körperschaften muss forciert werden. Das Schulungsprogramm nach den Grundsätzen von Gendermainstreaming muss qualitativ ausgebaut werden. Neue Elemente von Coaching der Betriebsratskörperschaften auch der Persönlichkeitsfindung, sind von absoluter Notwendigkeit. Die Betreuung noch nicht-organisierter Bereiche in der Betriebsrats- und der Mitgliederarbeit hat oberste Priorität in der PRO-GE. Die Steigerung des Organisationsgrades in bereits organisierten Betrieben wird durch spezielle Zielgruppenwerbung forciert. Neue Methoden wie Organizing sind durchzuführen. Eine spezielle Mitgliederwerbung und Ausbau der für die PensionistInnen geschaffenen Pensionistenmappe sind zu fördern. Die Aktivitäten der PensionistInnenabteilung sind zu unterstützen. Jede Form der Kommunikation mit Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen, aber auch direkt mit den Mitgliedern wie z.B. Internet, E-Mail und andere Kommunikationsformen sind weiter zu entwickeln.

### **3.4 Starke BetriebsrätInnen – mehr Demokratie im Betrieb**

Trotz der Rechte im Arbeitsverfassungsgesetz ist es noch immer so, dass BetriebsinhaberInnen und ManagerInnen versuchen, die Wahl von Betriebsräten zu verhindern bzw. die Betriebsratsarbeit zu behindern. Die Rechte der BetriebsrätInnen müssen weiter ausgebaut werden. Insbesondere ist eine Begründungspflicht bei Kündigungen und ein Mitspracherecht bei Einstellungen, aber auch bei einvernehmlichen Auflösungen, vorzusehen. Im Bereich der Bildungsfreistellung, der bezahlten Betriebsratsstätigkeit, der Freistellungsgrenzen sowie bei der Qualifizierung von BetriebsrätInnen nach Ende des Freistellungsanspruches muss das Arbeitsverfassungsgesetz für die ArbeitnehmerInnen massiv verbessert werden. Auch für Ersatzmitglieder, insbesondere für nachrückende Ersatzmitglieder, muss ein voller Anspruch auf Bildungsfreistellung bestehen. BetriebsrätInnen die sich am Arbeitsplatz für die Rechte der ArbeitnehmerInnen im Betrieb einsetzen, dürfen nicht Gefahr laufen, gemäßregelt zu werden oder gar den Arbeitsplatz zu verlieren. Das muss auch für LeiharbeiterInnen gelten, die sich im Einsatzbetrieb gewerkschaftlich betätigen bzw. als BetriebsrätInnen kandidieren. Der Kündigungsschutz muss auf ErsatzbetriebsrätInnen und ErsatzjugendvertrauensrätInnen ausgedehnt werden. Auch EinberuferInnen einer Betriebsversammlung, insbesondere bei der ersten Betriebsversammlung in einem Betrieb, müssen einen Kündigungsschutz erhalten. Weiters ist am Ende eines auslaufenden Mandates eine Verlängerung des Kündigungsschutzes notwendig. Die PRO-GE ist offen für eine Verlängerung der Funktionsperiode der BR-Körperschaften auf 5 Jahre, doch muss das Gesetz dementsprechend angepasst, insbesondere die Bildungsfreistellung verbessert werden.

UnternehmerInnen kommen auf immer neue Ideen, wie sie ihre Firmenstruktur neu gestalten und strukturieren können. Der Betriebsbegriff des Arbeitsverfassungsgesetzes entspricht daher oft nicht den Notwendigkeiten, die sich heute in der Arbeitswelt ergeben. Die Mitwirkungsrechte und Aufsichtsrechte der Organe der ArbeitnehmerInnenschaft müssen

gestärkt und den realen Arbeitsbedingungen angepasst werden. Insbesondere muss der Jahresabschluss generell ausgehändigt werden und die Mitbestimmung im Aufsichtsrat unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens gewährleistet sein. Die Erweiterung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen sowie die verbesserte Mitwirkung bei der Einstellung von ArbeitnehmerInnen und der Beschäftigung von ZeitarbeiterInnen sind hier von besonderer Wichtigkeit. Gegenüber ausländischen Konzernen müssen die Rechte der Konzernvertretung gestärkt werden. Um die Einhaltung des Datenschutzes in der betrieblichen Praxis zu verbessern, aber auch die Abgrenzung der Privatsphäre von der Arbeitssphäre (trotz Mail, Diensthandy usw.) zu sichern, soll ein/e betriebliche/r Datenschutzbeauftragte/r vorgesehen werden. Er/Sie ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auszuwählen.

Die Teilnahme an Betriebsversammlungen und damit die Nutzung des demokratischen Rechtes der Versammlung darf in keinem Fall zum Verlust oder zur Schmälerung des Entgelts führen.

Strafen, die es derzeit für Verstöße gegen das Arbeitsverfassungsgesetz gibt, sind zu mild und haben keine abschreckende Wirkung. Der Strafraum muss deshalb deutlich erhöht werden. Er könnte sich an der wirtschaftlichen Leistung des Betriebes orientieren. Die Behinderung von Betriebsratswahlen ist kein Kavaliersdelikt. Deshalb ist es notwendig, dass das Strafgesetzbuch dahin geändert wird, dass diese Maßnahmen unter Strafe gestellt werden. Zudem ist das Wahlverfahren zu vereinfachen und die Fristen für Betriebe mit vielen auswärtstätigen ArbeitnehmerInnen flexibler zu gestalten.

### **3.5. Globalisierung als gewerkschaftliche Herausforderung**

Die Produktionsgewerkschaft 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.

#### **Globale Beschäftigungskrise**

Dennoch bleibt die wirtschaftliche Globalisierung und die Bewältigung der Folgen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise nach wie vor die größte Herausforderung, vor der die internationale Gewerkschaftsbewegung weltweit steht. Die weltweite Beschäftigungskrise hat sich nach einer gewissen Erholung zu Beginn des Jahrzehnts im Jahr 2012 wieder verschlimmert, so das Ergebnis eines Berichts über globale Beschäftigungstrends, den die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) zu Jahresbeginn vorgelegt hat. Im fünften Jahr nach Ausbruch der Finanzkrise stieg die Zahl der Arbeitslosen um weitere 4 Millionen auf mehr als 197 Millionen – und das sind nur die offiziell erfassten Betroffenen. Hinzu kommen mindestens 39 Millionen Menschen, die sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, weil sie keine Hoffnung auf Beschäftigung mehr sehen. Am schlimmsten von der weltweiten Beschäftigungskrise betroffen sind junge Menschen. Es wird bereits von einer verlorenen Generation gesprochen.

## **Abbau von ArbeitnehmerInnenrechten**

Neoliberale Regierungen nutzen gerade die Krisensituation, um bestehende soziale Sicherungssysteme und Arbeitnehmerrechte abzubauen. Die Auswirkungen dieser aggressiven Politik zeigen sich auch in der Verschlechterung des dreigliedrigen Dialogs zwischen Gewerkschaften, ArbeitgeberInnen und Regierungen. Auf der Jahrestagung 2012 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), hat die Internationale Arbeitgeberorganisation die Behandlung von Fällen schwerer Verletzungen der Arbeitnehmerrechte blockiert. Sie verweigerten unter anderem jede Diskussion über die Aushebelung des Tarifverhandlungsrechts in Spanien und Griechenland.

Die bislang größten GewinnerInnen der Globalisierung in ihrer derzeitigen neoliberalen Ausprägung sind die transnationalen Konzerne: 60 Prozent des gesamten Welthandels wird zwischen Tochtergesellschaften von Großkonzernen abgewickelt. Um die Steuerbelastung gering zu halten, werden Konzernteilen in Hochsteuerländern durch interne Verrechnungstricks („transfer pricing“) hohe Kosten verrechnet und Gewinne in Steueroasen verschoben. Nach vorsichtigen Schätzungen entgehen den Staaten durch diese Steuertricks weltweit 150 Milliarden Dollar pro Jahr.

## **Massive globale Ausweitung von prekärer Arbeit**

Das globale Kapital verändert grundlegend die Art und Weise, wie Menschen beschäftigt sind. Zeit- und Leiharbeit expandiert – auch durch Verschlechterungen in den nationalen Arbeitsgesetzgebungen. Es zeichnet sich eine gewaltige Verdrängung von unbefristeten und direkten Arbeitsverträgen weltweit ab. Hinzu kommt, dass der globale Arbeitgeberverband der Personaldienstleister, Ciett, versucht, rechtliche Beschränkungen für Leiharbeit auszuhebeln. Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen können sich kaum gewerkschaftlich organisieren oder Kollektivverhandlungen durchführen. Unternehmen, die auf prekäre Beschäftigung bauen, verschlechtern die Löhne und Arbeitsbedingungen, um so ihre Arbeitskosten zu senken und das gesamte Beschäftigungsrisiko auf die ArbeitnehmerInnen abzuwälzen.

## **Globale Mindestarbeitsnormen**

Die Globalisierung der Wirtschaft macht globales Handeln der Gewerkschaften notwendig. Internationale Solidarität ist notwendiger denn je. Europäische Betriebsräte sind der erste Schritt, 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 Grundbedingung. Das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie das Recht auf gleiche Entlohnung zählen ebenfalls zu diesen grundlegenden Mindestarbeitsnormen.

### **Die PRO-GE fordert:**

- Die ILO-Kernarbeitsnormen (Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Nichtdiskriminierung auf dem Arbeitsplatz, sowie Vereinigungs- und Kollektivvertragsfreiheit) müssen ohne Wenn und Aber von allen ArbeitgeberInnen eingehalten werden. Die Regierungen, müssen gewährleisten, dass diese auch von Niederlassungen ausländischer Unternehmen eingehalten werden. Österreich soll im Rahmen der Sozialpartnerschaft hier eine Vorreiterrolle leisten.
- Verbesserung des dreigliedrigen sozialen Dialogs im Rahmen der ILO.
- Die PRO-GE unterstützt die Kampagnen der internationalen Branchenverbände, EFFAT und industrial global union zur gewerkschaftlichen Organisation der prekär Beschäftigten.
- Die PRO-GE fordert tarifpolitische und gesetzliche Verbesserungen für prekär Beschäftigte, LeiharbeiterInnen und andere ArbeitnehmerInnen in dreiseitigen Beschäftigungsverhältnissen.
- Eine faire Besteuerung von multinationalen Unternehmen und ein Ende der Steuerflucht sowie Austrocknung von Steueroasen.

### **Fairer Handel**

Freihandelsabkommen im Rahmen der WTO oder mit Partnerländern der EU dürfen auf keinen Fall durch Liberalisierungsverpflichtungen zu Gefährdung von sozialen und arbeitsrechtlichen Standards führen. Im Sinne eines fairen Handels sollen in künftigen Freihandelsabkommen sogenannte **Nachhaltigkeitskapitel** aufgenommen werden, die soziale und ökologische Zielsetzungen enthalten. Langfristig angelegte Handelsbeziehungen müssen den Entwicklungsländern sichere Perspektiven bieten. Umgekehrt müssen massive wirtschaftliche Sanktionen jene Unternehmen und Länder treffen, die Menschen- und Gewerkschaftsrechte missachten. Hilfe für Entwicklungsländer muss ohne Auflagen des IWF und der Weltbank erfolgen. Diese Auflagen verschärfen deren Situationen nur. Durch komplette Deregulierung und Liberalisierung kommen Entwicklungsländer niemals auf wirtschaftlich gefestigte Beine.

### **Stopp der Lebensmittelspekulation**

Die globale Lebensmittelkrise spitzt sich immer stärker zu. Missernten, der vermehrte Anbau von Agrotreibstoffen, aber auch die Zunahme von Lebensmittelspekulation führten zu einem massiven Anstieg bei den Preisen von Grundnahrungsmitteln. Diese Entwicklung trifft vor allem die Ärmsten. Fast 900 Millionen Menschen hungern weltweit, weil Preise für Mais oder Reis künstlich hoch gehalten werden.

- Die PRO-GE schließt sich daher der Forderung nach wirksamer Regulierung (Finanzmarktrichtlinie) zur Eindämmung der Spekulation mit Grundnahrungsmitteln an.

### **Stopp der Ausbeutung durch Kinderarbeit**

Wirksame Schritte gegen die Ausbeutung von Kindern müssen gesetzt werden. Multinationale Unternehmen, die im eigenen Bereich oder bei ihren ZuliefererInnen

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. Mit der Abschaffung der Kinderarbeit muss die internationale Gemeinschaft aber gleichzeitig sicherstellen, dass die betroffenen Kinder tatsächlich Schulen besuchen können bzw. eine Berufsausbildungen erhalten.

### **Multinationale Konzerne – globale Rahmenabkommen**

Durch den Abschluss von globalen Rahmenabkommen zwischen den internationalen Gewerkschaftsverbänden und zentralen Leitungen von multinationalen Unternehmen werden Arbeitnehmerrechte, Standards bei Gesundheit sowie Sicherheit am Arbeitsplatz, Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz und Umweltstandards an allen Standorten des Unternehmens festgelegt. Im Gegensatz zu freiwilligen Verhaltenskodizes der Unternehmen sind sie vertraglich verbindlich. Die Verankerung von einklagbaren ILO-Mindestarbeitsnormen (Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie Zulassung von Gewerkschaften und Kollektivvertragsfreiheit) stellt eine Grundbedingung dar. Mittlerweile sind fast hundert solcher Abkommen unterzeichnet worden. Damit können hunderttausende ArbeitnehmerInnen in transnationalen Konzernen, insbesondere in Transformations- und Entwicklungsländern ihre Rechte gegenüber der Konzernleitung einfordern.

Da auch zunehmend österreichische Unternehmen global vertreten sind, wird sich die PRO-GE weiterhin dafür einsetzen, dass auch österreichische multinationale Unternehmen derartige Abkommen abschließen, in denen sie sich gegenüber ihrer Belegschaft zu ihrer sozialen Verantwortung und zum sozialen Dialog mit den AN-Interessensvertretungen an allen Standorten bekennen.

### **Bündnis mit globalisierungskritischen Bewegungen vertiefen**

Um faire und nachhaltige Entwicklung weltweit durchzusetzen, gilt es, das bestehende Bündnis mit gleichgesinnten globalisierungskritischen Sozialbewegungen und Nicht-Regierungsorganisationen zu vertiefen. Dies vor allem auch um die ILO-Kernarbeitsnormen rascher durchzusetzen. Das schließt sowohl die Beteiligung und Mitarbeit an Weltsozialforen und regionalen Sozialforen als Plattformen für eine alternative Globalisierung als auch 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 die weltweite Verbreitung dieses Modells zu forcieren.

## **4. Gerade jetzt soziale Systeme massiv ausbauen!**

### **4.1 Krankenversicherung**

Österreich hat eines der besten Gesundheitssysteme der Welt. Der Zugang zu medizinischen Leistungen ist international beispielgebend. Optimale Versorgungsstrukturen und mehr Leistung für kommende Generationen sind ein notwendiges Ziel. Die Modernisierung muss das Wohl der PatientInnen zum Ziel haben. Die Gesundheitsreform 2012 ist im Kern ein partnerschaftliches Zielsteuerungssystem, das eine bessere Abstimmung zwischen den niedergelassenen ÄrztInnen und den Spitälern garantieren soll. Die Kostensteigerung muss auch in den kommenden Generationen leistbar bleiben. Um dieses Ziel bis 2016 zu erreichen, muss mehr Geld in das Gesundheitssystem investiert werden. Mit der Möglichkeit, dass festsitzender Zahnersatz nun auch von den eigenen Einrichtungen angeboten werden darf, ist ein erster Schritt in die richtige Richtung getan. Selbstbehalte sind kein Steuerungsinstrument und sind deshalb abzubauen. Leistungskürzungen lehnt die PRO-GE ausnahmslos ab.

Die Bundesgesundheitskommission wurde der Reform angepasst, die neugeschaffene Bundeszielsteuerungskommission dient der Umsetzung von Zielsteuerung auf der Bundesebene. Die Gesundheitsplattformen auf Landesebene und die neugeschaffene Landeszielsteuerungskommission sollen einer besseren Koordination dienen.

Ein wesentlicher Punkt für eine vorausschauende Gesundheitspolitik ist die Prävention. Länger Leben bei einer guten Gesundheit ist eines der Kernziele. Auf Landesebene wird in Zukunft ein gemeinsamer Gesundheitsförderungsfond eingerichtet. Transparenz und bessere Qualität für die PatientInnen sind wesentliche Ziele für das österreichische Gesundheitssystem.

### **Finanzierung der Krankenversicherung**

Zur Finanzierung der Krankenversicherung sind weiter alle "kassa-fremden" Leistungen vom Staat zu finanzieren. Die Beitragsschulden der ArbeitgeberInnen sind verstärkt einzutreiben. Die Medikamentenkosten sind durch Spannungssenkungen auf das EU-Niveau zu senken. Ein einheitlicher Beitragssatz für ArbeiterInnen und Angestellte ist zu verankern.

Die PRO-GE bekennt sich zum Prinzip der Selbstverwaltung. Diese versicherungsnahe Form der Verwaltung reagiert rascher und unbürokratischer als staatliche Behörden. Für die Gemeinden und Kammern ist die Organisationsform der Selbstverwaltung bereits in der Bundesverfassung verankert. Für die Sozialversicherung fehlt diese konkrete Erwähnung.

## 4.2 Gerechte Pensionen, von denen man leben kann

Es gibt keine Alternative zum umlagefinanzierten Pensionssystem: Trotz aller Beteuerungen und zahlloser Reformen zahlen die (privaten) Pensionskassen fast allen Versicherten jedes Jahr niedrigere Pensionen – von Erhöhung keine Rede! Und selbst das Auszahlen des angesparten Kapitals wird verweigert. Im Gegensatz dazu ist das staatliche Pensionssystem kerngesund und der Anteil der Staatsfinanzierung bei den ASVG-Pensionen fast auf einem historischen Tiefstand. Durch das Pensionskontosystem wird sichtbar werden, ob und in welchem Ausmaß ein Bedarf an besseren Pensionsleistungen besteht.

