

Programm 2023–2028

Dafür ÖGB

Kurzfassung

20. ÖGB-Bundeskongress

ÖGB

Einleitung

Der Bundeskongress ist das höchste Gremium des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB). Alle fünf Jahre legen rund 500 stimmberechtigte Delegierte durch demokratische Mehrheitsbeschlüsse die Schwerpunkte und politischen Ziele bzw. das Programm für die kommende Periode fest. Der Bundeskongress wählt auch den Präsidenten bzw. die Präsidentin, zwei Vizepräsidenten bzw. Vizepräsidentinnen, die Mitglieder des ÖGB-Vorstandes und der Kontrollkommission.

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

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

Über das „Programm 2023–2028, Dafür ÖGB“ werden die Delegierten beim 20. ÖGB-Bundeskongress im Juni 2023 abstimmen. Diese Kurzfassung stellt die einzelnen Kapitel mit den jeweils drei wichtigsten Forderungen vor.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Klima, Energie, Transformation, Mobilität, Verkehr – Just Transition | 3 |
| 2. Soziale Sicherheit..... | 5 |
| 3. Pflege, Familienleistungen, Armut, Sozialhilfe..... | 8 |
| 4. Bildung..... | 10 |
| 5. Wirtschafts- und Industriestandort | 13 |
| 6. Arbeitsmarkt | 15 |
| 7. Arbeit und Einkommen | 17 |
| 8. Europa, EU und Internationales..... | 19 |
| 9. Demokratie, betriebliche Mitbestimmung..... | 22 |
| Impressum..... | 24 |

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

Die Dekarbonisierung bzw. der Ausstieg aus kohlenstoffhaltigen Energieträgern wird die Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer:innen in Österreich massiv verändern. Unter dem Motto „Change by Design, not by Disaster“ (für geplanten Umbau statt ungeplantem Untergang) fordern wir einen aktiven Prozess unter Einbeziehung aller Betroffenen. Denn Gewinne und Kosten müssen gerecht verteilt und massive Verwerfungen am Arbeitsmarkt verhindert werden. Alte Geschlechterstrukturen dürfen nicht erneut einzementiert werden. So sichern wir die Akzeptanz der Bevölkerung für die notwendigen Veränderungen und legen die Grundlage für ein neues nachhaltigeres Wohlstandsmodell.

Die notwendige soziale und ökologische Transformation ist auch eine Klassenfrage: Menschen mit geringen Einkommen tragen zur Klimakrise weniger bei als Menschen mit hohem Einkommen. Personen, die im Freien arbeiten, sind Veränderungen des Klimas stärker ausgesetzt als jene in Büros.

Es ist aber nicht nur eine Klassenfrage, sondern es betrifft auch die Geschlechter ungleich. Frauen verursachen im Durchschnitt weniger CO₂, aber sie sind häufiger von den Auswirkungen betroffen. Alle Maßnahmen für einen gerechten Übergang bzw. Wandel (Just Transition) müssen daher auch immer hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit (Gender Mainstreaming) überprüft werden. Entscheidend für den Erfolg ist, dass alte Geschlechterstrukturen nicht erneut einzementiert werden.

Wir müssen dafür in die Offensive gehen und selbst Konzepte und Lösungen erarbeiten, die in eine positive Zukunft gerichtet sind. Unsere Aufgabe dabei ist es, dass jene Schritte, die notwendig sind, von den richtigen gewerkschaftspolitischen Maßnahmen begleitet werden. Dabei ist es nicht unsere Aufgabe, eine bessere Klima- und Energiepolitik zu planen, sondern dafür Sorge zu tragen, dass diese im Sinne der Beschäftigten bzw. Arbeitnehmer:innen stattfindet. Dabei gilt es vor allem, transparent zu machen, welche Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen sich positiv auf die Klimakrise auswirken. Als Gewerkschaftsbewegung werden wir nicht müde, uns gegenüber Regierung und Privatwirtschaft dafür stark zu machen, dass die soziale Dimension – zum Beispiel faire Verteilung und Chancengerechtigkeit als Basis für ein gutes Leben für alle – bei jeder geplanten Maßnahme wirksam wird. Das ist auch erforderlich, um eine breite Akzeptanz der Bevölkerung über Beteiligungsrechte zu sichern und zugleich ein neues nachhaltigeres Wohlstandsmodell aufzubauen. Für diesen Prozess hat sich vor einigen Jahren der Begriff „Just Transition“ (übersetzt: gerechter Übergang) entwickelt. Um die Arbeitswelt der Zukunft gerecht zu gestalten, sind folgende Parameter unumgänglich:

Die drei wichtigsten Forderungen:

- Eine aktive Arbeitsmarktpolitik zur bestmöglichen Unterstützung der Arbeitnehmer:innen sowie Aufrechterhaltung und Schaffung neuer qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze.
- Gewährleistung eines leistbaren und verteilungsgerechten Übergangs durch Anpassung politischer Maßnahmen an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.
- Ausbau der Daseinsvorsorge sowie sozialer und ökologischer Infrastruktur durch einen starken Staat in der Rolle des Strategen, Regulators, Nachfragers und Erbringers.

Gut zu wissen!

Wozu braucht es eine aktive Arbeitsmarktpolitik in der Klimakrise?

Die Transformation unserer Wirtschaft erzeugt einerseits Jobverluste, andererseits entsteht qualitativ hochwertige Beschäftigung in ökologisch und sozial nachhaltigen Bereichen. Wir wollen diese Chancen nutzen, gleichzeitig negativ betroffenen Beschäftigten eine Absicherung und echte, neue Chancen bieten. Dabei muss nicht nur Quantität, sondern auch Qualität (Arbeitsbedingungen, Qualifikation, Entgelthöhe etc.) berücksichtigt werden. Ein gutes Beispiel ist die vom ÖGB mitgegründete Umweltstiftung zur Förderung klimarelevanter Berufe. Weitere Ansätze sind die neue Verteilung von Arbeit (Arbeitszeitverkürzung) sowie eine staatliche Jobgarantie.

Wie kann ein gerechter Übergang in ein klimaneutrales Wirtschaftssystem gelingen?

Für den ÖGB steht die Gewährleistung eines leistbaren und verteilungsgerechten Übergangs im Vordergrund. Denn Klimaschädlichkeit und soziale Ungleichheiten bedingen einander. Aktuelles Beispiel ist der Flug- und Lkw-Verkehr. Diese führen zu bzw. basieren auf niedrigen Löhnen bzw. Gehältern und verursachen mehr Transport und Umweltbelastung. Eine Just Transition fördert dagegen Maßnahmen, die durch verbesserte Arbeitsbedingungen den umweltschädlichen Verkehr weniger attraktiv machen, Mobilität aber trotzdem für alle leistbar bleibt, indem die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit berücksichtigt wird.

Welche Rolle spielt der Staat in einer sich zuspitzenden Klimakrise?

Die Klimakrise führt zu immer unvorhersehbareren Extrem-Wetterereignissen. Für unser (Über-)Leben wird die Absicherung zentraler Grundbedürfnisse daher umso wichtiger. Die Antwort darauf ist ein Ausbau der Daseinsvorsorge sowie sozialer und ökologischer Infrastruktur durch einen starken Staat in der Rolle des Strategen, Regulators, Nachfragers und Erbringers. Passiert dies nicht, bleibt der Staat auf die Abfederung negativer Konzernentscheidungen beschränkt – während sämtliche Kosten willkürlicher Unternehmensentscheidungen auf die öffentliche Hand abgewälzt werden.

2. Soziale Sicherheit

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

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

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

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

Die beste Absicherung für das Alter ist ein starkes öffentliches Pensionssystem mit den Zielen, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen und Altersarmut zu vermeiden. Die Aufrechterhaltung unseres Pensionssystem, das auf einer solidarischen Pflichtversicherung nach dem Umlageverfahren basiert, ist von zentraler Wichtigkeit. Seine Qualität muss für die Versicherten erhalten bleiben und gleichzeitig weiterentwickelt sowie an die neuen Herausforderungen angepasst werden. Um unser Pensionssystem auf Dauer vor Angriffen zu schützen und das Vertrauen aller Generationen, insbesondere der jungen Menschen, in unsere öffentliche Alterssicherung zu stärken, fordert der ÖGB, dass die Grundsätze in der Verfassung verankert werden.

Ein wesentliches Kernelement unseres Sozialstaats ist die Sozialversicherung, deren Stabilität zur Erfüllung ihrer bedeutsamen Aufgaben nachhaltig gewährleistet werden muss. Die Weiterentwicklung des bewährten Systems unter Beibehaltung ihrer Grundsätze ist eine Kernforderung des ÖGB. Für die bestmögliche Versorgung der Arbeitnehmer:innen ist es nicht

nur erforderlich, für eine Verbesserung der Leistungen in der Kranken- und Unfallversicherung sowie der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung unseres Pensionssystems zu sorgen. Es müssen auch die Selbstverwaltungsgremien so gestaltet werden, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen und damit deren Entscheidungsfähigkeit wiederhergestellt wird. Zudem ist dafür Sorge zu tragen, dass die Finanzierung der Sozialversicherung langfristig sichergestellt wird.

Die drei wichtigsten Forderungen:

- Das Gesundheitssystem muss an die bestehenden und die zukünftigen Herausforderungen angepasst werden. Dabei sind nicht nur die klima- und pandemiebedingten Auswirkungen sowie die demografische Entwicklung zu berücksichtigen, sondern vor allem auch das Setzen von Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit und zur Erhöhung des Anteils an gesunden Lebensjahren. Eine besondere Bedeutung muss auch der Rolle der Beschäftigten im Gesundheitsbereich zukommen.
- Die Sozialversicherung muss im Sinne der Versicherten weiterentwickelt werden, insbesondere durch die Reformierung der Selbstverwaltungsgremien, durch eine langfristige Sicherstellung der Finanzierung sowie durch den Ausbau der Leistungen in der Kranken- und Unfallversicherung.
- Das österreichische öffentliche Pensionssystem soll in seiner Qualität für die Versicherten erhalten bleiben und ausgebaut werden (Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren inklusive 60 Monate der Kindererziehung sowie des Präsenz- und Zivildienstes sowie Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen; Verankerung der Grundsätze unseres öffentlichen Pensionssystems in der Verfassung; Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten, um den Gender-Pension-Gap zu reduzieren; Verbesserungen für Schwerarbeiter:innen).

Gut zu wissen!

Warum fordert der ÖGB die Wiedererstellung der Mehrheiten in den Gremien der Sozialversicherung für die Arbeitnehmer:innen?

Durch die Reform der Sozialversicherung wurden den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Entscheidungsmöglichkeiten in der Selbstverwaltung genommen. Für die erforderliche Stärkung des bewährten Systems und für die notwendige Versichertennähe braucht es jedenfalls eine mehrheitsfähige Repräsentanz.

Wieso fordert der ÖGB die Verankerung der Grundsätze unseres öffentlichen Pensionssystems in der Verfassung?

Es ist wichtig, dass das Vertrauen aller Generationen, insbesondere auch der jungen Menschen, in unsere öffentliche Alterssicherung gestärkt wird. Eine Verankerung der Grundsätze unseres Pensionssystem stärkt dieses Vertrauen und kann es vor Angriffen schützen.

Wieso setzt der ÖGB in seinem Programm einen Schwerpunkt auf die Kinder- und Jugendgesundheit?

Die Zeit von der Geburt bis ins junge Erwachsenenalter kann für die spätere Gesundheit entscheidend sein. Die bestehenden Rahmenbedingungen sind nicht ausreichend, um Chancenungleichheiten zu beseitigen und allen Kindern und Jugendlichen ein Aufwachsen in gesunden Verhältnissen zu ermöglichen. Wir setzen uns daher für ein Bündel an Maßnahmen ein, um die Gesundheit unserer Kinder und Jugendlichen zu stärken.