### **Die PRO-GE fordert daher:**

- Hände weg vom ASVG Pensionssystem. Es hat sich bewährt und darf nicht verschlechtert werden, vielmehr ist es auszubauen und die Leistungen zu verbessern.
- Die Pensionshöhe muss für alle existenzsichernd sein und einer verbindlichen Wertanpassung unterliegen. Nach 45 bzw. 40 Jahren der Berufstätigkeit unter Einschluss üblicher Unterbrechungen muss die Pension 80% der Bemessungsgrundlage betragen.
- Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, zu gesicherten und vorhersehbaren Bedingungen eine freiwillige höhere Versicherung auch für ganze Belegschaften mit der Pensionsversicherung zu vereinbaren.
- Die Regelungen für Menschen mit besonders belastenden Berufstätigkeiten (SchwerarbeiterInnen) müssen verbessert und ausgebaut werden. Insbesondere ist schon im aktiven Berufsleben verbindlich festzulegen, wer Schwerarbeit verrichtet.
- Es darf keine Abschlüsse für vorzeitigen Pensionsantritt geben, wenn eine vorzeitige Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen nötig war oder KollegInnen bereit waren, ihre Arbeitstätigkeit fortzusetzen, ihnen aber kein Arbeitsplatz vermittelt werden konnte.
- Für ArbeitgeberInnen, die deutlich weniger ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigen als es dem Durchschnitt ihrer Branche entspricht, sind die ArbeitgeberInnen-Beiträge zur Pensionsversicherung in doppelter Höhe vorzuschreiben.
- Eine deutliche Sockelung der Pensionshöhe, unabhängig von sozialen Notlagen, um vor allem die Absicherung der Frauen zu verbessern.
- Zur verbesserten Finanzierung soll der ArbeitgeberInnen-Beitrag auf eine Wertschöpfungsabgabe umgestellt oder für ihn die Höchstbeitragsgrundlage erhöht bzw. abgeschafft werden.

### **Rehabilitation vor Pension – Aber richtig**

Der Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“ ist schon richtig: Niemand will, dass ArbeitnehmerInnen statt einer vernünftigen Rehabilitation und Umschulung jahrzehntelang mit Invaliditäts-Pensionen in der Höhe des Existenzminimums leben müssen. Aber die vorgesehenen Regelungen schaffen ein undurchsichtiges, hochkompliziertes System mit vielen beteiligten Institutionen.

### **Die PRO-GE fordert:**

- Die Konzentration der medizinischen und beruflichen Rehabilitation in einer Hand.
- Klare, soziale und verständliche Regelungen, die das Risiko des Erfolgs einer Rehabilitation nicht auf die betroffenen Menschen abwälzen.
- Rehabilitation gerade auch für ungelernte und angelernte KollegInnen.
- Das bewährte System einer „Rehabilitation nur nach oben“ (strikte Wahrung des Berufsschutzes) darf auch in Zukunft nicht aufgeweicht werden. Insbesondere darf der Berufsschutz nicht durch eine Betriebsrats-Freistellung verloren gehen.
- Wenn eine Rehabilitation nicht möglich oder fehlgeschlagen ist, muss es verbesserte Zugangsbestimmungen zur Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeits-Pension geben.

### **Verbesserung bei der Nacht-Schwerarbeit**

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 zurückliegende 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, muss ein aliquot früherer Pensionsantritt möglich sein.

### **Kein vorzeitiges Anheben des Frauenpensionsalters**

Der immer wieder aufkeimenden Diskussion aus den verschiedensten politischen Lagern über eine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters erteilt die Gewerkschaft PRO-GE eine klare Absage. Die Anhebung des unterschiedlichen Antrittsalters ist ja bereits vom Gesetzgeber beschlossen und der Prozess eingeleitet. Mangelhaft ist jedoch die Umsetzung des im Jahr 1992 beschlossenen Gleichbehandlungspaketes, insbesondere was Kinderbetreuungseinrichtungen und die Herstellung von Lohngleichheit betrifft. Gleichstellung darf nicht beim Pensionsalter beginnen, sondern Gleichstellung muss bereits mit Berufsbeginn gewährleistet werden.

### **Die PRO-GE fordert:**

- Keine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters, Einhaltung des Vertrauensgrundsatzes.
- Verpflichtung der Wirtschaft zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen.
- Verpflichtende Gesundheitsförderung, um Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten und damit die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters zu ermöglichen.

### **4.3 Arbeitslosenversicherung**

Die Arbeitslosigkeit ist in Europa auf ein Rekordniveau angestiegen. Insbesondere auf die Jugendarbeitslosigkeit trifft dies in einem skandalösen Ausmaß zu. In Österreich konnte durch die Ausbildungsgarantie die Jugendarbeitslosigkeit geringer gehalten werden. Dennoch ist eine bessere Absicherung für die Jugendlichen im Fall der Arbeitslosigkeit notwendig.

Das Arbeitslosengeld muss deutlich angehoben werden. Österreich hat nach wie vor eine der niedrigsten Nettoersatzraten europaweit. Dass von Arbeitsplatzverlust Betroffene fast die Hälfte ihres bisherigen Einkommens verlieren und dann von Armut bedroht sind, ist nicht zu akzeptieren. Die PRO-GE fordert daher die Anhebung der Nettoersatzrate auf EU-Niveau (das sind zu mindestens 60 Prozent). Für jene ArbeitnehmerInnen die in ihrer Arbeitslosigkeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, muss diese Rate auf 80% angehoben werden. Die Notstandshilfe muss durch Beseitigung der frauendiskriminierenden Anrechnung von Partnereinkommen zu einer echten Versorgungsleistung ausgebaut werden. Der Verlust des Arbeitsplatzes darf nicht zu Exekutionen und Obdachlosigkeit führen. Arbeitslosen ist daher das Recht einzuräumen, durch einseitige Erklärung laufende Kreditraten den geänderten Einkommen anzupassen.

### **4.4. Pflege und Betreuung**

Pflege und Betreuung finden sich auf vielen Ebenen wieder. Eltern von Kindern mit besonderen Bedürfnissen und von Kindern mit schweren Erkrankungen benötigen spezielle Angebote sowohl im Rahmen der Daseinsvorsorge also auch in der Vereinbarkeit mit ihrer Berufstätigkeit, um nicht in existenzielle Notlagen zu geraten.

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, die sich negativ auf die soziale Absicherung und den Erwerbsverlauf auswirken sowie auch in die soziale Isolation führen kann.

Durch sinkende Geburtenraten, den Anstieg von Singlehaushalten, die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und der angestrebten Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters wird die innerfamiliäre Pflege und Betreuung zurückgehen und die Nachfrage nach professionellen sozialen Diensten zusätzlich ansteigen.

#### **Die PRO-GE fordert:**

- Flächendeckende Schaffung von Rehabilitationseinrichtungen für Kinder und Jugendliche nach einer schweren Erkrankung, gemeinsam mit ihren Familien.
- Doppelter Anspruch an Pflegefreistellung für Eltern behinderter Kinder.
- Bundesweiter „Pflege- und Betreuungsfonds“, der vorrangig aus Vermögenssteuern und einer Erbschaftssteuer gespeist wird. Damit soll die Finanzierung der Pflege und

Betreuung (auch der „24-Stunden-Pflege“) nachhaltig sichergestellt und die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals durch eine höhere Entlohnung und bessere Arbeitszeiten wesentlich verbessert werden.

- Ausbau von bedarfsorientierten und leistbaren Pflegeeinrichtungen, also Pflegeheimen, Tageszentren und betreutem Wohnen in ganz Österreich.
- Rechtsanspruch auf eine befristete Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit für Angehörige mit einem in der Familie aufgetretenen Pflegefall bis zum Freiwerden eines Pflegeplatzes bzw. der Organisation einer professionellen Pflege.
- Regelmäßige Valorisierung des Pflegegeldes.

#### **4.5. Armutsbekämpfung**

Armut bedeutet Ausgrenzung und Demütigung. Armut ist überwiegend weiblich. Alleinerzieherinnen und alleinstehende Frauen, die eine Pension beziehen, sind die Hauptbetroffenen. Aber auch der Anteil an jenen Menschen, die von ihrer Arbeit nicht leben können, also die sogenannten „Working poor“ nimmt zu. „Working poor“ sind jene Menschen, die mit ihrem Arbeitseinkommen ihre Grundbedürfnisse nicht decken können.

Das beste Mittel gegen Armut sind existenzsichernde Einkommen und jährliche, nachhaltige Lohnabschlüsse. Aber auch der Sozialstaat greift mit seinen Leistungen dann helfend ein, wenn Armut droht. Eine gerechte Umverteilungspolitik ist daher notwendig, um Armut zu bekämpfen und vermeiden.

##### **Die PRO-GE fordert:**

- Einführung eines kollektivvertraglichen Mindestlohnes von € 1.500,00 durch sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen auf Verbandsebene (General-Kollektivvertrag).
- Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld, mit dem Ziel eines existenzsichernden Einkommens.
- Streichung der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe.
- Erhöhung der Negativsteuer und direkte Auszahlung über die ArbeitgeberInnen, um die geringsten Einkommen zu erhöhen.

## 5. Ein einheitliches und modernes Arbeitsrecht

### Gleiche Rechte für ArbeiterInnen und Angestellte

Die zentrale Forderung im Bereich des Arbeitsrechts ist nach wie vor, die ungleiche Behandlung von ArbeiterInnen und Angestellten zu beenden. Hier nur einige Beispiele der unsachlichen und ungerechten Unterscheidungen:

- Notwendige Arztbesuche, Behördenwege oder auch „nur“ das Erledigen von dringenden persönlichen Angelegenheiten (zB Wasserrohrbruch in der Wohnung der ArbeitnehmerInnen und die rasche Behebung) sind wichtige persönliche Verhinderungsgründe, die zu einem Anspruch auf Entgeltfortzahlung führen. Das Leben macht bei diesen Verhinderungsgründen keinen Unterschied, ob es einen/eine ArbeiterIn trifft oder eine/einen Angestellte/n. Der Gesetzgeber jedoch macht noch immer Unterschiede bei der Entgeltfortzahlung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Für diese Ungleichbehandlung bei der Entgeltfortzahlung wegen einer Arbeitsverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen gibt es keine sachliche Rechtfertigung; sie muss daher umgehend beseitigt werden.
- Niemand sucht sich Krankheit oder Freizeitunfälle aus. Dies gilt für ArbeiterInnen ebenso wie für Angestellte. Es gibt daher keinen sachlichen Grund die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Freizeitunfällen für ArbeiterInnen und Angestellte unterschiedlich zu regeln. Auch in diesem Bereich ist eine Gleichstellung längst überfällig.
- Angestellte müssen ihr Gehalt spätestens am Letzten eines Kalendermonats erhalten. ArbeiterInnen bekommen ihren Lohn oftmals viel später. Gerade zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses bedeutet dies, dass ArbeiterInnen sechs Wochen oder länger auf ihren ersten Lohn warten müssen. Dass die Regelung der Angestellten bezüglich der Fälligkeit auch für ArbeiterInnen möglich und umsetzbar ist, zeigen einige Kollektivverträge der Gewerkschaft PRO-GE (zB Kollektivvertrag für die Metallindustrie). Eine gesetzliche Regelung bezüglich der Fälligkeit würde auch in diesem Bereich eine unsachliche Differenzierung beseitigen.

Jede Unterscheidung bei den Rechten der ArbeitnehmerInnen-Gruppen ist unhaltbar und daher abzulehnen. Die PRO-GE fordert gleiche Rechte für ArbeiterInnen und Angestellte. Diese Forderung bedeutet selbstverständlich, dass es zu keiner Verschlechterung bestehender Rechte kommen darf, auch nicht für Angestellte.

### Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes

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. Angestellte, Bäckerei-ArbeiterInnen 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.

## **Verbesserung im Urlaubsrecht**

Das Erreichen der sechsten Urlaubswoche ist unter Berücksichtigung der zunehmenden Instabilität von Arbeitsverhältnissen deutlich zu erleichtern. Die PRO-GE fordert im ersten Schritt eine deutliche Verbesserung der Anrechnung von Vordienstzeiten für das Erreichen der sechsten Urlaubswoche. Ziel ist, dass alle ArbeitnehmerInnen nach 25 Arbeitsjahren, unabhängig aus wie vielen Arbeitsverhältnissen, einen Anspruch auf sechs Wochen Urlaub haben.

## **Abfertigung**

Die PRO-GE fordert, dass im Rahmen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (Abfertigung neu) ein deutlich höherer Beitragssatz vorgesehen wird, der die Leistungen des Systems an jene der „Abfertigung alt“ heranführt. Darüber hinaus soll den Kollektivverträgen auch im Rahmen des Systems der „Abfertigung neu“ steuerlich jener Spielraum eingeräumt werden, den sie im Rahmen des Abfertigungssystems des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes/Angestelltengesetzes haben.

Im alten Abfertigungssystem soll auch bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin die volle Abfertigung bezahlt werden.

## **Behinderteneinstellungsgesetz**

Die PRO-GE fordert eine Überprüfung, ob die drastische Verringerung des Kündigungsschutzes für begünstigt Behinderte tatsächlich zur vermehrten Einstellung dieser ArbeitnehmerInnen geführt hat. Sollte dies nicht der Fall sein, so verlangt die PRO-GE die volle Wiederherstellung des Kündigungsschutzes für begünstigt Behinderte. Darüber hinaus wird gefordert, dass begünstigt Behinderte mit einer Teilzeitbeschäftigung nur zeitaliquot auf die Einstellpflicht angerechnet werden.

## **Modernes Arbeitsrecht**

Das Arbeitsrecht muss ständig weiter entwickelt werden und neue Herausforderungen bewältigen. Sichtbar gewordene Mängel müssen beseitigt werden.

### **Inbesondere fordert die PRO-GE daher:**

- Ein ausdrückliches Verbot von Auflösungen des Arbeitsverhältnisses zur Umgehung der Entgeltfortzahlungspflicht bei Krankheit und Arbeitsunfall.
- Die Wiedereinführung des Erstattungsfonds im Entgeltfortzahlungsgesetz, zumindest für kleine und mittlere Unternehmen.
- Verbot einvernehmlicher Auflösungen bei Leiharbeit, wenn sie im Zusammenhang mit dem Ende eines Einsatzes erfolgen.
- Verbot nachteiliger Vertragsklauseln, insbesondere von Konkurrenzklauseln und Ausbildungskosten-Rückersatz.

- Gesetzliche Anrechnung aller Karenzzeiten im Sinne des MSchG/VKG für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche.
- Einen vierwöchigen Kündigungsschutz nach Fehlgeburten.
- Einen bezahlten Freistellungsanspruch für die Teilnahme an Katastropheneinsätzen (freiwillige Feuerwehr, Rettungsdienste usw.).
- Reduzierung der Belastungswerte für Schwerarbeit im NSchG sowie die Möglichkeit der Zusammenrechnung unterschiedlicher Belastungen.
- Einen Rechtsanspruch der ArbeitnehmerInnen auf Altersteilzeit.
- Eingrenzung der Zulässigkeit von Widerrufsrechten und Klarstellung, dass es keine wiederholten „Leistungen ohne Rechtsanspruch“ gibt.
- Die Lage der Arbeitszeit muss verpflichtend im Dienstzettel angeführt werden.

## **6. Gute Arbeit für alle**

### **6.1. Industriepolitik**

#### **Einflussnahme des Staates**

- Die ÖIAG soll wieder eine echte staatliche Beteiligungsgesellschaft werden, um Firmen und Arbeitsplätze in Österreich zu halten und zu stabilisieren.
- Der Modus der Bestellung der EigentümervereinerInnen ist umgehend zu verändern. Die ÖIAG darf keine Spielwiese der Industriellenvereinigung bleiben.
- Staatsanteile an strategisch wichtigen Betrieben sind zu erhöhen.
- In Zukunftsbranchen wie z.B. die Solartechnologie muss investiert werden.
- Nötigenfalls sind Betriebe aus Zukunftsbranchen zu übernehmen um das Know-How und die Arbeitsplätze für Österreich zu sichern.
- Keine Privatisierungen.

#### **Auf die öffentliche Auftragsvergabe Einfluss nehmen**

Ländern muss es in Zukunft wieder erlaubt sein, mit ihren öffentlichen Aufträgen aktiv in die Wirtschaft einzugreifen.

Die PRO-GE fordert daher:

- Öffentliche Aufträge vor der Vergabe auf soziale, umwelt- und beschäftigungsfördernde Wirkung verbindlich zu überprüfen.
- Es muss eine Kontrolle der ausführenden Unternehmen geben, ob sie sich dem Gemeinwohl dienlich verhalten (wie z.B. keine arbeitsrechtlichen Verfehlungen, Betriebsrat, Frauenförderung, Lehrlingsausbildung, Einstellung von Langzeitarbeitslosen, umweltgerechte Produktion, Steuerleistung).
- Öffentliche Aufträge sind nicht nur nach Preiskriterien zu vergeben. Es müssen auch soziale und rechtliche Standards Berücksichtigung finden (keine arbeitsrechtlichen Verfehlungen, keine Außenstände bei den SV-Trägern etc.). Um dem vorzubeugen, sollen Betrieben, die nicht organisiert sind, obwohl sie mehr als 5 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, keine öffentlichen Aufträge erhalten. Dies kann am besten über eine zentrale, unabhängige Auftragsabwicklung die sozialpartnerschaftlich besetzt ist, wie z.B. über den ANKÖ (Auftragnehmerkataster Österreich), überprüft werden.

#### **Forschung & Entwicklung**

Sowohl für die österreichische als auch für die europäische Wirtschaft, und damit einhergehend die Arbeitsplätze, werden die zukünftigen Investitionen in Forschung und Entwicklung bedeutend sein. Es müssen die richtigen Schwerpunkte gesetzt und auch an den Universitäten gefördert werden.

### **Die PRO-GE fordert daher:**

- Für Forschungs-, Entwicklungs- und Zukunftsinvestitionen ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen.
- Ein öffentliches Forschungs- und Entwicklungsprogramm, mit den Schwerpunkten Umwelt und Sicherheit im Verkehr, ist zur Schaffung eines integrierten Verkehrskonzeptes notwendig.
- Ergebnisse aus Forschungen an Universitäten, die vom Staat finanziert werden, müssen zum Teil auch wieder dem Staat zugutekommen.

Diese Ausgaben dürfen nicht in die „Maastricht“-Kriterien der EU für Budgetdefizite eingerechnet werden.