3. Pflege, Familienleistungen, Armut, Sozialhilfe

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

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

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

Die Berufe in der Pflege und Betreuung sind mit enormen Belastungen verbunden und viele Beschäftigte verlassen daher die Branche. Um dem Personalmangel entgegenzuwirken, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert sowie kostenlose Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Die Übernahme der Pflege oder Betreuung durch Angehörige führt oft zu Überforderung und Überlastung. Es braucht daher Verbesserungen auch für diese Personengruppe.

Die überwiegende Zahl der Personenbetreuer:innen (sogenannte 24-Stunden-Betreuung) arbeitet auf selbständiger Basis. Ein Ziel muss es sein, die Anzahl von regulären Dienstverhältnissen in diesem Bereich zu steigern.

Ein solidarisches Pflegesystem soll vorrangig aus Steuermitteln finanziert werden, wobei auch vermögensbezogene Steuern dazu verwendet werden sollen.

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben ist nach wie vor eine Herausforderung. Es braucht daher mehr Investitionen sowie einen Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag und eine Ausbildungsoffensive im Bereich der Elementarpädagogik.

Um eine gleichmäßigere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern zu erreichen, fordern wir die Umsetzung eines Familienarbeitszeitmodells sowie die Erhöhung des Partnerschaftsbonus.

Die Regelungen über die arbeitsrechtliche Karenz und das Kinderbetreuungsgeld klaffen derzeit auseinander. Um diese für die Menschen verständlicher und somit einfacher zu machen, sollen sie wieder miteinander in Einklang gebracht werden.

Ohne armutsbekämpfende Leistungen stünden Menschen, die ihre Arbeit verloren haben, ohne ausreichende finanzielle Unterstützung da und wären gezwungen, auch die schlechtesten Löhne bzw. Gehälter sowie Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Um das zu verhindern, benötigen wir ein starkes soziales Netz mit einer existenzsichernden Leistungshöhe. Wir fordern daher, dass die Sozialhilfe durch eine bundeseinheitliche existenzsichernde Mindestsicherung mit Mindestsätzen statt Maximalleistungshöhen ersetzt wird.

Die drei wichtigsten Forderungen:

- Verbesserte Arbeitsbedingungen in der Pflege und Betreuung (zum Beispiel höhere Entlohnung, Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich) sowie kostenlose Ausbildungsplätze, um dem Personalmangel entgegenzuwirken.
- Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag.
- Die Sozialhilfe soll durch eine bundeseinheitliche, existenzsichernde Mindestsicherung ersetzt werden – mit Mindestsätzen statt mit Maximalleistungshöhen.

Gut zu wissen!

Warum braucht es dringend bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege und Betreuung?

Die Menschen leben immer länger und dadurch wird auch der Pflege- und Betreuungsbedarf steigen. Gleichzeitig verlassen viele Beschäftigte im Pflege- und Betreuungsbereich auf Grund der belastenden Arbeitsbedingungen die Branche. Um den künftigen Personalbedarf decken zu können, braucht es zum Beispiel eine höhere Entlohnung und eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich sowie kostenlose Ausbildungsplätze.

Warum braucht es einen Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag?

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist nach wie vor eine Herausforderung in Österreich. Das liegt unter anderem daran, dass es in ganz Österreich noch keine flächendeckenden Kinderbildungseinrichtungen gibt, die beiden Elternteilen eine Vollzeiterwerbstätigkeit ermöglichen. Die Folge ist dann häufig, dass Frauen in Teilzeit arbeiten oder gar nicht erwerbstätig sind und Männer einen Vollzeitjob ausüben, was zu einer ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern führt. Damit sich die Situation der Kinderbildungseinrichtungen in ganz Österreich zum Positiven für die Eltern verändert, braucht es einen Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag.

Warum ist eine existenzsichernde Sozialhilfe mit Mindestsätzen für alle Arbeitnehmer:innen wichtig?

Ohne armutsbekämpfende Leistungen, wie Notstandshilfe und Sozialhilfe, stünden Menschen, die ihre Erwerbsarbeit verloren haben – nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes – ohne ausreichende finanzielle Unterstützung da. Sie wären gezwungen, schlechte Löhnen bzw. Gehälter zu akzeptieren, um finanziell über die Runden zu kommen. Das würde den Druck auf die Löhne und Gehälter aller Arbeitnehmer:innen erhöhen. Um das zu verhindern, benötigen wir ein starkes soziales Netz mit einer existenzsichernden Leistungshöhe.

4. Bildung

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

Bildung darf nicht nur dem Ziel dienen, besser qualifizierte Arbeitskräfte zu schaffen. Besonders in Zeiten des digitalen Wandels müssen Menschen darauf vorbereitet werden, mit Herausforderungen umzugehen und Fähigkeiten müssen gestärkt werden, die es ermöglichen, in einer sich ständig wandelnden Welt zu bestehen. Zu diesen Fähigkeiten zählen: Vernunft, Empathie, kritisches Denken und die Fähigkeit, kreativ zu gestalten und nach moralischen Kriterien zu entscheiden und sozial zu handeln – und die Ergebnisse dieser Entscheidungen und Handlungen zu reflektieren und die Verantwortung für diese zu übernehmen. Auf all das muss das Bildungssystem die Menschen vom frühesten Kindesalter an vorbereiten.

Bildung muss auch demokratiepolitischen und aufklärerischen Anforderungen gerecht werden. Nur gut gebildete und informierte Bürger:innen können auch mündige Bürger:innen sein. Eine soziale, digitale und ökologische Transformation hin zu einem guten Leben für alle und einer egalitären Gesellschaft kann nur gelingen, wenn es mehr Chancengerechtigkeit im Bildungssystem gibt. Zentrale Schlüsselfaktoren, die dazu beitragen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sozialer und wirtschaftlicher Lage einen gerechten Bildungszugang und Bildungsweg zu ermöglichen, sind auszubauen und zu stärken. Der Staat muss hier seiner Verantwortung gerecht werden und die nötigen Ressourcen und Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen. Denn Bildungschancen sind in Österreich immer noch ungleich verteilt. Das muss sich ändern!

Der ÖGB fordert daher Maßnahmen, um die Bildungsbeteiligung und Höherqualifizierung anzuheben, wobei auf Förderungen zu achten ist, welche die Diskriminierung nach dem Geschlecht und Benachteiligung aufgrund der familiären, sozialen, finanziellen oder kulturellen Herkunft aufheben und damit auch Armut bekämpfen.