## **6.2. Aktive Arbeitsmarktpolitik**

Dank der Kurzarbeit hat Österreich die Krise gut überstanden. Die Kurzarbeit hat sich bewährt. Die Durchbeschäftigung qualifizierter Arbeitskräfte hat es möglich gemacht, beim raschen Anspringen der Konjunktur die Nachfrage schnell zu befriedigen. Allerdings hat durch die Krise auch ein Verdrängungswettbewerb stattgefunden, in dem Stammarbeitskräfte durch Zeitarbeitskräfte ersetzt worden sind. Viele ArbeitnehmerInnen sind arbeitslos geworden und geblieben. Deshalb ist unter anderen eine aktive Arbeitsmarktpolitik notwendig. Es muss Arbeit für Alle geben. Durch forcierte Forschung und Entwicklung, aber auch durch eine arbeitnehmerfreundliche Industriepolitik, müssen neue Arbeitsplätze geschaffen werden, die nachhaltig Umwelt schonend und sicher sind. Dazu muss natürlich auch jene Qualifikation gefördert und sichergestellt werden, die am Arbeitsmarkt nachgefragt ist. Eine verbesserte Bildungskarenz aber auch andere Maßnahmen, insbesondere zur Weiterbildung und Umschulung von Zeit-Arbeitskräften wären richtige Ansätze. Wir fordern die konsequente Umsetzung der Ausbildungsgarantie für die jungen Menschen. Besonderes Augenmerk ist nach wie auf die Qualifizierungen von Frauen zu legen. Dies gilt besonders für die Wahl eines Lehrberufes. Anreize für Frauen atypische Lehrberufe zu erlernen, sind weiterhin auszubauen. Auch die Wiedereingliederung nach Berufsunterbrechungen muss verbessert werden. Eine Beschäftigungsgarantie für ältere Menschen, die auf Grund des steigenden Pensionsalters weiter im Arbeitsprozess verbleiben müssen, soll eingerichtet werden.

## **6.3. ArbeitnehmerInnengerechte Arbeitszeitgestaltung**

Für die Beschäftigten ist das Arbeitszeitthema von besonderer Bedeutung. Lage und Ausmaß der Arbeitszeit beeinflussen das gesamte Leben. Daher ist es ein zentrales Ziel der PRO-GE, dass Arbeitszeiten den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen entsprechen. Das beste Mittel dafür ist der Erhalt und der Ausbau der Mitbestimmungsqualität der BetriebsrätInnen und der ArbeitnehmerInnen bei der Festlegung der Arbeitszeit. Zusätzlich ist eine kürzere Arbeitszeit und eine Verteilung dieser ein wichtiger Ansatzpunkt, um die unerträglich hohe Arbeitslosigkeit zu verringern.

## Verringerung der Arbeitszeit

Die PRO-GE strebt eine sinnvollere Verteilung der Arbeitszeit an. Es ist unverständlich, dass trotz hoher Arbeitslosigkeit die Beschäftigten zig Millionen Überstunden leisten müssen. Für die Verringerung der Arbeitszeit bieten sich mehrere Ansatzpunkte an:

- Die Einhaltung der Höchstgrenzen der zulässigen Mehr- und Überstunden muss wesentlich stärker durchgesetzt werden. Dafür sind stärkere Kontrollen und wirksame Sanktionen erforderlich.
- Überstunden müssen für ArbeitgeberInnen so verteuert werden, dass die Einstellung zusätzlicher Beschäftigter attraktiver wird. Eine Möglichkeit dafür sind zusätzliche Abgaben zugunsten des Sozialsystems.
- Die Normalarbeitszeit soll durch eine Novelle des AZG auch für jene ArbeitnehmerInnen reduziert werden, die immer noch eine 40-Stunden-Woche haben. Durch General-Kollektivvertrag soll stufenweise die 35-Stunden-Woche bei vollem Erhalt der Kaufkraft eingeführt werden.
- Viele ArbeitnehmerInnen können auf Grund der kürzer werdenden Dienstzeiten die sechste Urlaubswoche nicht mehr erreichen. Deshalb soll auf Kollektivvertrags-Ebene oder auf Urlaubsgesetzebene die Anrechnung der Arbeitszeiten bei allen Arbeitgebern für das Erreichen der 25 Dienstjahre durchgesetzt werden.
- In den Kollektivverträgen der PRO-GE soll insbesondere für Menschen mit besonderer Arbeitsbelastung eine kürzere Normalarbeitszeit durchgesetzt werden.
- Bestehende begleitende Förderungen für verringerte Normalarbeitszeit (z.B. Solidaritätsprämienmodell) sind auszubauen und zu nutzen.
- Die kollektiven und individuellen Möglichkeiten, sich wirksam gegen überlange Arbeitszeiten wehren zu können, sind auszubauen.

## 6.4. Teilzeitarbeit

In bestimmten Lebensabschnitten kann Teilzeitarbeit den ArbeitnehmerInnen entgegen kommen. Viele Beschäftigte jedoch wurden in die Teilzeit gedrängt, weil Vollzeitstellen durch Teilzeitstellen ersetzt wurden. In manchen Branchen ist Teilzeitarbeit überhaupt die einzige Möglichkeit, eine Anstellung zu erhalten.

Von Teilzeitbeschäftigung sind überwiegend Frauen betroffen, und oftmals sind sie auch unfreiwillig in dieser Beschäftigungsform. Für Viele ist es die einzige Möglichkeit nach einer Berufspause wie z.B. der Karenz wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren. Darüber hinaus werden viele Teilzeitbeschäftigte in den Unternehmen nicht als vollwertige MitarbeiterInnen wahrgenommen. Lange Teilzeitphasen mit geringer Bezahlung sind zudem pensionsschädigend und fördern die Altersarmut!

### **Die PRO-GE fordert:**

- Das Angebot an qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen für Teilzeitbeschäftigte auszubauen.
- Gleiche Aufstiegschancen auch für Teilzeitbeschäftigte und Bevorzugung gegenüber externen BewerberInnen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen.

- Schaffung von hochwertigen Teilzeitarbeitsstellen, insbesondere mit über 30 Wochenstunden.
- Das Recht für ArbeitnehmerInnen, zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung lebensabschnittsgerecht wechseln zu können, insbesondere einen Rechtsanspruch auf Aufstockung der Teilzeitarbeit vor der Einstellung weiterer Teilzeitkräfte.
- Erhöhte SV-Beiträge für alle Unternehmen mit mehr als 20% Teilzeitbeschäftigten.
- Kontrolle auf Einhaltung des Mehrarbeitszuschlages bei Teilzeit und die Abschaffung des Durchrechnungszeitraumes des AZG.
- Gleichstellung des Rechtsanspruches bei der Elternteilzeit in Kleinbetrieben (unter 20 ArbeitnehmerInnen).
- Verpflichtende Information, dass lange Teilzeitphasen pensionschädigend sind.

## 6.5. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Beruf und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer vereinbar zu machen, ist ein wesentlicher Beitrag zur Steigerung der Erwerbstätigkeit und ein damit verbundenes eigenständiges Leben. Schlechte Rahmenbedingungen und die ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit bedeuten besonders für Frauen Hindernisse, einer existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen.

Vereinbarkeit zu organisieren, wird immer noch in erster Linie Frauen zugeschrieben. Dadurch haben sie schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und weniger Karrieremöglichkeiten. Die Einbußen, die sie durch den Verzicht auf eine Vollzeitleistung und in Folge von geringeren Pensionsansprüchen zu tragen haben, schmälern ihr Lebenseinkommen.

### Die PRO-GE fordert:

- Ein ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt unter Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen.
- Einheitliche, bundesweite Öffnungszeiten und Qualitätssicherung der Kinderbetreuung und Kinderbildungseinrichtungen.
- Kinderbetreuungsplätze müssen ganzjährig vergeben werden und nicht nur mit September zu Schulbeginn.
- Förderung von Betriebskindergärten und alternativen Kinderbetreuungen in Unternehmen.
- Kinderbetreuungseinrichtungen, die auch den Bedürfnissen von Beschäftigten mit untypischen Arbeitszeiten gerecht werden (z.B. Schichtdienst).
- Eine Ganztagesbetreuung, Ganztageschulen und Ferienbetreuung vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien.
- Eine Ferienregelung, die auch auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern Rücksicht nimmt.
- Neuregelung der Familienleistungen mit einer Teilung zwischen Sach- und Geldleistungen – „Familienförderung neu“.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben braucht gut funktionierende Gesetze, die leicht anwendbar sind und in bestimmten Lebensphasen soziale Absicherung garantieren. Auch der Schutz von werdenden Müttern sowohl in gesundheitlicher als auch finanzieller Sicht muss ständig weiterentwickelt werden.

#### **Die PRO-GE fordert:**

- Die Valorisierung des Kinderbetreuungsgeldes.
- Eine rechtssichere und einfache Berechnung der Zuverdienstgrenze.
- Keine arbeitsrechtlichen Nachteile für Eltern, die wegen eines längeren Kinderbetreuungsgeldanspruches irrtümlich bei Ende der Karenz die Arbeit nicht antreten.
- Einen Rechtsanspruch auf ein „Papamonat“ mit finanzieller, arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung.
- Die Aufnahme von schwangeren Jugendlichen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen in die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes sowie Anerkennung der Karenzbestimmungen laut Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz.
- Die Fortzahlung aller Ansprüche während der Schwangerschaft analog § 3 EFZG.
- Den Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt analog der Behaltefrist nach einer Karenz.
- Die gesetzliche Anrechnung aller Elternkarenzen auf dienstzeitabhängige Ansprüche.

## **6.6. Bekämpfung von Schwarzunternehmertum und Lohndumping**

Undokumentierte Beschäftigte ohne Arbeitserlaubnis erbringen ihre Arbeit meistens unter gesundheitsschädlichen und menschenunwürdigen Bedingungen. Gesetzliche und kollektivvertragliche Mindestbestimmungen werden nicht eingehalten. Die illegale Beschäftigung führt einerseits zu erheblichen Profiten von „SchwarzarbeitgeberInnen“ und bedroht gleichzeitig kleinere Unternehmen in ihrer Existenz. Beides führt in der Folge zum Verlust von Arbeitsplätzen. Die Bekämpfung der organisierten illegalen Beschäftigung ist für die PRO-GE ein vordringliches Anliegen. Sozialbetrug darf kein Kavaliersdelikt sein. Maßnahmen sind unbedingt einzuführen, sowie z.B. die Streichung bzw. die Rückzahlung von Förderungen und Subventionen, bessere personelle Ausstattung der Kontrolle, Ausschluss von öffentlichen Vergaben sowie die strikte Haftung von Generalunternehmen.

### **Durch das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz erste Erfolge gegen (insbesondere europäisches) Sozialdumping**

Die Lohnunterschiede in der europäischen Union, aber auch darüber hinaus, sind nach wie vor von großen Unterschieden gekennzeichnet. Durch die Öffnung des Arbeitsmarktes brauchen wir unbedingt eine Kontrolle von Lohn- und Sozialstandard. Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz kam genau zum richtigen Zeitpunkt. Erst mit diesem Gesetz wurde es möglich, vorenthaltene, zu Recht bestehende Lohn-Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht nur vor Gericht einzuklagen, sondern auch die Nichtbezahlung selbst unter Strafe zu stellen. Dies gilt sowohl für inländische als auch für ausländische

Unternehmen. Trotz des hohen Engagements des Kompetenzzentrums der WGKK ist es leider noch nicht gelungen, alle schwarzen Schafe entsprechend zu bestrafen, da die Behörden zu langsam bei der Bearbeitung der Fälle sind. Ein Manko dieses Gesetzes ist es, dass nur der Mindestlohn und keine Sonderzahlungen oder Zuschläge und Zulagen zur Berechnung herangezogen werden können. Eine Weiterentwicklung dieses Gesetzes ist daher notwendig. Dabei soll auch eine Verbandsklage von ÖGB/AK auf Zahlung und ein Ausschluss verurteilter UnternehmerInnen aus allen Vergabeverfahren vorgesehen werden. Die Finanzpolizei ist in ihren Sach- und Personalressourcen so aufzustocken, dass sie effizient arbeiten kann. Als besonders schwierig zeigt sich die Strafverfolgung im Ausland. Europäische Regelungen sind hier notwendig.

## **7. Bildung für alle**

### **7.1. Qualifizierte Ausbildung – notwendig für Alle**

Niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen haben ein deutlich höheres Risiko arbeitslos zu werden als besser qualifizierte ArbeitnehmerInnen. Durch den rasanten wirtschaftlichen Wandel ändern sich ständig die Qualifikationen. Dadurch steigt die Verunsicherung, ob in Zukunft die eigenen Qualifikationen noch nachgefragt sein werden. Qualifizierte Arbeitskräfte sind aber auch ein wesentlicher Faktor für den Standort. Investitionsentscheidungen von zukunftsorientierten ManagerInnen werden sehr oft davon abhängig gemacht.

Aus all diesen Gründen muss es ein Recht auf Ausbildung für Alle geben. Damit ist nicht nur die Erstausbildung sondern vielmehr auch die Weiterqualifikation gemeint.

In allen Schultypen hat eine verpflichtende Aufklärung über die Ursachen und Folgen von totalitären Entwicklungen zu erfolgen. Nur dadurch können StaatsbürgerInnen mündig und demokratiebewusst werden. Im Bereich der Berufsschulen sowie der Grundschulen sind vermehrt Schwerpunkte in Allgemeinbildung und Bildungsinitiativen zum Abbau von Geschlechterklischees zu setzen.

### **7.2. Duale Berufsausbildung**

Die duale Berufsausbildung ist ein international anerkanntes und bewundertes Erfolgsmodell, welches für die niedrige Jugendarbeitslosigkeit verantwortlich zeichnet. Nicht zuletzt konnten sich auch die Anstrengungen der SozialpartnerInnen mit der flächendeckenden Einführung der Ausbildungsgarantie in Österreich positiv bemerkbar machen. Dabei sollte aber nicht vergessen werden, dass die Verantwortung zur Ausbildung bei der Wirtschaft liegt und nicht auf den Staat abgewälzt werden darf.

Die hohe Durchfallsquote bei der Lehrabschlussprüfung sowie die erschreckende Zahl von Jugendlichen, die sich in keiner Ausbildung befinden oder diese abgebrochen haben, wird Österreich in Zukunft vor neue Herausforderungen stellen. Der österreichische Weg der vergangenen Jahre hat sich im internationalen Vergleich bewährt und muss weitergeführt

werden. Jedoch müssen auch im Bereich der dualen Berufsausbildung neue Wege beschritten werden, das Bildungssystem reformiert und neue Qualitätsstandards eingeführt werden.

### **7.3. Weiterbildung und Umschulung**

In der Arbeitswelt fehlt in vielen Fällen das Recht auf Bildungsfreistellung. Weiterbildung und deren Finanzierung sind oftmals von der Willkür der/des Arbeitgebern/s abhängig. Darüber hinaus sind die rasch wachsenden Bildungsangebote für viele ArbeitnehmerInnen nicht mehr durchschaubar. Deshalb sollen Bildungspläne in den Betrieben erstellt werden, unter anderem auch mit Hilfe von Bildungslotsen. Für die ArbeitnehmerInnen sind die Arbeitszeiten z.B. Schichtarbeit oder atypische Arbeitszeiten so anzupassen, dass Weiterbildungsangebote auch wahrgenommen werden können. Gleiches gilt für familiäre Verpflichtungen wie Kinderbetreuung, Pflege usw. Letztere stellen besonders für Frauen oft einen großen Nachteil dar.

Der Verlust des Arbeitsplatzes bringt oftmals eine gänzliche Neuorientierung mit sich. Diese ist für Menschen, die schon lange in einem bestimmten Beruf arbeiten, eine besondere Herausforderung. Aber auch junge Menschen müssen sich immer wieder Qualifikationsänderungen stellen. Arbeitsstiftungen bzw. stiftungsähnliche Schulungsmaßnahmen bieten ein besonderes Angebot und greifen helfend unter die Arme. Durch spezielle Betreuung und Beratung kommen die Betroffenen zur beruflichen Neuorientierung.

#### **Die PRO-GE fordert:**

- Das Recht auf bezahlte Bildungsfreistellung für alle ArbeitnehmerInnen und den Ausbau der bestehenden gesetzlichen Regelung der Bildungskarenz.
- Verbesserte Weiterbildungs-, Nachschulungs- und Wiedereinstiegsmaßnahmen in Verbindung mit der Inanspruchnahme von Elternkarenzen. Für die TeilnehmerInnen müssen bei Bedarf Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung gestellt werden.
- Spezielle Bildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen bei Weiterbildungsmaßnahmen oder beruflicher Neuqualifikation.
- Weiterbildungsmaßnahmen müssen durch staatliche Förderungsmaßnahmen dahingehend unterstützt werden, dass sie für die ArbeitnehmerInnen finanziell verkraftbar sind.

## **7.4. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit**

Die Aufgabe der gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist es, alle ArbeitnehmervertreterInnen im Betreuungsbereich der PRO-GE für ihre Tätigkeit mit jenen Kenntnissen und Kompetenzen auszustatten, mit denen sie die Interessen der ArbeitnehmerInnen bestmöglich vertreten und damit auch ihre gewerkschaftliche Aufgabe erfüllen können. Dies betrifft BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Behindertenvertrauenspersonen sowie alle FunktionärInnen der PRO-GE.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit für BetriebsrätInnen umfasst die Grundausbildung, die Diplomausbildung und die Spezialseminare. Wir wollen erreichen, dass mindestens 65% aller aktiven BetriebsrätInnen die Grundausbildung und mindestens 20% die Diplomausbildung abgeschlossen haben. Die Koordination der Bildungsarbeit soll durch Treffen des Bundesbildungsausschusses mit den Bildungsverantwortlichen der Länder und der Abteilungen verbessert werden.

### **Grundausbildung**

Der Abschluss der Grundausbildung für BetriebsrätInnen ist wie der Lehrabschluss für einen Lehrling. Erst nach dieser Ausbildung kann man seine Tätigkeit gut und qualifiziert ausüben.

In der Grundausbildung werden die Themen und Werkzeuge für die tägliche Betriebsratsarbeit vermittelt. Von der Betriebsratssitzung, der Betriebsversammlung, von den Mitbestimmungsrechten bis zur Bildungsfreistellung werden alle Kompetenzen für die tägliche Betriebsratsarbeit geschult. Auch die Funktion als gewerkschaftliche ArbeitnehmerInnenvertretung wird anhand der Themen Arbeitergeschichte, Organisationsaufgaben und Mitgliederwerbung ausführlich behandelt.

### **Diplomausbildung**

Die Diplomausbildung ermöglicht allen BetriebsrätInnen längerfristig in Ausbildung zu bleiben.