Elementare Bildungseinrichtungen haben eine Schlüsselfunktion in der Schaffung von Chancengerechtigkeit im Bildungssystem. Entscheidende Weichen für den späteren Bildungsverlauf werden bereits vor dem Eintritt in die Schule gestellt. Gerade in Österreich wird das Bildungsniveau der Eltern in besonders hohem Ausmaß vererbt.

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

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

An den Hochschulen muss das Ziel sein, die soziale Durchlässigkeit zu fördern. Überfüllte Hörsäle, „Flaschenhalse“ bzw. Beschränkungen in der Eingangs- und Abschlussphase, Wartezeiten auf Zeugnisse oder Betreuungsprobleme in der Phase akademischer Qualifizierungsarbeiten müssen vermieden werden. Fachhochschulen sind weiter auszubauen und ein Maßnahmenpaket zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf ist umzusetzen.

Bildung endet aber nicht mit der Schul- oder Berufsausbildung, sondern ist ein lebensbegleitender Prozess. Um hier das Bewusstsein für lebensbegleitendes Lernen zu erhöhen, sind neben der stetigen Aufklärungsarbeit auch die drängenden Fragen der Finanzierung, des Rechtsanspruches auf Zeit für Weiterbildung und einer Strategie und Verantwortlichkeit der öffentlichen Hand zu klären.

Die drei wichtigsten Forderungen:

- Allen Menschen muss der gleiche Zugang zu Bildung offenstehen, unabhängig von Herkunft und Hintergrund. Wir dürfen keine Talente verlieren!
- Schule muss auf einer breiten Basis finanziert und angeboten werden, es braucht Beratungsangebote für eine fundierte Entscheidung über den Bildungsweg und die Schule muss das Interesse wecken und Talente fördern.
- Die Berufsausbildung der Zukunft muss auf einem breiten, fachlichen Fundament für die heute notwendige Mobilität am Arbeitsmarkt vorbereiten, das heißt sozial abgesichert, fair entlohnt und bestens qualifiziert. Für eine lebensbegleitende Weiterbildung braucht es einen Rechtsanspruch.

Gut zu wissen!

Warum ist dem ÖGB ein gleicher Zugang zu Bildung für alle so wichtig?

Bildung wird in Österreich nach wie vor vererbt. So erreichen 54 Prozent der Kinder, deren Eltern einen Universitätsabschluss haben, ebenfalls einen solchen. Haben die Eltern maximal einen Pflichtschulabschluss, gelingt nur 6 Prozent der Kinder ein Universitätsabschluss. Hier muss das Bildungssystem ausgleichend entgegenwirken.

Warum soll die Schule fördern und nicht selektieren?

Schulen müssen finanziell und personell so ausgestattet werden, dass die Potenziale jedes Kindes zur bestmöglichen Entfaltung gebracht werden. Österreich kann es sich für die Zukunft nicht leisten, dass Kinder zurückgelassen werden, nur weil die Mittel nicht ausreichen, um sie am Bildungsweg mitzunehmen und sie stattdessen aus dem Bildungssystem herausfallen.

Warum ist eine fundierte Berufsausbildung so wichtig?

Österreich lebt nicht von Rohstoffen, sondern vom Potenzial der hier beschäftigten Menschen. Daher ist es umso wichtiger, dieses Potenzial zu heben und zu fördern. Die Berufsausbildung – von der dualen Lehrausbildung über berufsbildende Schulen und die Hochschulen bis hin zur Erwachsenenbildung – muss daher für das Berufsleben qualifizieren, eine Beschäftigung ermöglichen, von der man gut leben kann, und soziale Sicherheit mit sich bringen.

5. Wirtschafts- und Industriestandort

Der österreichische Industriestandort steht vor großen Herausforderungen. Die kurzfristige und neoliberale Politik der letzten Jahrzehnte hat uns in eine Sackgasse geführt. Sie gefährdet nicht nur den Industriestandort, sondern auch unseren Sozialstaat und Wohlstand. Auch die kriegsbedingte Energiekrise zeigt, welcher großer Fehler es war, die Energiemärkte liberalisiert zu haben. Ein aktiver Staat ist nicht nur zur Bewältigung von Krisen, sondern für die Zukunft des Standortes mehr denn je notwendig. Wir brauchen weniger Markt und mehr demokratische Mitbestimmung. Nur so kann eine soziale Entwicklung garantiert werden. Und nur so können die langfristigen Investitionen in Infrastruktur, Zukunftstechnologie und CO₂-neutrale Wirtschaft sichergestellt werden.

Die drei Krisen des erst jungen 21. Jahrhunderts – die Finanzkrise, die Pandemie und nun die kriegsbedingte Energiekrise – haben tiefe Spuren hinterlassen. Die Reaktionen auf diese und die Bewältigung dieser Situation waren in der Vergangenheit mit einer Privatisierung von Gewinnen und der Sozialisierung von Verlusten verbunden, die Verluste wurden der Allgemeinheit aufgebürdet. Auf unterschiedliche Weise wurde so die Notwendigkeit eines starken Staates offenbart.

Der österreichische Industriestandort steht vor den größten Herausforderungen: vor zunehmenden geopolitischen Konflikten, vor der Notwendigkeit einer CO₂-neutralen Wirtschaft und vor einer hohen Importabhängigkeit von immer teurer werdenden Rohstoffen. Die anstehenden Veränderungen dürfen nicht als einzelne isolierte Projekte verstanden werden, sondern als Teile eines nachhaltigen Gesamtkonzeptes. Im Zentrum steht dabei eine aktive Industriepolitik der öffentlichen Hand. Das Fehlen eines aktiven Staates, ein Kaputtsparen und eine einschränkende Wettbewerbs- und Beihilfenpolitik drohen die Versorgungssicherheit zu gefährden sowie zu einer Deindustrialisierung Europas und massiven Verlusten von Arbeitsplätzen zu führen.