BetriebsrätInnen mit abgeschlossener Grundausbildung können bei der Diplomausbildung aus sieben vorgegebenen Themenblöcken wählen: Arbeitsrecht, Lohnverrechnung, Wirtschaftliche Mitbestimmung, Arbeitszeit, Soziale Sicherheit, Betriebsratsarbeit, Internationale Betriebsratsarbeit. Ziel der Diplomausbildung ist es, mindestens sechs der zur Wahl stehenden Themenblöcke zu absolvieren.

Unter dem Motto „Lebenslanges Lernen“ will die PRO-GE die uns zur Verfügung stehende Bildungsfreistellung nützen.

## **Spezialseminare**

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

- Strategische Gesprächsführung
- Alltagsrassismus, Rechtsradikalismus und neu auflebender, „junger“ Faschismus
- Burnout, Mobbing, Energie

## **Zugang Bildungsfreistellung**

Das Arbeitsverfassungsgesetz ist die rechtliche Grundlage für die Teilnahme an der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Die Bildungsfreistellung muss verstärkt genutzt werden, damit möglichst viele KollegInnen eine betriebsrätliche Ausbildung haben.

In weiterer Folge will die PRO-GE verstärkt Frauen und KollegInnen mit migrantischem Hintergrund die Teilnahme an unseren Seminaren ermöglichen. Dies kann durch geänderte Seminarzeiten oder andere Sprachenangebote ermöglicht werden.

## **Didaktik**

Die Ausbildung der BetriebsrätInnen erfolgt nach einem partnerschaftlichen Prinzip. Die Methodik der Seminare hat daher an den konkreten Erwartungen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen anzuknüpfen.

Die Inhalte der Seminare bleiben aber nicht auf die Vermittlung von Fakten beschränkt, sondern müssen sich auch auf die Vermittlung von Fertigkeiten zur Umsetzung des Gelernten erstrecken.

In den Seminaren wird mit den modernsten pädagogischen Methoden gearbeitet, um alle SeminarteilnehmerInnen zielorientiert auf die gewerkschaftliche Tätigkeit im Betrieb vorzubereiten bzw. das vorhandene Wissen auszubauen und zu stärken.

Der Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen während der Seminare sowie die Diskussion über die Ziele gewerkschaftlicher Politik stärken die BetriebsrätInnen in ihrer Rolle als gewerkschaftliche MeinungsbildnerInnen in den Betrieben.

## 8. Gleichstellung von Frauen und Männern

Gleichstellung von Frauen in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Belangen ist auch weiterhin das Ziel der Gewerkschaft PRO-GE. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es nach wie vor viel Handlungsbedarf in den verschiedensten Bereichen gibt. Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes brachte mit der Einführung der Einkommenstransparenz tiefgreifende Fortschritte. Hohe Priorität hat es, die noch immer vorherrschenden hohen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzuzeigen und zu analysieren. „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ ist für die Gewerkschaft PRO-GE kein Lippenbekenntnis sondern muss konsequent umgesetzt werden.

### Die PRO-GE fordert:

- Maßnahmen zur Frauenförderung als erzwingbare Betriebsvereinbarung.
- Betriebliche Frauenförderung muss ein Kriterium für öffentliche Ausschreibungen und die Aufnahme in das AuftragnehmerInnenkataster sein.
- Arbeitsbewertungssysteme müssen verstärkt auf betrieblicher Ebene forciert werden, um Gerechtigkeit bei der Entlohnung herbeizuführen.
- Förderung von Mädchen für „nichttraditionelle“ Berufe, da die Einkommensschere bereits bei der Berufswahl beginnt.
- Gesetzliche Verpflichtung zur Anrechnung aller Elternkarenzen auf dienstzeitabhängige Ansprüche.

### 8.1. Gleichbehandlungsgesetz

Der Gleichstellungsauftrag sowohl aus europarechtlicher als auch aus verfassungsrechtlicher Sicht verbietet Diskriminierung, wobei alleine ein Verbot nicht ausreicht um Diskriminierung zu verhindern. Es müssen viel mehr aktive Schritte gesetzt werden, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Mit Einführung der Einkommenstransparenz im Gleichbehandlungsgesetz wurde eine fundamentale Regelung, nämlich die Offenlegung der Einkommen auf betrieblicher Ebene, auf eine gesetzliche Basis gestellt. Allerdings hat die Praxis gezeigt, dass weitere Schritte notwendig sind.

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz ist ein gutes Instrument, um die Gleichstellung von Frauen zu fördern. Allerdings fehlen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes die notwendigen Ressourcen. Lange Verfahrensdauern sind die Folge und bedeuten eine große Hürde bei der Geltendmachung einer Diskriminierung und können den Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge haben.

### **Die PRO-GE fordert:**

#### Die Weiterentwicklung der Einkommensberichte in folgenden Punkten:

- Überprüfung und Evaluierung, ob die vorschriftsmäßige Berichtslegung erfolgt ist.
- Erweiterung der Einkommensberichte um zusätzliche Kriterien, wie die gesonderte geschlechtsbezogene Auflistung von individuellen Entgeltbestandteilen, wie z.B. Zulagen, Prämien, Pauschalen usw., und auf Unternehmen ab 100 Beschäftigten.
- Verpflichtende und nachweisbare Analysen der Einkommensberichte.
- Gründung einer unabhängigen Stelle, ausgestattet mit den notwendigen Ressourcen, um Einkommensberichte regelmäßig zu überprüfen und der Kompetenz, danach die notwendigen Schritte zu setzen.
- Einführung von (spürbaren) Sanktionen, wenn Unternehmen keine nachweisbaren Maßnahmen gegen Einkommensungleichheit gesetzt haben.
- Die Nichterstellung des Einkommensberichtes und das Nichthandeln bei Einkommensunterschieden muss ein Kriterium für die öffentliche Auftragsvergabe werden.

#### Weiterentwicklung der Stellenausschreibungen

- Klagsrecht für Interessensvertretungen (Verbandsklage) bei falschen Angaben in den Stellenausschreibungen.
- Verpflichtende Quellangabe des anzuwendenden Kollektivvertrages.

#### Verfahrensumsetzung

- Personelle und finanzielle Ressourcenaufstockung, um die Verfahrensdauer der Gleichbehandlungskommission zu verkürzen.
- Schutzbestimmungen, wonach im Diskriminierungsfall das Gleichbehandlungsgesetz zur Anwendung kommt.
- Verstärkte Information an ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen über die Tätigkeit und Möglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission.

## **8.2. Gleiche Einkommen durch Kollektivvertragspolitik**

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 zeigen Lohnstatistiken und die neu geschaffenen Einkommensberichte, dass Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt werden. 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. Wir müssen daher verstärkt die Kollektivverträge als Mittel der Gleichstellungspolitik einsetzen.

Ein solcher Schritt ist es z. B. in allen Kollektivverträgen die Rechtssicherheit (Trennschärfe) gerade bei den Einstufungskriterien der am schlechtesten bezahlten Lohngruppen weiter zu erhöhen, um die gleiche Einstufung von Männern und Frauen zu fördern.

### **Die PRO-GE fordert:**

- Gleiche bzw. gleichwertige Arbeiten sollen jeweils in einer Lohngruppe zusammengefasst werden, sodass unterschiedliche Einstelllöhne innerhalb ein und derselben Lohngruppe unzulässig werden, sofern diese nicht auf unterschiedlichen Vordienstzeiten beruhen.
- Die Wirtschaftskammer soll gemeinsam mit uns in allen Branchen prüfen, ob die Strukturen des Lohnsystems (inkl. Zulagen, Zuschläge etc.) eventuell für ein Geschlecht nachteilig sind, wenn man berücksichtigt, welche Arbeiten in dieser Branche faktisch überwiegend von Männern bzw. von Frauen verrichtet werden.

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

Die Gleichstellung von Männern und Frauen erschöpft sich aber keineswegs in der Lohnpolitik. Im Bereich des Rahmenrechtes wird es notwendig sein, auf die typischerweise weiterhin unterschiedlichen Lebenssituationen Bedacht zu nehmen. Besonders in den letzten Jahren haben KollektivvertragsverhandlerInnen mit verschiedenen Maßnahmen bereits konkrete Schritte gesetzt. Trotzdem ist noch sehr viel zu tun. „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ ist kein Lippenbekenntnis sondern eine Notwendigkeit.

### **Die PRO-GE fordert:**

- Anrechnung aller Elternkarenzen auf dienstzeitabhängige Ansprüche solange keine gesetzliche Regelung besteht.
- Ein Frühwarnsystem bei Beendigung von Elternkarenzen, um den Wiedereinstieg zu erleichtern und arbeitsrechtliche Ansprüche bei der Beendigung zu wahren.
- Die ständige Überprüfung aller Kollektivverträge auf versteckte Diskriminierungen und deren rasche Beseitigung.
- Die Überprüfung der Kollektivverträge nach Gender-Aspekten, mit dem Ziel der Gleichstellung und einer Formulierung, mit der ausdrücklich beide Geschlechter erwähnt werden.

## **8.3. 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 die PRO-GE wünschenswert, mit den ArbeitgeberInnen gemeinsam verbindliche Zielvorgaben festzulegen, um wirksame 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 Folge 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.

Als Anreiz könnten umgekehrt Spielräume für die innerbetriebliche Verteilung der Istlohn-Erhöhung ausgeweitet werden, wenn zum Beispiel glaubwürdige Gleichstellungspläne vorliegen.

## **8.4. Gender Mainstreaming**

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

### **Die PRO-GE fordert:**

- Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes und die Anwendung in der betrieblichen Praxis.
- Das Überwinden gesellschaftlicher Rollenstereotype.
- Eine Sensibilisierung für geschlechtergerechte Einkommen auf betrieblicher Ebene, z.B. bei der Analyse von Einkommensberichten (Einstufung, Verteilung der Entgelte, Wert der Arbeit).
- Die Umsetzung von Musterprojekten in ausgewählten Betrieben.
- Eine lückenlose Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache und Darstellung in Medien, Publikationen, Schulbüchern usw.

Die PRO-GE als dynamische und zukunftsorientierte Gewerkschaft praktiziert Gender Mainstreaming in allen Arbeitsabläufen. Damit wird der Verantwortung einer modernen und sozial fortschrittlichen Institution Rechnung getragen, die vorbildhaft den Weg für die Arbeit von BetriebsrätInnen, Vertrauenspersonen und Mitgliedern bereitet. Die Umsetzung hat bereits begonnen, muss aber auch weiterhin konsequent betrieben werden:

- Gender Mainstreaming ist als Querschnittsthema in allen Bildungsveranstaltungen der PRO-GE zu etablieren.
- Schaffung einer transparenten Struktur von Genderverantwortlichen in allen Bundesländern mit der Verankerung in den Landesvorständen.
- Durchführung von gezielten Projekten und die verpflichtende Präsentation und Berichterstattung in den Landesvorständen, im Bundesvorstand und beim Gewerkschaftstag.
- Überprüfung aller PRO-GE-Budgets auf geschlechterspezifische Auswirkungen aller geplanten Ausgaben und Herbeiführung von Ausgleich, wenn Nachteile entstehen sollten.

## **9. Starke und dynamische Kollektivverträge**

### **9.1 Unsere Grundsätze**

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

Die PRO-GE formuliert und realisiert ihre Ziele und Forderungen aus den Betrieben heraus, in engster Abstimmung mit den Beschäftigten und deren BetriebsrätInnen. Damit ist gewährleistet, dass die Kollektivverträge bestmöglich den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen in einer modernen Gesellschaft entsprechen.

Mit den Kollektivverträgen sorgt die PRO-GE dafür, dass für die Abgeltung von Arbeitsbelastung, zur Verfügung gestellter Qualifikation, Erfahrung und erbrachter Leistung unabdingbare und durchsetzbare Mindestansprüche bestehen und die ArbeitnehmerInnen in einem gerechten Ausmaß an den von ihnen geschaffenen Werten beteiligt werden. Die PRO-GE wird Bestrebungen, die Bedeutung der Kollektivverträge einzuschränken, vehement bekämpfen.

Die PRO-GE strebt in allen Bereichen Kollektivverträge/Lohnverträge an, welche die tatsächlichen Löhne kontinuierlich verbessern. In den Branchen gibt es unterschiedliche Traditionen zur Umsetzung dieses Zieles (Ist-%-Sätze, Begünstigungsklauseln usw.). Nicht nur die Mindestlöhne, sondern auch die tatsächlichen Löhne müssen regelmäßig durch die Lohnabschlüsse steigen. In jenen Branchen, in denen der Mindestlohn von entscheidender Bedeutung für die tatsächliche Lohnhöhe ist (keine oder geringe Überzahlung), wird sich die PRO-GE weiterhin auf die Erhöhung der Mindestlöhne konzentrieren.

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 der PRO-GE sollen Kollektivverträge gelten. Die PRO-GE ist stolz darauf, dass dies bereits auf alle ArbeiterInnen ihrer Organisationsbereiche zutrifft. Vorhandene oder neu entstehende Lücken sollen geschlossen werden. Dabei ist sicher zu stellen, dass jeder neue Kollektivvertrag eine akzeptable, den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Branche entsprechende Qualität aufweist.

Die PRO-GE lehnt eine Zersplitterung der Kollektivverträge ab und strebt größtmögliche, sinnvolle räumliche und fachliche Geltungsbereiche an.

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

Die Kollektivverträge gelten auch für ArbeitnehmerInnen, die nicht Mitglied bei der PRO-GE sind. Gerade bei dieser Zielgruppe muss der Wert der Kollektivverträge und der Nutzen einer PRO-GE Mitgliedschaft in Zusammenhang gebracht und offensichtlich gemacht werden.

Kollektivverträge sind aktueller und wichtiger denn je. Die PRO-GE betrachtet eine solidarische Lohnpolitik als Gegenkonzept zur Ideologie des freien Spiels der Kräfte am Arbeitsmarkt.

Die PRO-GE begrüßt nach wie vor das österreichische Modell der Sozialpartnerschaft. In dessen Mittelpunkt muss aber der gemeinsame Wille zu einem Konflikt vermeidenden Miteinander auf Basis einer fairen Beteiligung der arbeitenden Menschen an den wirtschaftlichen Erfolgen stehen. Wenn eine vernünftige Einigung aber nicht erreichbar ist, wird die PRO-GE die Interessen der Mitglieder mit allen gewerkschaftlichen Mitteln durchzusetzen.

Die Durchsetzung der Interessen unserer Mitglieder wird von Jahr zu Jahr schwieriger. Immer öfter müssen 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.

## **9.2 Mindestlöhne**

In allen Kollektivverträgen der PRO-GE ist es gelungen, den Mindestlohn bei Vollzeitbeschäftigung auf mindestens € 1.000,- zu erhöhen. In einigen Bereichen konnten durch diese Aktivitäten längst überfällige, überproportionale Lohnerhöhungen realisiert werden. Erfreulicher Weise ist es in weiterer Folge gelungen, laufende Lohnerhöhungen durchzusetzen und eine Stagnation zu verhindern.

Die weitere Verbesserung der Mindestlöhne in allen Organisationsbereichen bleibt auch in Zukunft von zentraler Bedeutung. Mindestlöhne gewährleisten Schutz vor ausufernder Ausnutzung der Arbeitsmarktlage und setzen der individuellen Erpressbarkeit Grenzen. Für unsere Mitglieder haben die Mindestlöhne auch eine wichtige Bedeutung bei der Aushandlung ihrer tatsächlichen Bezüge.

Die Mindestlöhne sollen in der Regel stärker erhöht werden und dadurch näher an die Ist-Löhne herangeführt werden, damit sie weiterhin positiv auf die Entwicklung der Ist-Löhne einwirken. Die PRO-GE strebt einen Mindestlohn von € 1.500,- in der schlechtest bezahlten Lohngruppe in allen Kollektivverträgen an.

Die Kollektivvertragslöhne sollen entsprechend der Geldentwertung und der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft steigen und auch den BezieherInnen 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.

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

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. Diese Festlegung gilt auch und insbesondere für nationale und internationale Konzerne.

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

In einigen wichtigen Kollektivverträgen ist es gelungen, sowohl das Rahmenrecht als auch das einheitliche Entgeltsysteme für ArbeiterInnen und Angestellte zu vereinbaren. Damit hat die PRO-GE Kollektivvertragsgeschichte geschrieben. Im Gegensatz zum Gesetzgeber waren die Kollektivvertragspartner gewillt und in der Lage, eine echte Gleichstellung herbeizuführen.

Auf dem Weg zu einheitlichen Entlohnungssystemen konnten wichtige Erfahrungen gesammelt werden, die für ähnliche Anpassungen in weiteren Bereichen wertvolle Orientierungshilfen bieten. Einheitliche Entlohnungssysteme können anzustrebende Ziele sein, sind aber nicht in allen Kollektivverträgen sinnvoll und/oder realistisch. Jedenfalls sollen in allen Kollektivverträgen gleichwertige Regelungen für ArbeiterInnen und Angestellte geschaffen werden, die sich am jeweils höheren Standard orientieren. Dabei sind bestehende gesetzliche Besserstellungen jeder der Gruppen mit zu berücksichtigen.

## 9.5 Arbeitszeitgestaltung in unseren Kollektivverträgen

Die PRO-GE ist grundsätzlich bereit, in Kollektivverträgen wesentlich mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei der Verteilung der Normalarbeitszeit zuzulassen als bisher. Voraussetzung dafür bleibt ein fairer Ausgleich der Interessen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Beim erforderlichen Interessensausgleich ist die zusätzliche Abgeltung besonders belastender Tätigkeiten durch neu zu schaffende Zeitzuschläge ein wichtiges Element.

Die PRO-GE wird neue Spielräume für jene Branchen bzw. Kollektivverträge schaffen, in denen sie überzeugt ist, dass die jeweiligen Verhältnisse dies erforderlich machen. Innerhalb der PRO-GE ist eine koordinierte Vorgangsweise sicherzustellen.

Von zentraler Bedeutung bei neuen Regelungen ist die Erhaltung bzw. der Ausbau der Qualität der Mitbestimmung der BetriebsrätInnen, der Mitglieder und der Gewerkschaft. Insbesondere in Betrieben ohne Betriebsrat sind gewerkschaftliche Zustimmungserfordernisse vorzusehen. Sie können aber auch in Betrieben mit Betriebsrat sinnvoll sein. Bei Modellen mit Zeitkonten sollen den ArbeitnehmerInnen weitgehende Verfügungsrechte zukommen.

Neue kollektivvertragliche Regelungen müssen den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Dabei werden nur jene gesetzlich möglichen Spielräume genutzt, die der PRO-GE sinnvoll erscheinen.

Die PRO-GE wird sich darum bemühen, in dafür besonders geeigneten Branchen Vereinbarungen zu treffen, die beispielhaft für neue Regelungen sein können.

Grundsätzlich wird für neue Lösungen eine maximale Grenze der anders verteilbaren Normalarbeitszeit von 9 Stunden täglich und 45 Stunden pro Woche festgelegt. Abweichungen davon sind nur möglich, wenn dadurch Arbeitszeitmodelle für die einzelnen ArbeitnehmerInnen ermöglicht werden, die besonders in deren Interesse liegen (z.B. bei einer 4-Tage-Woche).

In neue Modelle sind Mechanismen und Regelungen einzubauen, die exzessive Mehrarbeit wirkungsvoll verhindern. Dies können beispielsweise besondere Zuschlagsregelungen sein.

Wichtige Festlegungen bei der Entwicklung neuer Modelle sind insbesondere die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, der Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen und der Vorrang von Zeit vor Geld. Eine Umwandlung bestehender finanzieller Ansprüche in Freizeit soll aber nur freiwillig erfolgen.

Die PRO-GE leistet mit erweiterten Spielräumen bei der Arbeitszeitgestaltung einen Beitrag, den vorhandenen Wildwuchs in betrieblichen Arbeitszeitregelungen einzudämmen. Regelungen in Betrieben, die nicht die Standards der Kollektivverträge erfüllen, werden abgelehnt und sind anzupassen.

Es ist sicherzustellen, dass bestehende, qualitativ hochwertige betriebliche Regelungen durch neue Bestimmungen in Kollektivverträgen nicht beseitigt werden.

## **9.6 Weitere wichtige Ziele Rahmenrecht**

Mit der 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 Privatleben und vieles andere mehr.

Die Durchsetzung einer Woche bezahlter Bildungsfreistellung für alle Beschäftigten hat besondere Bedeutung. Diese Forderung ist auch deshalb so wichtig, weil sie auf europäischer Ebene im Zuge einer akkordierten Aktion flächendeckend erreicht werden soll.

Viele wichtige Ziele wurden in den 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**

Die PRO-GE steht bei der Gestaltung der künftigen Kollektivvertragspolitik vor großen Herausforderungen. Sie versteht die Vielfalt an Branchen und die gewachsenen Unterschiedlichkeiten innerhalb der Organisation als große Chance. Von dieser Vielfältigkeit und der Breite an unterschiedlichen Erfahrungen gilt es zu profitieren. Die PRO-GE wird diese Chance nutzen, in dem sie die Erfahrungen regelmäßig austauscht, sich gemeinsam orientiert und Schlussfolgerungen daraus zieht.

Die PRO-GE ist offen für Kooperationen mit der Wissenschaft, befreundeten Organisationen und all jenen, die sich für ähnliche Ziele einsetzen.

Die PRO-GE kooperiert eng mit dem ÖGB und den anderen Gewerkschaften 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 gleichgesinnten Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und globalisierungskritischen Sozialbewegungen zusammen.

Kollektivvertragsarbeit lebt davon, dass es uns gelingt, vielfältige Interessen gemeinschaftlich zu vertreten. Wir werden auch in Zukunft dafür sorgen, dass sich möglichst

viele an der Formulierung unserer Ziele und deren Durchsetzung beteiligen. Dabei ist sowohl Phantasie gefragt, als auch die Fähigkeit, Konzepte real umzusetzen.

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

Immer wichtiger wird die Funktion des Kollektivvertrags ungünstige individuelle 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**

Nach wie vor unterliegt die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Kollektivvertrag keiner funktionierenden rechtlichen Kontrolle. Besonders bei der Abgrenzung zwischen Industrie und Gewerbe gibt es große Missstände, was teilweise zu absurden Ergebnissen führt. Die zu respektierende Organisationsautonomie der Interessensvertretungen der ArbeitgeberInnen darf nicht dazu führen, dass ArbeitnehmerInnen um Ansprüche gebracht werden. Anzustreben ist daher die Möglichkeit der Überprüfung der richtigen Kollektivvertrags-Anwendung durch ein gerichtliches Verfahren.

Vorstellbar wäre weiters, dass bei entsprechendem Willen der ArbeitgeberInnen in einem von den Gewerbe- und Industrie-Verbänden einer Branche gemeinsam abgeschlossenen Rahmen-Kollektivvertrag sinnvolle Abgrenzungen zwischen Industrie- und Gewerbebetrieben vorgenommen werden.

Bei eintretendem Kollektivvertrags-Wechsel sollen Abfederungen vorgesehen werden, mindestens das „Einfrieren“ bereits erreichter Ansprüche (z.B. keine Kürzung von Kündigungsfristen unter die bereits erreichte Dauer). Durch geeignete Maßnahmen sind Betriebsänderungen, deren Zweck vorwiegend in der Flucht in billigere Kollektivverträge liegt, zu verhindern.

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

Durch verschiedene Urteile der Höchstgerichte wurden die Regelungsbefugnisse der Kollektivverträge in vielfältiger Weise eingeschränkt. So werden z.B. alle Erweiterungen der Mitwirkungsrechte von BetriebsrätInnen als unzulässig beurteilt. Damit kann durch den Kollektivvertrag die Mitbestimmungsqualität der ArbeitnehmerInnen nicht rechtswirksam verbessert werden.

Durch eine Änderung im Arbeitsverfassungsgesetz muss die Regelungsbefugnis des Kollektivvertrages auf alle Fragen der innerbetrieblichen Demokratie ausgedehnt 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 die Kollektivvertragspolitik mit sich. Die Strukturen der Konzerne stimmen immer weniger mit jenen der Kollektivverträge überein.

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

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

Der fortschreitenden Flucht aus dem Arbeitsrecht muss entschieden begegnet werden. Arbeit unter eingeschränktem Schutz des Arbeitsrechts ist kein Wunsch der Betroffenen, sondern wird von den ArbeitgeberInnen betrieben. Der Kollektivvertrag kann zur Einschränkung dieser Tendenz wichtige Beiträge leisten, sofern die gesetzlichen Rahmenbedingungen stimmen.

Mit der Einführung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G) ist eine wichtige rechtliche Grundlage zur Bekämpfung arbeitsrechtlicher Verfehlungen geschaffen worden. Das LSDB-G ist dahingehend weiter zu entwickeln, dass alle relevanten Inhalte des Kollektivvertrags erfasst werden. Ebenfalls ist sicher zu stellen, dass bei Verfehlungen nicht nur Anzeigen erstattet werden, sondern die Behörden vorgesehene Sanktionen auch tatsächlich verhängen.

## **9.11 Ältere ArbeitnehmerInnen**

Schwerpunkt der Kollektivvertragspolitik der PRO-GE bleibt es, Anreize zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen auf allen Ebenen zu setzen.

Ebenso wichtig sind 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. Wenn es aus wichtigen persönlichen oder gesundheitlichen Gründen nötig ist, solche Arbeiten sofort zu beenden, muss das möglich sein, ohne den Arbeitsplatz zu verlieren. Für ältere ArbeitnehmerInnen ist der Kündigungsschutz zu verstärken. Darüber hinaus sind höhere SV-Beiträge für ArbeitgeberInnen vorzusehen, die keine Maßnahmen für altersgerechtes Arbeiten setzen oder weniger ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigen als der Durchschnitt der ArbeitgeberInnen ihrer Branche.

Letztlich sollen aber auch alle Kollektivverträge Regelung vorsehen, wonach Angehörige im Todesfall der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eine Unterstützung erhalten. Diese Unterstützung soll allen Hinterbliebenen und nicht nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der bzw. die Verstorbene verpflichtet war, zu Gute kommen.

Es wird aber auch 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 Internationale Kollektivvertragspolitik**

### **Europäische Kollektivvertragspolitik**

Im Zusammenhang mit dem verstärkten Wettbewerb in Europa und auf globaler Ebene geraten flächendeckende kollektivvertragliche Strukturen 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.

Der Druck wird auch noch durch die von der EU erzwungene Absenkung der Mindestlöhne in den jeweiligen Ländern verschärft. Es darf keinen Eingriff (auch keinen verdeckten) in die Tarifautonomie der Gewerkschaften von Seiten der EU-Kommission geben. Das ausdrückliche Verbot des Eingriffes u.a. in die Regelungen des Arbeitsentgeltes und des Koalitionsrechts (Art. 153 Abs. 5 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU) darf auch nicht durch Verträge mit den einzelnen Mitgliedstaaten oder faktischen Zwang umgangen werden.

### **Für eine europäische Mindestlohnpolitik**

Immer mehr Lohnabschlüsse in den Branchen befinden sich durch die zunehmende prekäre Beschäftigung unter Druck. Bei der Forderung europäischer Mindestlöhne geht es nicht um eine tarifliche Generalregelung sondern um eine Methode wettbewerbsneutral den Mindeststandard abzusichern. Eine Möglichkeit wäre, ein europäisches Mindestlohnziel auf EU Ebene zu definieren, dem zufolge in jedem Land der entweder per Gesetz oder tarifvertraglich festgelegte Mindestlohn mindestens 70% des jeweiligen (nationalen oder sektoralen) Medianlohnes entsprechen und damit über der Armutsgrenze (60% des Medianlohnes) liegen muss.

### **Lohnkoordinierung**

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, welche auf europäischer Ebene abgestimmt ist, kann jedoch nicht als mathematische Formel zur Berechnung des Verteilungsspielraums angesehen werden. Sie ist eine politische Strategie, die von den IndustriAll Europe Mitgliedsgewerkschaften autonom entsprechend der Situation im jeweiligen Land verfolgt wird. Dabei ist eine deutlich expansivere Lohnpolitik durch kräftige Lohnerhöhungen in den Überschussländern nötig.

Die europäischen Gewerkschaftsorganisationen bekräftigen in verschiedenen Positionspapieren eine weitere koordinierte Vorgangsweise, um in einer aktiven Lohnpolitik auch deutliche Reallohnsteigerungen durchzusetzen. Arbeitszeitverkürzung ist ein geeignetes Mittel Beschäftigung abzusichern und Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Voraussetzung für eine solche Politik ist es auch, das Instrument „Eucoban“ umzusetzen um eine größtmögliche Transparenz von Löhnen und Lohnpolitik zu gewährleisten. Eucoban ist das tarifpolitische Netzwerk aus dem nicht nur Jahresberichte erstellt werden, sondern auch ein tägliches Informationsinstrument für die Tarifpolitik. Die Gewerkschaft PRO-GE wird die wesentlichen Kollektivverträge von allen Branchenbereichen diesem Netzwerk melden.

## **10. Jugend: Wir bauen uns unsere Zukunft**

### **10.1. Bildung ist für alle da**

Der Zusammenhang zwischen geringem Bildungsniveau bzw. unzureichender Qualifikation und dem erhöhten Risiko von Arbeitslosigkeit, Armut und sozialer Unsicherheit ist unbestritten. Die aktuelle Arbeitswelt junger Menschen ist aber nicht allein durch Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Durch die wechselhaften Phasen von Nebenbeschäftigung während der Ausbildung, befristeten Beschäftigungen, Praktika und Volontariaten wird der Übergang zwischen Ausbildung und Beschäftigung zunehmend problematisch. Viele Menschen haben heutzutage im Laufe ihres Erwerbslebens mehrere und unterschiedliche Arbeitsverhältnisse. Die Übergänge zwischen diesen Phasen sind riskant. Eine höhere Bildung oder ein geglückter Einstieg in ein erstes Beschäftigungsverhältnis sind kein Garant mehr für dauerhafte Beschäftigung oder auch für ein Einkommen, das den Lebensunterhalt sichern kann.

#### **Bildung ist kein Erbrecht.**

Soziale Selektionsmechanismen bei der Bildung müssen beseitigt werden. Schon von Kindheit an muss in allen Bildungsbereichen gewährleistet sein, dass beispielsweise keine Benachteiligungen aufgrund sozialer Herkunft, Migrationshintergrund, Nationalität oder dem Geschlecht erfolgen.

Die Zahlen der Statistik Austria belegen: Der Bildungsweg von Jugendlichen ist noch immer stark von der Bildungslaufbahn der Eltern abhängig. 53% der 25- bis 44-Jährigen aus einem „akademischen“ Elternhaus erreichen einen universitären Abschluss. Im Gegensatz erreichen nur 5% der Personen in dieser Altersgruppe mit Eltern, die als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Pflichtschulabschluss vorweisen können, einen Uni- oder FH-Abschluss. 30% der Kinder dieser Familien erreichen wieder nur einen Pflichtschulabschluss. In Anbetracht der Kosten und der Vielfalt an Möglichkeiten die unser Bildungssystem aufweist, ist dieses Auseinanderdriften der Bildungsgesellschaft nicht vertretbar und eine Gefahr für den sozialen Frieden in Österreich. Um diesem Trend entgegenzuwirken und um den Jugendlichen die unterschiedlichen Perspektiven der beruflichen sowie der schulischen Ausbildungsmöglichkeiten näher zu bringen, ist ein massiver Ausbau der Berufsorientierung in der Pflichtschule unumgänglich. Bildungssackgassen sind zu beseitigen. Erworbene Qualifikationen müssen zwischen unterschiedlichen Bereichen des Bildungssystems in Form einer möglichst hohen Durchlässigkeit berücksichtigt oder angerechnet werden. Der Übergang von der dualen Berufsausbildung sowie der BMHS in den Tertiärbereich muss barrierefrei möglich werden.

#### **Daher steht die PRO-GE Jugend für:**

- Eine deutliche Ausweitung der Berufsorientierung, mit verstärkter praxisorientierter Ausrichtung, in der Pflichtschule.
- Der Zugang zu Bildung darf nicht von sozialer Herkunft, Migrationshintergrund, Nationalität oder dem Geschlecht abhängig sein.
- Intensive Förderung von SchülerInnen mit Lernschwächen

## 10.2. Qualitätsoffensive in der dualen Ausbildung

Die duale Berufsausbildung ist ein Erfolgsmodell, um welches Österreich international beneidet wird. Rund 40% der österreichischen Jugendlichen entscheiden sich nach der Pflichtschule für eine Lehre. Die Inhalte, die während der Lehre vermittelt werden müssen, werden durch die jeweilige Ausbildungsordnung bestimmt. Betriebliche und ausbildungsrelevante Bestimmungen wie die Pflichten des Lehrberechtigten, Pflichten des Lehrlings, Lehrverhältnis und Lehrvertrag etc. werden im Berufsausbildungsgesetz (BAG) geregelt. Leider gibt es Betriebe, die diese eindeutigen Regelungen nicht einhalten. Zum einen weil sie kein Interesse an hoch qualitativer Ausbildung haben und Lehrlinge als HilfsarbeiterInnen betrachten, zum anderen weil über die Jahre hinweg veraltete technische Ausrüstungen nicht mehr dem Stand der modernen Ausbildungsvorschriften entsprechen. So besteht die Möglichkeit, dass ein Betrieb mit einer mehr als 50 Jahre alten Ausbildungsberechtigung heute noch ausbildet, ohne jemals zwischenzeitlich überprüft worden zu sein. Um die Ausbildungsqualität zu sichern und die Vermittlung von veralteten Inhalten zu vermeiden, muss hier reagiert werden.

Die Lehrabschlussprüfungen sind ein guter Indikator für die Qualität der Ausbildung und aktuelle Trends alarmieren. 2012 konnten nur 4 von 5 Lehrlingen ihre Lehrausbildung positiv abschließen. Dies entspricht einer Durchfallensquote von 20%. Hier die ganze Schuld auf das Unvermögen der Lehrlinge abzuwälzen, ist vermessen und entspricht nicht der Wahrheit. In Wirklichkeit fehlt es oft an der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und dem Umstand, dass die Lehrlinge nicht die nötige Unterstützung sowie die Zeit bekommen, die vorgeschriebenen Berufsinhalte vertiefend zu erlernen.

Des Weiteren ist es für die PRO-GE nicht akzeptabel, dass Jugendliche, die in Ausbildung stehen, selbst für die Kosten wichtiger Inhalte ihrer Lehrausbildung aufkommen müssen. So kann es z.B. nicht sein, dass ein Lehrling der in der KFZ-Technik tätig ist, seinen Führerschein selbst bezahlen muss. Auch für Lehrlinge, die Montagetätigkeiten verrichten oder mit der Zustellung oder Abholung von Gütern beauftragt sind, ist der Führerschein vom Ausbildungsbetrieb zu bezahlen.

Die derzeitige Regelung bezüglich des „Staatlich ausgezeichneten Ausbildungsbetriebes“ ist in weiterer Folge ebenfalls zu hinterfragen. Die aktuelle gesetzliche Regelung im § 30a BAG lässt einen sehr weiten Spielraum offen, welche Anforderungen ein Betrieb erfüllen muss um diese Auszeichnung zu erhalten. Leider gibt es nach dem erstmaligen Erhalt der Auszeichnung keine weitere Evaluierung, ob der Betrieb auch in den darauffolgenden Jahren die Kriterien erfüllt und somit berechtigt ist, den Titel fortwährend zu tragen. Hier bedarf es einer Änderung.

Vielen Klein- und Mittelbetrieben ist es aufgrund ihrer Ausstattung nicht möglich, gewisse Inhalte im Berufsbild auszubilden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass diese Inhalte nicht ausgebildet werden müssen. Zu diesem Zweck wurden Ausbildungsverbünde geschaffen. Gerade bei Ausbildungsbetrieben, die keine eigenen Lehrwerkstätten führen und sich auch nicht in Ausbildungsverbänden beteiligen, ist es äußerst zweifelhaft, ob alle Ausbildungsinhalte auch wirklich vermittelt werden.