Neben einer aktiven Industriepolitik muss daher der Fokus auf gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung sowie auf die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung gelegt werden. Das erfordert Instrumente strategischer staatlicher Planung, die auch die Beschäftigungs-, Sozial- und Bildungspolitik miteinschließen. Nur durch die Einbindung der Beschäftigten im Rahmen umfassender betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmungsrechte lässt sich eine soziale und ökologische Wende bewältigen.

Mit der Liberalisierung der Energiemärkte wurde ein falscher Weg eingeschlagen. Die kriegsbedingte Energiekrise und die hohen Inflationsraten betreffen breite Teile der Bevölkerung und bedrohen Industrie und Arbeitsplätze. Es ist die Aufgabe des Staates, der Bevölkerung die Energieversorgung nachhaltig zu leistbaren Preisen sicherzustellen. Das Ziel ist, ein Energiesystem für die Zukunft zu schaffen, das die Herausforderungen der Zukunft im Hinblick auf die Energiewende bewältigen und gleichzeitig stabil die Energieversorgung zu leistbaren Preisen für alle sicherstellen kann.

Energie ist neben Wohnen, Gesundheit, Pflege, Sozialleistungen, Bildung und Kinderbildungseinrichtungen, sozialen Dienstleistungen, Kultur, Wasserversorgung, Abwasser- und Müllentsorgung und öffentlichem Verkehr zentraler Teil der Daseinsvorsorge. Diese öffentlichen Dienstleistungen wurden in den letzten Jahrzehnten immer stärker dem Profitstreben unterworfen und für private Unternehmen geöffnet. Damit stehen Versorgungssicherheit, Arbeitsplätze und gute Qualität öffentlicher Daseinsvorsorge auf dem Spiel. All diese Bereiche müssen wieder von der Politik im Interesse des Gemeinwohls öffentlich gestaltet, gesteuert und erbracht werden.

Die drei wichtigsten Forderungen:

- Wir brauchen einen aktiven Staat zur Sicherung des Industriestandortes sowie für Investitionen in Infrastruktur und Zukunftstechnologien. Die regionale Wirtschaft sowie Versorgungs- und Rohstoffsicherheit sind zu stärken.
- Alle haben ein Recht auf leistbare und umweltfreundliche Energie. Die Energieversorgung ist Aufgabe der öffentlichen Hand, weil der Markt allein das nicht kann. Der Grundbedarf an Energie ist zu leistbaren Preisen sicherzustellen. Gleichzeitig müssen wir Energie sparen.
- Ein stark ausgebauter Sozialstaat ist wichtige Voraussetzung für den Standort. Alle Bereiche der Daseinsvorsorge von der Wasserversorgung über die Gesundheit und Pflege, die Bildung bis hin zu öffentlichem Verkehr müssen für alle Menschen sichergestellt werden. Mittel für Gemeinden und Städte müssen dazu ausgeweitet werden.

Gut zu wissen!

Wofür braucht es einen aktiven Staat?

Es braucht einen aktiven Staat zur Sicherstellung der Versorgungs- und Rohstoffsicherheit, für Investitionen in Zukunftstechnologien und den Ausbau lokaler Wertschöpfungsketten.

Warum muss die Energieversorgung durch die öffentliche Hand gestaltet, gesteuert und erbracht werden?

Alle haben ein Recht auf leistbare und umweltfreundliche Energie. Energie darf nicht dem Markt überlassen werden. Der Grundbedarf der Energieversorgung für Haushalte und Unternehmen muss zu leistbaren Preisen bei gleichzeitigem Sparen sichergestellt werden.

Warum ist ein stark ausgebauter Sozialstaat eine wichtige Voraussetzung für den Standort?

Die zentralen Bereiche der Daseinsvorsorge von der Wasserversorgung über die Gesundheit und Pflege bis hin zum öffentlichen Verkehr müssen für alle Menschen sichergestellt werden. Die Mittel für Städte und Gemeinden und müssen dazu ausgeweitet werden.

6. Arbeitsmarkt

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

Und es braucht Antworten für jene Arbeitnehmer:innen, die von Veränderungsprozessen negativ betroffen sind. Staatliche Garantien im Hinblick auf Weiterbeschäftigung sind daher gefragt.

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

Neben der Gestaltung der zukünftigen Berufswelt wird aber auch Weiterbildung immer wichtiger – ein Berufsleben lang. Der tiefgreifende Strukturwandel, vor allem aufgrund von Versorgungskrisen, Digitalisierung und Klimakrise macht einen Paradigmenwechsel in der Qualifikationspolitik notwendig. Im Arbeitsmarktservice (AMS) soll daher Bildung der Vermittlung gleichgestellt werden. Dafür braucht das AMS ausreichend Ressourcen, um beides gut abwickeln zu können.

Und es braucht Antworten für jene Arbeitnehmer:innen, die von Veränderungsprozessen negativ betroffen sind. Staatliche Garantien im Hinblick auf Weiterbeschäftigung sind daher gefragt. Arbeitsstiftungen können hier auch zukünftig eine wichtige Rolle übernehmen. Diese Form der Qualifizierung findet direkt im Betrieb statt und die Stiftungsteilnehmer:innen werden mittels Casemanagement bedarfsentsprechend gut betreut, was letztlich auch zu einem guten Arbeitsmarkterfolg führt.

Deshalb darf keinesfalls vergessen werden, sicherzustellen, dass Menschen in Zeiten der Arbeitslosigkeit finanziell gut abgesichert sind. Dazu ist die längst fällige Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 Prozent dringend notwendig. Und wenn Eltern arbeitslos werden, sind gerade Familien finanziell besonders belastet. Daher braucht es auch eine adäquate Anhebung der Familienzuschläge.

Österreich braucht angesichts der demografischen Entwicklung – es gibt weniger junge Menschen – auch zukünftig Zuwanderung. Eine echte Willkommenskultur, die eine verbesserte Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt, ist hier Voraussetzung. Denn es gibt menschlich, politisch und auch ökonomisch keine Alternative, als die Menschen, die in Österreich leben und arbeiten wollen, dabei auch gut zu unterstützen.