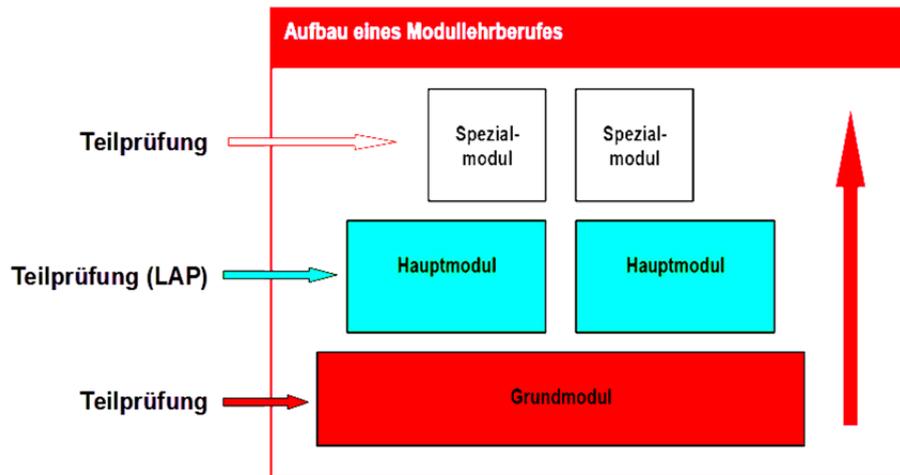
Jede/r Ausbilder/in in einem Lehrbetrieb muss eine hohe fachspezifische Kompetenz vorweisen können. Zum Leid der Lehrlinge, aber auch der AusbilderInnen, wird jedoch allzu oft auf die pädagogische und soziale Kompetenz vergessen. Da jede/r Jugendliche mit verschiedenen schulischen bzw. persönlichen Voraussetzungen in ein Lehrverhältnis startet, sind hohe pädagogische sowie soziale Kompetenz der AusbilderInnen gefragt. Diese Kompetenzen müssen erworben und kontrolliert werden.

### **Die PRO-GE Jugend fordert**

- Die Möglichkeit für eine pädagogische Ausbildung speziell für LehrlingsausbilderInnen zu schaffen, welche auch Inhalte zum Thema soziale Kompetenz beinhaltet.
- Bei einer Durchfallensquote von mehr als 10% müssen Ausbildungsverbände bzw. Lehrwerkstätten die Gründe dafür erheben und evaluieren. Diese Erkenntnisse sind der Lehrlingsstelle und der Arbeiterkammer schriftlich zu übermitteln und entsprechende Maßnahmen zur Qualitätssteigerung zu setzen.
- Eine groß angelegte Imagekampagne des BMWFJ zur Bewerbung von Ausbildungsverbänden.
- Die Überprüfung von Lehrbetrieben laut § 3a BAG im fünfjährigen Rhythmus.
- Einheitliche und konkrete Regelungen für den Erhalt der Bestätigung „Staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb“, sowie eine jährliche Überprüfung der Voraussetzungen.
- Die Übernahme der LAP-Vorbereitungskosten für die Lehrabschlussprüfung und die Abgeltung des dadurch entstandenen Zeitaufwands durch den Betrieb.
- Die Übernahme der Kosten für die jeweilige Führerscheinklasse, wenn diese für den Beruf benötigt und bestanden wird.

### **10.3. Teilprüfungen (Kompetenzchecks)**

Am Ende der Lehrzeit entscheidet derzeit eine einzige Prüfung über Erfolg oder Misserfolg der gesamten Lehre. Durch die Neugestaltung vieler Ausbildungsordnungen, weg von der traditionellen Ausbildung hin zur modularen Berufsbildung, eröffnet sich die Möglichkeit, Verbesserungen in der Prüfungsordnung vorzunehmen. Modulare Berufsausbildungsordnungen nehmen stark Anlehnungen an unser österreichisches Fachhochschul-System. Auch in den Fachhochschulen ist es üblich, nach Abschluss eines Moduls, Erlerntes in Form einer Prüfung abzufragen bzw. den überprüften Teil damit abzuschließen. Legt man dieses Model auf die duale Berufsausbildung um, würde dies bedeuten, dass die einzelnen Module mit dieser Prüfung praktisch und theoretisch abgeschlossen sind. Dabei ersetzen bestandene Teilprüfungen für das Grund- und ein Hauptmodul die derzeitige Lehrabschlussprüfung. Aufbauend darauf kann, wenn es der Lehrbetrieb anbietet, noch ein Spezialmodul zur Höherqualifizierung erlernt werden. Neben der Steigerung der qualitativen Ausbildung sprechen natürlich noch andere Faktoren für die Einführung der anrechenbaren Teilprüfungen. Ein großer Vorteil der sich daraus ergeben würde, wäre die laufende Kontrolle der betrieblichen Ausbildung sowie die Früherkennung von Stärken und Schwächen des Lehrlings, auf welche gesondert eingegangen werden kann. Weiters ermöglicht die modulare Ausbildung eine höhere Flexibilität und Durchlässigkeit, da abgeschlossene Module ganzheitlich angerechnet werden könnten.



### Die PRO-GE Jugend fordert:

- Die Einführung von verbindlichen qualifizierten Teilprüfungen nach Abschluss eines Moduls, zur Qualitätssicherung bzw.-steigerung, die in vollem Umfang auf die Lehrabschlussprüfung anzurechnen sind.

## 10.4. Überbetriebliche Lehrausbildung

Die Ausbildungsgarantie war und ist wichtig und richtungsweisend für die Jugendlichen ohne einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Sie ermöglicht eine qualitative Lehrausbildung in einer überbetrieblichen Lehrwerkstätte. Die Forcierung der überbetrieblichen Lehrausbildung hat den positiven Effekt, dass Österreich im europäischen Vergleich eine der geringsten Jugendarbeitslosenraten aufweist. Jedoch darf die überbetriebliche Ausbildung nicht zur Konkurrenz der betrieblichen Ausbildung werden.

Da in vielen Bundesländern die überbetrieblichen Lehrwerkstätten nur bedingt oder mit langen Anfahrtswegen zu erreichen sind, wurde ein neues Modell der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) erschaffen. Dieses ermöglicht es Unternehmen sich vom AMS Lehrlinge auf ein Jahr befristet zur Ausbildung in den Betrieb zu holen. Die Bezahlung des Lehrlings liegt dabei auf der Deckung des Lebensunterhaltes (DLU), welche deutlich unter der normalen Lehrlingsentschädigung liegt. Viele Unternehmen nutzen dieses Schlupfloch der sogenannten ÜBA II um sich die kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigung zu sparen und stellen nur noch Lehrlinge über diese Maßnahme ein.

Es kann nicht Ziel der Ausbildungsgarantie sein, dass sich die Wirtschaft auf lange Sicht immer weiter aus der Lehrausbildung zurückzieht und somit dem Staat und in weiterer Folge uns als Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern die Verantwortung für die Ausbildung von Fachkräften übertragen wird.

Um dies zu verhindern und dem entgegenzuwirken, ist es notwendig, Lehrlinge in überbetrieblichen Maßnahmen kollektivvertraglich wie auch sozialrechtlich mit Lehrlingen, die in einem Betrieb ausgebildet werden, gleichzustellen. Die Kosten müssen, wie alle Kosten der überbetrieblichen Lehrausbildung, in einem Umlageverfahren von der Wirtschaft finanziert werden.

Weiters muss die Wirtschaft mehr in die Verantwortung genommen werden, um die Anzahl der Lehrverhältnisse in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen zu senken. Denn nur über zu wenige Fachkräfte zu jammern ist zu wenig.

#### **Die PRO-GE Jugend fordert:**

- Eine Übernahme der Regelungen auf dem Niveau des Kollektivvertrages der Metallindustrie für alle Lehrlinge, die in überbetrieblicher Ausbildung stehen.
- Die Anzahl der ÜBA II Lehrlinge darf das Ausmaß von 20%, gemessen an den im Betrieb beschäftigten Lehrlingen, nicht überschreiten.
- Der Differenzbetrag zwischen DLU und der im Betrieb anzuwendenden Lehrlingsentschädigung ist vom Betrieb auszugleichen.
- Die Reduzierung der Anzahl der Lehrlinge pro AusbilderIn.
- Die Möglichkeit, eine negativ abgeschlossene Berufsschulklasse in der Lehrzeit zu wiederholen.
- Einen Stopp dem Qualitätsdumping seitens des AMS bei Ausschreibungen von überbetrieblichen Ausbildungsplätzen.
- Die sofortige Umwandlung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten in eine nach dem Modell der Fachkräftemilliarde finanzierte und staatlich geführte Alternative (z. B. Lehrwerkstätten) für jene Personen, die nach der 9. Schulstufe nicht weiter in die Schule gehen wollen und keine passende bzw. für sie interessante Lehrstelle finden.
- Die Aufnahme von schwächeren Jugendlichen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen in die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes sowie Anerkennung der Karenzbestimmungen laut Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz.

### **10.5. Lehre mit Matura**

Die Lehre mit Matura ist ein wichtiger Baustein um die Durchlässigkeit des Bildungssystems auch für Lehrlinge zu erhöhen. Derzeit haben sich österreichweit 10.500 Jugendliche für diese Ausbildungsmöglichkeit entschieden, die für den Lehrling während seiner Ausbildung kostenlos ist. Da dieses Programm vom Staat mit rund 15,5 Millionen Euro finanziert wird, sollte der Fokus auf der Kontrolle der Ausbildung sowie der Sicherstellung, dass so viele wie möglich einen Abschluss erlangen können, liegen.

Leider häufen sich Fälle, in denen Betriebe zwar die Lehre mit Matura während der Lehrzeit unterstützen, jedoch nach der Lehrabschlussprüfung anders agieren. Dies äußert sich z. B. darin, dass den AbsolventInnen nur eine Arbeit im Bereich der Schichtarbeit angeboten wird. In solchen Situationen werden die Betroffenen gezwungen, sich zwischen Arbeitsplatz und Ausbildung zu entscheiden.

Solche Vorgehensweisen sind unverantwortlich gegenüber den betroffenen Jugendlichen und sind auch ein Schaden für den Staat, welcher diese Ausbildung finanziert. Außerdem ist nicht einzusehen, dass man für die Erlangung der Berufsreife einen Fachbereich absolvieren muss, wenn man drei oder vier Jahre im Rahmen einer Lehre einen spezifischen Fachbereich erlernt hat.

#### **Daher fordert die PRO-GE Jugend:**

- Die Kriterien zur Teilnahme sowie die Förderungen sind zugunsten der TeilnehmerInnen bundesweit einheitlich zu gestalten.
- Ein positiver Lehrabschluss ersetzt den Fachbereich im Rahmen der Lehre mit Matura.

- Einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung für die Prüfungsvorbereitung.
- Die Schaffung von besonderen Arbeitszeitmodellen, um den Zugang zur Lehre mit Matura für Alle zu ermöglichen.
- Die Anmelde- und Zulassungskriterien für die Lehre mit Matura sind so zu ändern, dass bei einer Anmeldung noch während der Ausbildungszeit die „Lehre mit Matura“ kostenlos absolviert werden kann. Auch wenn die erste Teilprüfung erst nach dem Ende der Ausbildungszeit abgelegt wird, dürfen keine Kosten für die TeilnehmerInnen entstehen.
- Wird das Modell der Lehre mit Matura in der Arbeitszeit gewählt, ist die Lehrlingsentschädigung im vollen Ausmaß entsprechend des Lehrjahres auszubehalten. Eine Ausbezahlung nach dem Modell 16/16/16, also 16 Monate lang die Lehrlingsentschädigung für das „1. Lehrjahr“, 16 Monate jene für das „2. Lehrjahr“ und 16 Monate die für das 3. Lehrjahr, ist abzulehnen.
- Flächendeckende und frei wählbare Studienvorbereitungskurse im Rahmen der Lehre mit Matura.

## **10.6. Ein leistbares Leben muss es für alle geben!**

Steigende Lebenserhaltungskosten, stellen immer mehr Menschen vor ein Problem. Vor allem Jugendliche, die in Ausbildung stehen, sowie jene die diese gerade abgeschlossen haben, leiden immer stärker unter der auseinandergehenden Schere zwischen Einkommen und Lebenserhaltungskosten.

Verstärkt wird diese schwierige Situation durch eine immer schlechter werdende Verkehrsinfrastruktur und steigende Treibstoffpreise. Dies hat zur Folge das BerufseinsteigerInnen und Lehrlinge gezwungen sind, ihren Wohnort auch in die Nähe des Arbeitsplatzes zu verlegen um der gewünschten Flexibilität der ArbeitgeberInnen zu entsprechen oder aber lange Anfahrtswege in Kauf zu nehmen. Zweiteres führt jedoch auch zu einem erheblichen finanziellen Mehraufwand (Tickets für öffentliche Verkehrsmittel, Treibstoffkosten etc.) sowie zu einer nicht außer Acht zu lassenden Verlängerung des Arbeitstages durch stundenlange An- und Abfahrtswege.

Deutlich sichtbar wird dies auch im Bericht der staatlichen Schuldnerberatung, welche rasch steigenden Lebenserhaltungskosten am Übergang zum Erwachsenwerden und der Unabhängigkeit vom Elternhaus als Hauptursache für die Überschuldung von Jugendlichen anführt:

- Wohnen: Anschaffung der ersten eigenen Wohnung (Kauf, Kautions, Ablöse, Renovierung, Einrichtung) und laufende Kosten (Miete, Betriebskosten, Abgaben, Versicherung, ev. Kredit)
- Mobilität: das erste eigene Moped und Auto verschlingen ebenfalls viel Geld für Kauf und im oft unterschätzten Aufwand für Unterhalt.

**Internatskosten sind Teil der Ausbildungskosten und müssen somit vom Ausbildungsbetrieb getragen werden.**

Viele Kollektivverträge regeln die gänzliche Übernahme der Internatskosten durch den Ausbildungsbetrieb. Leider gibt es aber auch die umgekehrten Fälle, in denen die Lehrlinge ihre gesamte Lehrlingsentschädigung zur Bezahlung des Berufsschulinternats aufbringen müssen. Dieser Zustand ist nicht tragbar und muss schnellstens beseitigt werden. Allein die

Tatsache, dass rund 50% der Lehrlinge diesen Mehraufwand nicht bestreiten können und ohne die finanzielle Unterstützung des Elternhauses in die Schuldenfalle abrutschen würden, bestätigt diese Forderung.

#### **Die PRO-GE Jugend fordert:**

- Eine zusätzliche Förderung zur leichteren Finanzierung des Erstwohnraums, unabhängig von den bestehenden Förderungsmöglichkeiten.
- Die flächendeckende Einführung eines Jugendtickets um die Freifahrt für alle öffentlichen Verkehrsmittel für Jugendliche zu gewähren.
- Eine gesetzliche Verankerung im Berufsausbildungsgesetz (BAG) bezüglich der vollen Übernahme von allfälligen Internatskosten durch den Ausbildungsbetrieb in allen Lehrberufen.

### **10.7. JugendvertrauensrätInnen brauchen Zeit für Weiterbildung**

Aktive JugendvertrauensrätInnen können in ihrer Funktionsperiode zwei Wochen Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen, um Weiterbildungskurse der Gewerkschaft zu besuchen. In den vergangenen Jahren haben sich die Anforderungen an die JugendfunktionärInnen derartig verändert, dass es in dieser kurzen Zeit unmöglich ist, ein fundiertes Basiswissen zu erlangen und die KollegInnen im Betrieb ordentlich zu vertreten. Ein weiteres Problem in diesem Zusammenhang stellt die Benachteiligung von ErsatzjugendvertrauensrätInnen dar. Diese können nur dann an den Fortbildungskursen teilnehmen, wenn sie über längere Zeit das aktive Mandat vertreten oder es zur Gänze übernehmen.

Für Jugendvertrauensräte/innen bleibt oft wenig Zeit sich ordentlich auf Themen vorzubereiten oder Arbeitsprogramme, Verbesserungen, Ideen und Vorschläge auszuarbeiten. Umso wichtiger sind für das Gremium Jugendvertrauensrat Arbeitstagungen als Vorbereitungen. Es ist nicht vertretbar, dass JugendvertrauensrätInnen, die zum Großteil noch in einem Ausbildungsverhältnis stehen, die Finanzierung dafür selbst aufbringen müssen.

#### **Die PRO-GE Jugend setzt sich dafür ein, dass:**

- Die Bildungsfreistellung von zwei Wochen für aktive JugendvertrauensrätInnen, auf drei Wochen angehoben wird.
- Ersatzmitglieder des Jugendvertrauensrates einen Anspruch auf Bildungsfreistellung, im selben Ausmaß wie aktive JugendvertrauensrätInnen erhalten.
- Ein Anspruch auf eine vom Arbeitgeber / von der Arbeitgeberin bezahlte Arbeitstagung für die gesamte Jugendvertrauensratskörperschaft mit mindestens einer Nächtigung geschaffen wird.

## **10.8. Jugendarbeitslosigkeit – relativ gering, aber absolut unerträglich**

Die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich ist mit den erschreckenden Werten mancher anderer Europäischer Länder (bis über 50%!) nicht vergleichbar. Die rückläufige, aber teilweise noch bestehende Tradition der Jugendbeschäftigung (Lehrausbildung), ein breit ausgebauten berufsbildendes Schulwesen und nicht zuletzt die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (insb. die überbetrieblichen Lehrwerkstätten) konnten das Schlimmste in Österreich abfedern. Dennoch besteht auch hierzulande weiterhin konsequenter Handlungsbedarf um nicht auf Zustände wie in den schwer betroffenen südlichen Ländern der Europäischen Union zuzusteuern. Die individuellen Schicksale der betroffenen jungen Menschen und die damit in Verbindung stehenden gesellschaftlichen Gefahren sind nur zwei Gründe für das rasche Handeln. Arbeitslosigkeit in jungen Jahren hat nachgewiesenermaßen lang nachwirkende Effekte auf Arbeitslosigkeit im Erwachsenenalter, Einkommens- und Beschäftigungschancen sowie die Lebenszufriedenheit und die Gesundheit. Die Jugendbeschäftigungskrise bedroht den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die politische Stabilität. Sie beeinträchtigt das Wachstums- und Entwicklungspotenzial, verringert Innovation und Kreativität in Gesellschaft und Wirtschaft und bedroht die Nachhaltigkeit der Solidarität zwischen den Generationen. Weiters untergräbt sie das Vertrauen vieler junger Frauen und Männer in die Politik und den Glauben an eine bessere Zukunft. Besondere Aufmerksamkeit gilt es den am stärksten ausgegrenzten Jugendlichen zu widmen. So gibt es österreichweit rund 75.000 Jugendliche, die sich weder in (Aus-)Bildung, Beschäftigung noch in einer (Weiter-)Bildungsmaßnahme befinden und dies auch nicht unmittelbar anstreben, das entspricht 8,2% der 16- bis 24-Jährigen. Die Statistik zeigt, dass besonders junge Frauen, Personen mit Migrationshintergrund sowie Jugendliche aus armen und „bildungsfernen“ Schichten von Jugendarbeitslosigkeit betroffen sind. Das Zusammentreffen mehrerer dieser Kriterien verschärft die jeweilige Situation. Vielfach beginnt die Diskriminierung aufgrund der Herkunft, des Geschlechts oder aus ähnlichen Gründen bereits während der Schulzeit. Fehlende oder schlechtere Bildungsabschlüsse erschweren in der Folge (neben einer unter Umständen weiterhin stattfindenden Diskriminierung) den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

### **Angesichts dieser Tatsachen fordert die PRO-GE Jugend**

- Die Wirtschaft auf, sich ihrer Verantwortung bewusst zu werden und aktiv in die Lehrausbildung und Weiterbildung zu investieren.
- Dass die berufliche sowie die schulische Laufbahn nicht länger von der sozialen Herkunft beeinflusst wird. Jedes Kind muss die gleichen Chancen und Zugangsmöglichkeiten zu Bildung vorfinden.
- Den weiteren Ausbau der Ausbildungsgarantie, sodass sich jede/r Jugendliche in einer seinen/Ihren Wünschen entsprechenden Ausbildungsform wiederfindet.

## **10.9. Invest in youth – Zukunft global gestalten**

In einer immer globaler werdenden Welt sind GewerkschafterInnen gefordert sich über die Landesgrenzen hinweg zu vernetzen. Daher ist es der PRO-GE Jugend ein wichtiges Anliegen internationale Kontakte zu knüpfen und zu pflegen. Der Erfahrungsaustausch über

andere Bildungs- und Sozialsysteme sowie Rechte und Pflichten von jungen ArbeitnehmerInnen ist von besonderer Bedeutung. So können „Best Practice Beispiele“ in unsere Arbeit implementiert oder aber auch Know-How-Austausch betrieben werden. Die größte Herausforderung, der wir uns momentan stellen müssen, ist die Bekämpfung der europäischen Jugendarbeitslosigkeit. Für die PRO-GE Jugend ist jede/r Jugendliche ohne Arbeitsplatz bzw. ohne Ausbildungsplatz ein/e Jugendliche/r zu viel. Zwar begrüßen wir, dass die Europäische Kommission nach langem Zögern 6 Mrd. Euro für die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit bereitgestellt hat, jedoch ist dies nur ein Tropfen auf den heißen Stein und völlig unzureichend. Es ist aber nicht nur die Aufgabe der öffentlichen Hand entsprechende Maßnahmen zu setzen, sondern in erster Linie die Verantwortung der europäischen Wirtschaft in zukunftsorientierte und nachhaltige Ausbildung ihrer Fachkräfte zu investieren. Eine verlorene Generation birgt die Gefahr sozialer Unruhen sowie einen enormen wirtschaftlichen Schaden. Daher sind auch österreichische Unternehmen mit Betriebsstandorten in den EU Krisenländern gefordert, sich dem Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit anzunehmen und die Ausbildung von Jugendlichen in Ländern mit hohen Arbeitslosenraten zu forcieren.

#### **Daher fordert die PRO-GE Jugend,**

- österreichische Unternehmen, welche Betriebe und Beteiligungen an Unternehmen in Krisenländern der EU besitzen, im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungsplätze, auf aktiv zu werden sowie Arbeitsplätze für junge Menschen zu schaffen.
- die Europäische Union auf, alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit einzusetzen.

### **10.10. Extremismus jeglicher Art ist der größte Feind einer funktionierenden Gesellschaft**

Ausländerfeindlichkeit, Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung sowie die Ausgrenzung von verschiedenen Bevölkerungsgruppen sind täglich auftretende Probleme. Die PRO-GE Jugend Kampagne „Sei klüger, spring drüber!“ setzte wichtige Zeichen gegen Faschismus und Rassismus, leistete Aufklärungsarbeit und baute Vorurteile ab.

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

Gerade angesichts dieser Tatsachen ist es der PRO-GE Jugend ein besonderes Anliegen, weiter aktiv gegen Faschismus und Rechtsextremismus aufzutreten. Die PRO-GE Jugend engagiert sich in der antifaschistischen Arbeit und sensibilisiert junge Menschen in diesem Bereich.

### **Die PRO-GE Jugend fordert:**

- Ein entschiedenes Auftreten aller GewerkschaftsfunktionärInnen (egal welchen Alters), von politischen Parteien, von Medien etc. gegen Rechtsextremismus und Faschismus.
- Intensive Aufklärungsarbeit zur Thematik Rechtsextremismus, Faschismus, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Schulunterricht und in den Betrieben.

### **10.11. Gemeinsam Vieles bewegen**

Vieles konnte in den vergangenen Jahren umgesetzt und im Sinne der Jugendlichen verbessert werden. Um dies auch in Zukunft zu garantieren ist das Bekenntnis zu einer starken PRO-GE Jugendabteilung innerhalb der Organisation unumgänglich. Das Hauptaugenmerk wird dabei ganz klar auf der Vertretung von jugendlichen ArbeitnehmerInnen liegen. Die Voraussetzung dafür ist der Erhalt bzw. die Schaffung der notwendigen personellen Ressourcen und Strukturen im eigenen Bereich bis hin zur lokalen Ebene.

## 11. Gesundheit

Die Zahlen der Sozialversicherungsträger sprechen eine deutliche Sprache. Immer mehr ArbeitnehmerInnen werden durch die sich ändernden und nicht weniger werdenden Arbeitsbelastungen krank. Die Krankenstandstage sind insgesamt rückläufig, jedoch steigen die Erkrankungen wegen psychischer und psychiatrischer Ursachen signifikant an. Die Zahl der Invaliditätspensionen bzw. Umschulungsmaßnahmen im Bereich Reha vor Pension sind deshalb stark im Steigen. Dass ein großer Teil dieser Krankheiten heute ihre Ursachen in der Arbeitswelt haben, ist in ExpertInnenkreisen unumstritten.

Die österreichische Arbeitszeitgestaltung braucht den internationalen Vergleich nicht zu scheuen. ArbeitgeberInnen und BetriebsrätInnen können die Arbeitszeit den betriebswirtschaftlichen Erfordernisse flexibel anpassen, wobei durch die Mitspracherechte die persönlichen Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen gesichert werden können. Die Forderungen der ArbeitgeberInnen nach noch mehr Flexibilität bis hin zur KAPOVAZ (kapazitätsorientierter variable Arbeitszeit) und der Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, welche jetzt schon an ergonomische Grenzen stoßen, sind sowohl aus gesundheitspolitischen wie aber auch aus wirtschaftlicher Sicht der ArbeitnehmerInnen abzulehnen.

Zudem erschwert die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten bzw. Schichtplänen die Planung der Freizeit. Die Verlängerung von Tagesarbeitszeiten bis zu 10 (12) Stunden erhöht das Unfallrisiko deutlich. Lange Arbeitszeiten von bis zu 50 (60) Stunden pro Woche und Arbeitsverdichtung bringen weiteren Stress mit sich. Dies führt zu massiven psychischen und sozialen Problemen. Steigende Nacht-, Sonn-, Feiertagsarbeit führen ebenfalls zu verstärkten Belastungen und tragen damit zur Verschlechterung bei. Insbesondere die tägliche/wöchentliche Normalarbeitszeit muss daher bei flexiblen Arbeitszeitmodellen eng begrenzt werden, im Regelfall auf 9/45 Stunden.

Die personellen Kapazitäten der Arbeitsinspektion sind durch zwei Entwicklungen an ihre Grenzen gelangt: Einerseits durch die erfreuliche Zunahme der Zahl der ArbeitnehmerInnen, andererseits durch die nun zahlreichen in Österreich tätigen ausländischen Firmen. Diese übertreten überdurchschnittlich oft die österreichischen ArbeitnehmerInnen-Schutzbestimmungen (z. B. Schutzbekleidung, alte Gerüste und Maschinen etc.). Die notwendige personelle Aufstockung dieser Behörde ist daher ein vorrangiges sozialpolitisches Ziel der PRO-GE.

### **Die PRO-GE fordert:**

- Verstöße gegen das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz dürfen nicht als Kavaliersdelikt gesehen werden. In der bewährten Zusammenarbeit mit der Arbeitsinspektion und durch noch bessere Ausbildung unserer BetriebsrätInnen müssen wir mit den ArbeitgeberInnen gemeinsam ein Klima schaffen, in dem die 100%ige Umsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes die Normalität ist und es den Präventivfachkräften möglich ist, ihre Aufgaben effizient zu erfüllen. Dazu sind deren Einsatzzeiten auszuweiten. Als Präventivkräfte sind auch Arbeits- und OrganisationspsychologInnen einzusetzen.

- Den Start von Gesundheitsförderungsprojekten in den Betrieben. Die von den ArbeitgeberInnen in Sonntagsreden immer wieder versprochenen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung müssen endlich erfolgen. Die Evaluierung von psychischen Belastungen muss flächendeckend und raschest durchgeführt werden. Geeignete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Belastungen müssen erarbeitet und umgesetzt werden.
- Arbeitszeitverkürzung für belastende Arbeiten und Arbeitszeitformen: Bei Nacht-, Sonn-, und Feiertagsarbeit und physisch/psychisch hoch belastenden Arbeitsformen muss durch Zeitzuschläge die effektive Arbeitszeit und damit die damit einhergehende Belastung reduziert werden.
- Maßnahmen gegen Arbeit trotz Krankheit insbesondere Wiedereinführung des EFZG-Fonds.
- Wahlmöglichkeit der ArbeitnehmerInnen Überstunden (inkl. Zuschläge) in Zeit zu konsumieren, wobei dies im alleinigen Dispositionsrechtes des/r ArbeitnehmerIn liegen muss.
- Bei Schichtplänen mit langen Durchrechnenzeiträumen sind Ein- bzw. Ausspringschichten fix zu verplanen um den MitarbeiterInnen mehr Planbarkeit ihrer Freizeit einzuräumen. Hier könnte man andenken, Flexibilität für die ArbeitnehmerInnen zu schaffen, indem man sie diese Schichten gestalten lässt (Dispositionsrecht der MitarbeiterInnen stärken). Zumindest müssen die Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen verstärkt werden.
- Es ist in Zukunft darauf zu achten, dass Überstunden lediglich in Ausnahmefällen geleistet werden. ArbeitgeberInnen rechnen die Überstundenleistung der ArbeitnehmerInnen immer wieder in ihre Kapazitäten mit ein. Urlaubsvertretungen, Krankenstandsausfälle etc. werden bei der Neuerstellung von Arbeitszeitmodellen nicht berücksichtigt. Es muss darauf geachtet werden, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden und die Anordnung von Überstunden eine Betriebsvereinbarung voraussetzt.
- Die große Erfahrung der AUVA in der Prävention von Arbeitsunfällen soll verstärkt im Bereich der Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen genutzt werden, da sowohl die fachliche Kompetenz als auch die wirtschaftliche Voraussetzung vorhanden sind. Dabei ist besonderes Augenmerk auf psychische Erkrankungen zu legen.
- Die Berufskrankheitsliste muss erweitert und aktualisiert werden, insbesondere hinsichtlich psychischer Erkrankungen und Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates.

## 12. Kurzzusammenfassung

In einem kurzen Überblick werden hier die Kernaussagen unseres Arbeitsprogramms noch einmal zusammengefasst.

### **Eine Wirtschaft im Interesse der arbeitenden Menschen und des Gemeinwohls**

Schon bei unserem letzten Gewerkschaftstag haben wir festgestellt, dass das fehlende korrektive Eingreifen der Politik und die völlig unregelte Wirtschaft inklusive des Finanzsystems die Auslöser für die Krise in Europa waren. Zunächst sah es so aus, als ob die Fehler daraus erkannt wurden und sich Europa wieder auf dem Weg der Besserung befindet (Stärkung der Binnennachfrage, Eindämmung und Kontrolle der Finanzmärkte).

Das eigentliche Problem, das die Krise verursacht hat, der ausufernde, unkontrollierte Finanzsektor wurde jedoch nur kosmetisch und bei weitem nicht ausreichend behandelt. Schlimmer noch: Die völlig zu Unrecht erfolgte Umdeutung der Finanz- und Wirtschaftskrise in eine Staatsschuldenkrise führte in der Folge zu einer radikalen Kürzungspolitik und über „Strukturreformen“ zu einem direkten Angriff der EU auf Branchenkollektivverträge. Also zu einem Weg hin zur Wettbewerbsunion der niedrigsten Löhne und der niedrigsten Sozialstandards, während die Kluft zwischen arm und reich in Europa steigt. Dem wird sich die PRO-GE vehement entgegen stellen!

### **Radikaler Kurswechsel zu einem sozialen, demokratischen und ökologischen Europa**

Um die Krise zu überwinden und Europa wieder auf einen zukunftsfähigen, nachhaltigen Kurs zu bringen, braucht es eine gesamteuropäische Kraftanstrengung. Im Vordergrund müssen die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und die Schaffung von mehr Verteilungsgerechtigkeit stehen.

- Europa braucht einen „Marshallplan“ mit öffentlichen Investitionen in eine nachhaltige, soziale und ökologische Infrastruktur und in zukunftsfähige Industrien.
- Zur Finanzierung sollen die Einnahmen aus der Finanztransaktionssteuer und auch ein „Europäischer Zukunftsfonds“ aus „New Deal Anleihen“ dienen, wie ihn der Deutsche Gewerkschaftsbund vorschlägt
- Abbau der wirtschaftlichen Ungleichgewichte zwischen den einzelnen EU-Ländern primär durch Industriepolitik sowie durch eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik und eine neue europäische Fiskalpolitik.
- Regulierung des Finanzmarktes, insbesondere Verschärfung der Regeln für Finanzprodukte, Ratings etc.
- Ausbau von Demokratie, Parlamentarismus und des sozialen Dialogs.
- Schaffung europäischer Mindeststandards (Umstrukturierungen-Sozialpläne, Mindestnettoersatzrate beim Arbeitslosengeld, etc.).
- Soziale Grundrechte müssen vor wirtschaftlichen Freiheiten gelten.
- Eine Lohnuntergrenze von 70% des nationalen Medianlohnes muss in allen EU-Staaten gelten, je nach Situation durch Kollektivvertrag oder Gesetz.

- Keine Troika für alle. Die PRO-GE lehnt jeden Eingriff in nationale Lohnfindungssysteme sowie Strukturreformen ab, die auf Verlagerungen der Lohnverhandlungen auf die Betriebsebene und eine Schwächung der Gewerkschaften abzielen
- ILO-Kernarbeitsnormen sind zwingend im internationalen Welthandel zu verankern.
- Vertiefung des Bündnisses der PRO-GE mit Bewegungen der Zivilgesellschaft gegen Entdemokratisierung und die bisherige Kürzungspolitik in Europa.

### **Die Krisenursache Nummer 1 gehört kontrolliert und reguliert: der Finanzmarkt**

Nur ein minimaler Teil der internationalen Finanztransaktionen hat noch etwas mit dem Erwerb von Gütern und daher mit der Realwirtschaft zu tun. Mit beängstigender Geschwindigkeit kommen immer neuere und gewagtere Finanzinnovationen auf den Markt. Das hat uns in die derzeitige Krise geführt.

#### **Daher fordert die PRO-GE:**

- Steuerdumping und Steuerflucht in Europa müssen gestoppt werden, dazu gehört auch die Besteuerung der Finanztransaktionen und –aktivitäten.
- Strenge und effektive sowohl nationale als auch internationale Aufsicht über den Finanzsektor.
- Banken müssen sich wieder ihrer Kernfunktion widmen: der Bereitstellung von Geld zur Finanzierung von Krediten für die Wirtschaft.

#### **Die Rendite darf nicht die treibende Kraft in der Wirtschaft sein, daher:**

- Beschränkungen bei Ausschüttungen, gegebenenfalls Haftung auch der EigentümerInnen.
- Verbot übermäßiger Bonifikationen insbesondere solcher, die an Börsenkurse gekoppelt sind.
- Veröffentlichung der Vergütung des Managements.
- Verschärfte Pflicht zur Veröffentlichung und Transparenz der Jahresabschlüsse (vor allem im Klein- und Mittelunternehmen) und ein internationales Firmenbuch.
- Die Entwicklung der internationalen Bilanzierungsstandards soll aus den Händen der Privatwirtschaft genommen werden.

Die **Rolle des Staates**, insbesondere in der Wirtschaft **muss wieder gestärkt werden**. Der Staatsanteil an strategisch wichtigen Betrieben ist zu erhöhen und die ÖIAG soll wieder eine echte staatliche Beteiligungsgesellschaft werden. Keine weiteren Privatisierungen.

#### **Steuern, die steuern und lenken**

- Wiedereinführung der Vermögenssteuer ab einem Nettovermögen von € 700.000,-.
- Wiedereinführung einer Erbschafts- und Schenkungssteuer, zweckgebunden für die Pflege und Betreuung.
- Die Börsenumsatzsteuer ist sofort wieder einzuführen, bis eine europäische Finanztransaktionssteuer gilt.

- Das Steuersystem ist – aufkommensneutral – nach ökologischen Kriterien umzuorientieren. Dabei ist strikt auf durchgehenden sozialen Ausgleich zu achten.
- Die Gruppenbesteuerung ist abzuschaffen. Die steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten von Großunternehmen und Konzernen sind zu beseitigen, insbesondere sind die konzerninternen Verrechnungspreise strikt zu kontrollieren, auch interne Zahlungen für Patentrechte udgl.
- Das Bankgeheimnis ist für Finanzbehörden zu öffnen um Steuerflucht, Steuerhinterziehung, Korruption und Schwarzarbeit wirksam zu bekämpfen.
- Weiters ist eine spürbare Lohnsteuer-Senkung vorzunehmen, inklusive der Entschärfung der „kalten Progression“ sowie der Einführung einer echten Negativsteuer (ohne Antrag).

### **Starke Gewerkschaften**

Starke Gewerkschaften sind ein notwendiges Gegengewicht zum Kapital. Eine Marktwirtschaft braucht sie. Die neu gegründete PRO-GE mit ihrer Branchenvielfalt stellt in Österreich einen wesentlichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Faktor dar. Um ihre Organisationsstärke auszubauen, ist es notwendig in allen Branchenbereichen mitgliederstark zu sein. Eine wesentliche Voraussetzung dafür sind die BetriebsrätInnen. Sie bilden gemeinsam mit den hauptamtlichen MitarbeiterInnen die Organisationsbasis, um sich politisch durchsetzen zu können.