Für den ÖGB war und ist Vollbeschäftigung das Ziel. Das bedeutet, dass jede Person, die einen Arbeitsplatz will, auch einen erhält. Wir können und wollen nicht akzeptieren, dass

derzeitige Arbeitslosenquoten als Vollbeschäftigung gesehen werden. Denn hier geht es um Menschen, die arbeiten wollen, oft aber nicht mehr die Chance dazu erhalten.

Die drei wichtigsten Forderungen:

- Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 Prozent.
- Im Arbeitsmarktservice (AMS) soll Bildung der Vermittlung gleichgestellt werden.
- Eine neue Integrationspolitik, die einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

Gut zu wissen!

Warum ist dem ÖGB die Erhöhung des Arbeitslosengeldes so wichtig?

Weil Menschen auch während der Zeit der Arbeitslosigkeit einen Anspruch auf ein existenzsicherndes Einkommen haben. Und weil gerade die Coronavirus-Pandemie gezeigt hat, dass nur der Staat diese Existenzsicherung gewährleisten kann. Der Markt konnte das nicht!

Warum will der ÖGB im Arbeitsmarktservice (AMS) eine neue Qualifizierungspolitik?

Bildung muss der Vermittlung als Hauptaufgabe des AMS gleichgestellt werden, weil Weiterbildung immer wichtiger wird und weil Menschen das Recht haben sollen, auch in der Zeit der Neuorientierung oder Qualifikation finanziell gut abgesichert zu sein.

Wieso braucht es eine neue Integrationspolitik?

Weil es keinen Sinn macht, junge Menschen, die nach Österreich geflüchtet sind und hier eine Lehre gemacht haben, wieder in ihr Herkunftsland abzuschicken, statt sie als dringend benötigte Fachkraft gut zu integrieren. Und weil menschlich, politisch und auch ökonomisch kein Weg daran vorbeiführt.

7. Arbeit und Einkommen

Jeder gesellschaftliche Fortschritt ist das Ergebnis menschlicher Arbeit. Die Bedingungen, unter denen diese Arbeit geleistet wird, haben sich im Laufe der Geschichte oft grundlegend gewandelt – von der antiken Sklavenhaltergesellschaft über das feudale System der Leibeigenschaft bis hin zur kapitalistischen Industriegesellschaft. Die Lohnarbeit ist das Rückgrat der heutigen kapitalistischen Wirtschaftsordnung. Wir sehen unsere Aufgabe als Gewerkschaften darin, die Bedingungen der modernen Lohnarbeit zu gestalten.

In diesem Kapitel legen wir dar, wie wir uns die Gestaltung der Erwerbsarbeit vorstellen. Es geht hierbei um die Rahmenbedingungen, um Löhne und Gehälter, um Arbeitszeit, um den Schutz der Beschäftigten und nicht zuletzt auch darum, der zunehmenden Prekarisierung in der Arbeitswelt entgegenzutreten.

Die Lohnarbeit der heutigen kapitalistischen Wirtschaftsordnung beruht darauf, dass Menschen einen Teil ihrer Lebenszeit verkaufen und mit ihrem dafür erhaltenen Lohn bzw. Gehalt ihr Leben bestreiten. Da das in aller Regel ihre einzige Möglichkeit ist, ihre Lebenshaltungskosten zu bestreiten, sind sie vom Verkauf ihrer Zeit abhängig. Der Ertrag der in dieser Zeit erbrachten Arbeitsleistung kommt aber nicht ihnen selbst zugute, sondern denjenigen, die dafür bezahlt haben. Daraus entsteht ein Widerspruch der Interessen. Die Käufer:innen der Arbeitskraft sind dabei regelmäßig in der stärkeren Position, da sie nicht dermaßen abhängig vom Kauf der Arbeitskraft sind, wie die Verkäufer:innen von ihrem Verkauf. Um dieses Ungleichgewicht auszugleichen, braucht es das kollektive Zusammenwirken der Verkäufer:innen von Arbeitskraft. Dafür gibt es Gewerkschaften.

Die Bedingungen des Verkaufs der Arbeitskraft können dabei sehr unterschiedlich sein. In den meisten Fällen ist das ein Arbeitsvertrag, bei dem zur Gänze das Arbeitsrecht zur Anwendung kommt. Oft liegt auch ein „freier Dienstvertrag“ vor, bei dem der arbeitsrechtliche Schutz schon sehr löchrig ist. Menschen werden auch oft in die Selbständigkeit gedrängt, obwohl sie im Grunde nur ihre Arbeitskraft verkaufen und keinerlei unternehmerischen Gestaltungsspielraum haben. Es spielt aber keine Rolle, unter welchen Bedingungen der Verkauf der Arbeitskraft stattfindet: Denn die Gewerkschaften sind das Instrument für alle Menschen, die für den Verkauf ihrer Arbeitskraft den Schutz der Gemeinschaft brauchen – unabhängig von der Vertragsgestaltung.

Gewerkschaften gestalten die Bedingungen der modernen Lohnarbeit. Das geschieht in direkten Verhandlungen mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und deren Organisationen, das geschieht in Gesprächen auf politischer Ebene. Wir streben dabei immer Lösungen an, die auf dem Wege von Verhandlungen erreicht werden. Wir scheuen aber auch nicht davor zurück, all jene Kampfmittel zu nutzen, die uns als Gewerkschaften in einer Demokratie zur Verfügung stehen.

In den letzten Jahren sehen wir zunehmend den Angriffen einer gewerkschaftsfeindlichen Politik von neoliberalen Parteien ausgesetzt. Vonseiten bestimmter Parteien wurde der Weg des Dialogs und des Interessenausgleichs verlassen. Das zeigen beispielsweise die Einführung des 12-Stunden-Tages und die Aushöhlung des Schutzes gegen Sozialdumping.

Das politische Klima der letzten Jahre war deutlich davon geprägt, den Einfluss der Gewerkschaften zurückzudrängen. Wir lassen uns dadurch jedoch weder beeindrucken noch entmutigen: Wir führen den Kampf um bessere Arbeitsbedingungen weiter!

Dabei geht es um die Gestaltung der Erwerbsarbeit, um Rahmenbedingungen, um Löhne und Gehälter, um Arbeitszeit, um den Schutz der Beschäftigten und nicht zuletzt auch darum, der zunehmenden Prekarisierung in der Arbeitswelt entgegenzutreten.

Die drei wichtigsten Forderungen:

- Kollektivvertraglicher Mindestlohn bzw. kollektivvertragliches Mindestgehalt von 2.000 Euro sowie kollektivvertragliche Mindestlehrlingseinkommen von 1.000 Euro.
- Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht bei vollem Lohn- und Personalausgleich und Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit.
- Schutz der Gesundheit und Interessen der Arbeitnehmer:innen durch den Ausbau der Prävention sowie eine wirksame Kontrolle und abschreckende Strafen.

Gut zu wissen!

Warum fordert der ÖGB eine Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht bei vollem Lohn- und Personalausgleich?

Die bislang letzte gesetzliche Verkürzung der Arbeitszeit stammt aus dem Jahr 1975. In diesen annähernd fünf Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt teilweise tiefgreifend verändert. Die körperliche und psychische Belastung, die eine 40-Stunden-Woche heute darstellt, ist deutlich höher, als dies damals der Fall war. Da gleichzeitig auch die Produktivität kräftig gestiegen ist, ist es nur fair, die Arbeitszeit ohne Lohnverzicht zu verkürzen. Um zu vermeiden, dass es dadurch zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit kommt, ist es notwendig, auch entsprechend neue Arbeitskräfte einzustellen.

Warum ist es wichtig, Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit bzw. die Prävention auszubauen und wirksame Kontrollen zu schaffen?

Die Gesundheit ist ein hohes Gut. Wir wollen sicherstellen, dass Arbeit nicht krank macht. Dafür ist es notwendig, krankmachende Faktoren zurückzudrängen. Allerdings können präventive Maßnahmen nur dann flächendeckend greifen, wenn diese auch wirksam kontrolliert werden.

Was bringt es, wenn die höchstzulässige Tages- und Wochenarbeitszeit abgesenkt werden?

Die höchstzulässige Tages- und Wochenarbeitszeit ist die absolute Grenze der zulässigen Arbeitszeit inklusive aller Mehrleistungen und Überstunden. Diese Grenze soll sicherstellen, dass die Arbeitszeit nicht zu weit ausgedehnt werden kann. Derzeit liegt diese Grenze bei 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche. Dieses Ausmaß ist viel zu hoch! Es schützt nicht davor, dass Menschen durch zu weit ausgedehnte Arbeitszeit krank werden.

8. Europa, EU und Internationales

Der Austritt des Vereinigten Königreiches aus der EU und enttäuschte Erwartungen der Arbeitnehmer:innen an die europäische Politik müssen als Weckruf gesehen werden: Es braucht eine europapolitische Neuausrichtung, in welcher die Interessen der Arbeitnehmer:innen und soziale sowie ökologische Ziele im Fokus stehen müssen. Das gilt auch für die EU-Erweiterungspolitik. Die EU soll in der Folge auch als Vorbild für andere Weltregionen dienen. Starke Gewerkschaften, starker Sozialstaat und funktionierender sozialer Dialog müssen die wesentlichen Merkmale der EU sein. Der Schutz dieser globalen Werte muss Grundlage aller EU-Handelsverträge sein und über die weltweiten Lieferketten kontrolliert und durchgehalten werden. Ein vor allem auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basierender Welthandel wäre nicht nur prinzipiell im Interesse der Gewerkschaften, sondern könnte rasch mit den schlimmsten Phänomenen wie zum Beispiel der Kinderarbeit oder der weltweiten Ausbeutung besonders der Frauen als billige Arbeitskräfte aufräumen.

Enttäuschte Erwartungen an die europäische Politik in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie auf den Schutz vor den negativen Auswirkungen der Globalisierung haben zu einer erstmaligen Umkehrung des europäischen Integrationsprozesses geführt. Der Austritt des Vereinigten Königreiches muss als Weckruf an die EU gesehen werden. Im Zentrum der europapolitischen Neuausrichtung müssen die Interessen der Arbeitnehmer:innen und soziale sowie ökologische Ziele stehen. Das gilt auch für die EU-Erweiterungspolitik.

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

Untersuchungen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zeigen, dass fast 50 Prozent der ausländischen Entsendefirmen nicht die kollektivvertraglich festgelegten Löhne bezahlen. Grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer:innen müssen daher besser vor Ausbeutung geschützt werden – durch klarere Regelungen und vor allem durch bessere Rechtsdurchsetzung. Der Grundsatz der Entsende-Richtlinie „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ muss künftig auch mit vollem Sozialversicherungsschutz durchgesetzt werden. Der unfaire Wettbewerb über Lohnnebenkosten, der mobile Arbeitnehmer:innen um Pensionsansprüche und andere Sozialleistungen bringt, muss beendet werden.

Die EU muss ihr Wohlstandsversprechen einhalten. Der seit der EU-Erweiterung 2004 angeheizte Wettlauf um die niedrigsten Standards geht zulasten der Arbeitnehmer:innen in allen EU-Ländern. Um den Missstand zu bereinigen und die Lohnschere zwischen den

Staaten zu schließen, sind verbindliche, einheitliche Mindeststandards bei Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsschutz, Arbeitslosenversicherung und Löhnen notwendig.

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

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

Das Weltwirtschaftsmodell lässt erwerbstätige Menschen im Stich und ist einer der Gründe für Fluchtbewegungen. Ganz besonders in Ländern des Globalen Südens werden Arbeitnehmer:innen ausgebeutet und haben kaum Möglichkeiten sich zur Wehr zu setzen. Globale Konzerne sind sowohl die Treiber als auch die enormen Nutznießer dieser Ausbeutung. Starke Regelungen zu nachhaltigen unternehmerischen Sorgfaltspflichten sind daher dringend erforderlich. Die Antwort der reichen Länder kann nicht in der Bekämpfung von flüchtenden Menschen liegen, sondern es gilt, gemeinsam die Fluchtursachen zu beseitigen und sich für die Menschen im globalen Süden zu engagieren, um sie zu ermächtigen, selbst für ein besseres Leben vor Ort zu sorgen.