### **Starke BetriebsrätInnen – mehr Demokratie im Betrieb**

Eine sich ständig verändernde Wirtschaft führt zu neuen Herausforderungen und Aufgaben der BetriebsrätInnen. Das Arbeitsverfassungsgesetz muss daher in wesentlichen Bereichen novelliert werden. Insbesondere in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ist ein echtes Mitspracherecht notwendig. Auch die Ausweitung der Tatbestände für erzwingbare Betriebsvereinbarungen ist eine unverzichtbare Forderung der PRO-GE, ebenso Verbesserungen der Freizeit- und Freistellungsregeln. Die Gründung von Betriebsräten muss erheblich erleichtert werden. Dies unter gleichzeitiger Verbesserung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für alle an der Betriebsratswahl beteiligten Personen. Das Be- oder Verhindern von Betriebsratswahlen muss als Tatbestand in das Strafgesetzbuch aufgenommen werden. Gleichzeitig ist auch der Strafraum bei Verstößen gegen Bestimmungen im Arbeitsverfassungsgesetz deutlich zu erhöhen.

Erfolgreiche Betriebsratsarbeit setzt eine solide Ausbildung voraus. Ziel ist es, dass möglichst alle BetriebsrätInnen die Grundausbildung der PRO-GE absolvieren. Die Diplombildung baut darauf auf. Unter dem Motto „Lebenslanges Lernen“ wollen wir die uns zur Verfügung stehende Bildungsfreistellung beständig nützen.

Die Ausbildung der BetriebsrätInnen erfolgt nach einem partnerschaftlichen Prinzip. Die Methodik der Seminare hat daher an den konkreten Erwartungen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen anzuknüpfen. Der Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen während der Seminare sowie die Diskussion über die Ziele gewerkschaftlicher Politik stärken die BetriebsrätInnen in ihrer Rolle als gewerkschaftliche MeinungsbildnerInnen in den Betrieben. Dabei ist eine genaue Kenntnis der Fakten ebenso wichtig wie politisches Wissen, also die Einordnung der Fakten in ihren gewerkschaftspolitischen Zusammenhang.

## **Gerade jetzt: Soziale Systeme massiv ausbauen**

**In der Krankenversicherung** muss vor allem für die vorhersehbaren und unvermeidlichen Kostensteigerungen vorgesorgt werden: Wir leben länger, es muss mehr Geld in das Gesundheitssystem investiert werden. Daher sind die Beitragsschulden der ArbeitgeberInnen verstärkt einzutreiben. Die Medikamentenkosten sind durch Spannungsenkungen auf das EU-Niveau zu senken. Ein einheitlicher Beitragssatz für ArbeiterInnen und Angestellte ist zu verankern. Die Selbstverwaltung muss gestärkt werden.

## **Pensionen, von denen man leben kann!**

Es gibt keine Alternative zum umlagefinanzierten Pensionssystem. Es hat sich bewährt und darf nicht verschlechtert werden, sondern muss ausgebaut werden.

- Die Pensionshöhe muss für alle existenzsichernd sein und einer verbindlichen Wertanpassung unterliegen.
- Es muss die Möglichkeit geschaffen werden, eine freiwillige höhere Versicherung auch für ganze Belegschaften mit der Pensionsversicherung zu vereinbaren.
- Abschläge für vorzeitigen Pensionsantritt dürfen nicht wirksam werden, wenn eine vorzeitige Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Arbeitslosigkeit nötig war.
- Für ArbeitgeberInnen, die deutlich weniger ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigen, sind die ArbeitgeberInnen-Beiträge zur Pensionsversicherung in doppelter Höhe vorzuschreiben.
- Rehabilitation vor Pension ja, aber das Risiko des Erfolgs darf nicht auf die betroffenen Menschen abgewälzt werden.
- Rehabilitation gerade auch für ungelernte und angelernte ArbeitnehmerInnen.
- Bei der Nacht-Schwerarbeit muss die überwiegende Erfüllung mehrerer Schwerarbeitskriterien ausreichen, selbst wenn kein Kriterium zu 100% erfüllt ist; Schichtarbeit ist jedenfalls als Schwerarbeit anzuerkennen.
- Kein vorzeitiges Anheben des Frauenpensionsalters.
- Verpflichtende Gesundheitsförderung, um Arbeitsplätze alternsgerecht zu gestalten.

**In der Arbeitslosenversicherung** ist vor allem die Nettoersatzrate auf EU-Niveau (das sind mindestens 60%) anzuheben. Bei der Notstandshilfe muss die vor allem Frauen diskriminierende Anrechnung von PartnerInneneinkommen entfallen.

**Die Pflege und Betreuung** muss durch einen „Pflege- und Betreuungsfonds“ gesichert werden, der vorrangig aus Vermögenssteuern und einer Erbschaftssteuer gespeist wird. Ein Rechtsanspruch auf eine befristete Pflegekarenz bzw. Pflegezeit für Angehörige muss bis zum Freiwerden eines Pflegeplatzes bestehen. Das Pflegegeld ist regelmäßig zu valorisieren.

**Armutsbekämpfung:** Das beste Mittel gegen Armut sind existenzsichernde Einkommen und jährliche, nachhaltige Lohnabschlüsse. Daher strebt die PRO-GE einen kollektivvertraglichen Mindestlohn von € 1.500,00 durch General-Kollektivvertrag an. Die PRO-GE fordert darüber hinaus die Erhöhung der Negativsteuer und deren monatliche direkte Auszahlung über die ArbeitgeberInnen ohne Antrag.

## **Ein einheitliches und modernes Arbeitsrecht**

Die PRO-GE setzt sich dafür ein, dass arbeitsrechtliche Unterscheidungen zwischen ArbeiterInnen und Angestellten beseitigt werden und die Zersplitterung im Arbeitsrecht beendet wird. Ein einheitliches und modernes Arbeitsrecht für alle ArbeitnehmerInnen in Österreich ist unser erklärtes Ziel.

Wünsche der Wirtschaft oder anderer politischer Kräfte, bestehende arbeitsrechtliche Ansprüche zu verschlechtern, werden von der PRO-GE abgelehnt. Gegebenenfalls werden wir solche Angriffe auf bestehende Rechte auch mit gewerkschaftlichen Maßnahmen abwehren.

Das Arbeitsrecht muss ständig weiter entwickelt werden und neue Herausforderungen bewältigen. Zudem müssen sichtbar gewordene Mängel beseitigt werden. Insbesondere gilt dies für ein leichteres Erreichen der sechsten Urlaubswoche, die Erhöhung des Beitrages zur Abfertigung neu und das Verbot von missbräuchlichen einvernehmlichen Auflösungen. Die PRO-GE verlangt aber auch Verbesserungen im Bereich des Behindertenrechtes und bezahlte Freistellungen bei Katastropheneinsätzen.

## **Starke BetriebsrätInnen – mehr Demokratie im Betrieb**

Eine sich ständig verändernde Wirtschaft führt zu neuen Herausforderungen und Aufgaben der BetriebsrätInnen. Das Arbeitsverfassungsgesetz muss daher in wesentlichen Bereichen novelliert werden. Insbesondere in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ist ein echtes Mitspracherecht notwendig. Auch die Ausweitung der Tatbestände für erzwingbare Betriebsvereinbarungen ist eine unverzichtbare Forderung der PRO-GE, ebenso Verbesserungen der Freizeit- und Freistellungsregeln. Die Gründung von Betriebsräten muss erheblich erleichtert werden. Dies unter gleichzeitiger Verbesserung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für alle an der Betriebsratswahl beteiligten Personen. Das Be- oder Verhindern von Betriebsratswahlen muss als Tatbestand in das Strafgesetzbuch aufgenommen werden. Gleichzeitig ist auch der Strafrahmen bei Verstößen gegen Bestimmungen im Arbeitsverfassungsgesetz deutlich zu erhöhen.

Erfolgreiche Betriebsratsarbeit setzt eine solide Ausbildung voraus. Ziel ist es, dass möglichst alle BetriebsrätInnen die Grundausbildung der PRO-GE absolvieren. Die Diplombildung baut darauf auf. Unter dem Motto „Lebenslanges Lernen“ wollen wir die uns zur Verfügung stehende Bildungsfreistellung beständig nutzen.

Die Ausbildung der BetriebsrätInnen erfolgt nach einem partnerschaftlichen Prinzip. Die Methodik der Seminare hat daher an den konkreten Erwartungen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen anzuknüpfen. Der Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen während der Seminare sowie die Diskussion über die Ziele gewerkschaftlicher Politik stärken die BetriebsrätInnen in ihrer Rolle als gewerkschaftliche MeinungsbildnerInnen in den Betrieben.

## **Gute Arbeit für alle!**

Durch forcierte Forschung und Entwicklung, aber auch durch eine gute Industriepolitik, müssen neue Arbeitsplätze geschaffen werden, die nachhaltig, umweltschonend und sicher sind. Eine Beschäftigungsgarantie soll älteren ArbeitnehmerInnen echte Arbeitsplätze zu Kollektivvertragslöhnen garantieren.

**ArbeitnehmerInnengerechte Arbeitszeitgestaltung** setzt vor allem den Ausbau der Mitbestimmung der BetriebsrätInnen und der ArbeitnehmerInnen bei der Festlegung der Arbeitszeit voraus. Zusätzlich ist die Arbeitszeit ein wichtiger Ansatzpunkt, um die unerträglich hohe Arbeitslosigkeit zu verringern. Die PRO-GE fordert:

- Überstunden müssen für ArbeitgeberInnen so verteuert werden, dass die Einstellung zusätzlicher Beschäftigter attraktiver wird.
- Die Verkürzung der gesetzlichen Normalarbeitszeit (40-Stunden-Woche).
- In den Kollektivverträgen soll insbesondere bei besonderer Arbeitsbelastung eine kürzere Normalarbeitszeit durchgesetzt werden.
- Das Erreichen der sechsten Urlaubswoche muss durch verbesserte Anrechnung früherer Dienstzeiten erleichtert werden.
- Förderungen für verringerte Normalarbeitszeit (z.B. Solidaritätsprämienmodell) sind auszubauen und zu nutzen.

## **Teilzeitarbeit**

- Das Angebot an qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen für Teilzeitbeschäftigte ist auszubauen, vor allem durch Angebote an vollzeitnaher Teilzeitarbeit.
- Ein Wahlrecht zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung, insbesondere der zwingende Vorrang des Wunsches nach Aufstockung der Arbeitszeit vor der Einstellung weiterer Teilzeitkräfte, ist einzuführen.
- Erhöhte Sozialversicherungsbeiträge für alle Unternehmen mit mehr als 20% Teilzeitbeschäftigten.
- Rechtsanspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes, wenn es betrieblich möglich ist.
- Kontrolle der Zahlung des Mehrarbeitszuschlages bei Teilzeit und die Abschaffung des Durchrechnungszeitraumes.

**Bekämpfung von Schwarzunternehmertum und Lohndumping:** Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz kam genau zum richtigen Zeitpunkt. Es ist nun auf Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge, Überstunden usw. auszudehnen. Es soll auch eine Verbandsklage von ÖGB/AK auf Zahlung und ein Ausschluss verurteilter Unternehmer aus allen Vergabeverfahren vorgesehen werden. Die Finanzpolizei ist personell aufzustocken.

## **Gleichstellung von Frauen und Männern**

Die Gleichstellung der Geschlechter gehört zu den fundamentalen Werten einer Gesellschaft. Gleichstellung und die Beseitigung von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen sind eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaft PRO-GE.

### **Die PRO-GE fordert:**

- Die Weiterentwicklung der Einkommensberichte mit dem Ziel einer deutlich verbesserten Aussagekraft und Lesbarkeit, verpflichtende Analysen und Gegenmaßnahmen bei Entgeltunterschieden sowie Sanktionen bei Nichterstellung.
- Gesetzliche Anrechnung der Elternkarenzen auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche.
- Frauenförderung als erzwingbare Betriebsvereinbarung.
- Gleichstellung des Rechtsanspruches bei der Elternteilzeit in Kleinbetrieben (unter 20 ArbeitnehmerInnen).
- Kinderbildungsangebot für Kinder ab dem 1. Lebensjahr, flächendeckend und leistbar, welches auch den Bedürfnissen von Beschäftigten mit untypischen Arbeitszeiten gerecht wird.
- Rechtsanspruch auf ein „Papamonat“ mit finanzieller, arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung.

### **Auch die Kollektivverträge sind ein starkes Instrument zur Durchsetzung der Gleichstellung**

- Ziel ist die Erreichung eines Mindestlohnes von € 1.500,- durch General-Kollektivvertrag.
- Gleiche bzw. gleichwertige Arbeiten sollen jeweils in einer Lohngruppe zusammengefasst werden.
- Anrechnung aller Elternkarenzen auf dienstzeitabhängige Ansprüche, so lange keine gesetzliche Regelung besteht.

**Gender Mainstreaming** ist von allen ArbeitgeberInnen verbindlich auf allen Organisationsebenen umzusetzen. Die PRO-GE als dynamische und zukunftsorientierte Gewerkschaft wird dabei weiterhin eine Vorbildfunktion einnehmen.

## **Für starke und dynamische Kollektivverträge**

Kollektivverträge sind das sichtbare Ergebnis unserer gemeinsamen Anstrengungen für faire und einheitliche (Mindest-)Standards in den verschiedenen Branchen und damit ein Herzstück der Gewerkschaftsarbeit. Die PRO-GE formuliert und realisiert ihre Ziele und Forderungen aus den Betrieben heraus, in engster Abstimmung mit den Beschäftigten und deren BetriebsrätInnen.

Mit den Kollektivverträgen sorgt die PRO-GE dafür, dass für die Abgeltung von Arbeitsbelastung, zur Verfügung gestellter Qualifikation, Erfahrung und erbrachter Leistung unabdingbare und durchsetzbare Mindestansprüche bestehen. Die PRO-GE wird Bestrebungen, die Bedeutung unserer Kollektivverträge einzuschränken, vehement bekämpfen – egal ob solche Angriffe von den ArbeitgeberInnen oder von Seiten der Politik erfolgen.

Die PRO-GE strebt in allen Bereichen eine kontinuierliche Verbesserung der tatsächlichen Löhne an. Kollektivverträge gewährleisten für die ArbeitnehmerInnen Schutz, bieten wichtige Orientierungshilfen und schaffen für alle ArbeitgeberInnen einheitliche Grundlagen für den nationalen Wettbewerb.

Die PRO-GE ist stolz darauf, dass für fast alle ArbeiterInnen ihrer Organisationsbereiche Kollektivverträge gelten. Vorhandene oder neu entstehende Lücken sind zu schließen.

Die PRO-GE lehnt eine Zersplitterung der Kollektivverträge ab und will größtmögliche, sinnvolle räumliche und fachliche Geltungsbereiche.

Die PRO-GE verwehrt sich gegen alle Bestrebungen, die darauf abzielen, die Ist-Lohn-Wirksamkeit der Kollektivverträge einzuschränken oder gar zu beseitigen. Eine Verlagerung der Verhandlung der Ist-Löhne von der Kollektivvertrags- auf die Betriebsebene wird kategorisch abgelehnt. Diese Festlegung gilt auch und insbesondere für nationale und internationale Konzerne.

In der Kollektivvertragsarbeit tritt die PRO-GE für den gleichberechtigten Zugang aller ArbeitnehmerInnen zu Bildung, die Vermeidung und Beseitigung jeglicher Art von Diskriminierung, die Schaffung einer alternsgerechten Arbeitswelt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und vieles andere mehr ein.

## **Jugend: Wir bauen uns unsere Zukunft**

Die Hauptaufgaben der PRO-GE Jugend werden in der kommenden Periode bei den Themen der Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen, fairem Bildungszugang für Alle und der Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit, sowohl in Österreich als auch in Europa, liegen. Vor allem in der dualen Berufsausbildung erkennt die PRO-GE sehr viele Verbesserungsmöglichkeiten um die Lehre attraktiver zu machen und sie den modernen Anforderungen der Berufswelt anzupassen. Es gilt, der Wirtschaft klar zu machen, dass sie sich bei der Ausbildung von FacharbeiterInnen nicht aus der Verantwortung stehlen darf. „Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen!“ In diesem Sinne darf keine Möglichkeit ausgelassen werden, gerechtfertigte Jugendforderungen zu präsentieren, auf Ungerechtigkeiten hinzuweisen und Verfehlungen der Wirtschaft sowie der Politik aufzuzeigen.

Der Kampf gegen soziales Ungleichgewicht, Menschenfeindlichkeit, Ausgrenzung und Rechtsradikalismus wird die PRO-GE Jugendarbeit prägen. Aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage, hoher Arbeitslosigkeit, geringer Einkommen und fehlender Zukunftsperspektiven wird der Zustrom zu rechten Parteien verstärkt spürbar. Die PRO-GE Jugend tritt gegen Vorurteile auf und leistet Aufklärung um den Rechtsruck in der Gesellschaft zu unterbinden.

Die PRO-GE Jugendabteilung wird mit geballter Kraft, sowohl national als auch international, gerade aufgrund ihrer starken Struktur, für die Umsetzung ihrer zukunftsorientierten Ziele kämpfen.

## Übersicht der eingearbeiteten Landes-Anträge im Arbeitsprogramm 2013

Bundesland	Antrag	Zu finden in Kapitel
Burgenland	Pensionserhöhungen	4.2.
	Pflege	4.4.
	Lohn- und Sozialdumping	6.6.
	Leiharbeit	3.4.
Kärnten	Antrag	3.4, 10.07
Niederösterreich	Pensionserhöhung	4.2
	Pflege	4.5.
Oberösterreich	Antrag 1	3.4.
	Antrag 2	5., 11.
	Antrag 3	4.7., 9.5.
	Antrag 4	4.2., 5
	Antrag 5	4.2.-4.4., 10., 11.
	Antrag 6	4.2.
	Antrag 8	5.
	Antrag 9	5.
	Antrag 10	5.
	Antrag 15	5.
	Antrag 11	10.
	Antrag 12	10.
	Antrag 13	10.
	Antrag 14	9.11.
Antrag 17	2.5.	
Antrag 18	1., 3.5.	
Vorarlberg	Antrag 1	3.4.
	Antrag 2	4.2.
	Antrag 3	5.
	Antrag 4	4.4.
	Antrag 5	3.1.
	Antrag 6	3.1.
Wien	Antrag 3	3.4.
	Antrag 4	6.6.
	Antrag 5	10.4.
	Antrag 6	10.2.
	Antrag 8	10.4.
	Antrag 9	10.4.
	Antrag 10	10.2.
	Antrag 12	10.2.