In einer globalisierenden Welt kann gewerkschaftliche Arbeit niemals nur national erfolgen. Mitgliedschaften in Dachverbänden wie im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) helfen dabei, Probleme aufzuzeigen, gemeinsam Lösungen zu entwickeln und mit einer gemeinsamen Stimme auf der internationalen Bühne zu kämpfen.

Frieden ist mehr denn je keine Selbstverständlichkeit und es gilt hier viel stärker Initiativen zu ergreifen und die gute Zusammenarbeit mit der österreichischen und globalen Friedensbewegung auszubauen und zu stärken. Dabei ist auch eine aktive Außen- und Friedenspolitik Österreichs auf Basis der Neutralität von Bedeutung.

Die drei wichtigsten Forderungen:

- Europa und die EU: Grundlegende Neuausrichtung und Änderung der EU-Verfassung: Vorrang sozialer Grundrechte und Absicherung der Arbeitnehmer:innen-Rechte (Soziales Fortschrittsprotokoll) vor den vier Freiheiten des Binnenmarktes (freier Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital).
- Internationale Zusammenarbeit: Aktive Außen- und Friedenspolitik auf Basis der Neutralität und eine gestärkte internationale Gewerkschaftskooperation vor allem mit den Ländern des Globalen Südens.
- Globale Herausforderungen: Die Fluchtursachen und nicht die Menschen gilt es zu bekämpfen, dafür müssen neue Standards für gerechteres Wirtschaften, wie zum Beispiel Lieferkettengesetze, beschlossen werden, um die Ausbeutung der arbeitenden Menschen nachhaltig global zu verhindern.

Gut zu wissen!

Warum braucht es eine grundlegende europapolitische Neuausrichtung?

Enttäuschte Erwartungen an die europäische Politik in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie auf den Schutz vor den negativen Auswirkungen der Globalisierung haben zu einer erstmaligen Umkehrung des europäischen Integrationsprozesses geführt. Der Austritt des Vereinigten Königreiches muss als Weckruf an die EU gesehen werden. Im Zentrum der europapolitischen Neuausrichtung müssen die Interessen der Arbeitnehmer:innen und soziale sowie ökologische Ziele stehen. Das gilt auch für die EU-Erweiterungspolitik.

Warum ist gewerkschaftliche internationale Zusammenarbeit so wichtig und was bringt sie uns?

Konflikte, Pandemien, Klimaveränderungen, globale Wirtschaftskrisen und Kriege treffen uns alle schwer. Nur gemeinsam werden wir diese Problemstellungen überwinden können bzw. dazu beitragen, dass das Leben bei uns und in anderen Ländern friedlicher, ökologischer, gerechter und lebenswerter wird. Gewerkschaftliches Handeln kann niemals nur national erfolgen. Die globalisierte Wirtschaft wie auch andere Thematiken verpflichten auch uns, über unsere Staatsgrenzen hinaus zu denken und aktiv zu sein und, dort wo es notwendig ist, auch internationale Solidarität zu üben.

Was bringen Lieferkettengesetze den ärmeren Ländern im Globalen Süden?

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

9. Demokratie, betriebliche Mitbestimmung

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

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

Viele dieser damals aufgestellten Regelungen sind vor dem historischen Hintergrund sinnvoll und durchdacht. Die Rahmenbedingungen haben sich aber über die Jahre hinweg verändert. Auch das Betriebsverfassungsrecht ist von den ständigen Veränderungen, von den neuen technischen Entwicklungen und der damit einhergehenden Digitalisierung sowie von künstlichen Intelligenzsystemen und der Internationalisierung der Arbeitswelt, aber auch von der Klimakrise betroffen. Daher braucht es einen modernisierten Betriebsbegriff.

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

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

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

Die drei wichtigsten Forderungen:

- Zur Stärkung der innerbetrieblichen Mitbestimmung muss der Katalog der erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestände erweitert werden (zum Beispiel

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mobbing und Gewaltpräventionsmaßnahmen, altersgerechtes Arbeiten).

- Herabsetzung der erforderlichen Arbeitnehmer:innenzahl zur Freistellung des Betriebsrates sowie die Möglichkeit der Teilung dieser Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern.
- Gerichtliche Strafbarkeit der Ver- oder Behinderung von Betriebsratswahlen bzw. Personalvertretung (PV), Jugendvertrauensrat (JVR) und Behindertenvertrauensperson (BVP).

Gut zu wissen!

Warum müssen Arbeitnehmer:innen, die einen Betriebsrat gründen wollen, besser geschützt werden?

Die Mitglieder von Betriebsräten setzen sich tagtäglich für gute Arbeitsbedingungen ihrer Kolleginnen und Kollegen ein – und auch für die Unternehmen. Dennoch kommt es immer wieder zu Verhinderungen von Betriebsratswahlen – und das ist leider keine Seltenheit. Es braucht daher notwendige Anpassungen im Bereich der Betriebsverfassung, wie zum Beispiel die gerichtliche Strafbarkeit der Ver- oder Behinderung von Betriebsratswahlen bzw. Personalvertretung (PV), Jugendvertrauensrat (JVR) und Behindertenvertrauensperson (BVP).

Warum ist es wichtig, die Demokratie zu stärken und Extremismus zu verhindern?

Die krisenbedingte ungewisse Zukunft, aber auch die Furcht vor gesundheitlichen und finanziellen Schäden führen heute immer mehr zu einer Verunsicherung in der Gesellschaft. Diese Verunsicherung versuchen extremistische Kräfte zu nutzen, die demokratische Grundordnung in Frage zu stellen. Teilhabe und Mitgestaltung der Gesellschaft gibt es aber nur in Demokratien. Gewerkschaften, Belegschaftsvertretungen und Arbeiterkammern sind wesentliche Eckpfeiler einer sozialen Demokratie, weil sie die politische und wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen auf allen Ebenen sicherstellen.

Warum muss der Betriebsbegriff modernisiert werden?

Das Vorliegen eines Betriebes ist der zentrale Anknüpfungspunkt für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innenschaft. Liegt rechtlich kein Betrieb vor, so kann auch bei fünf oder mehr Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern kein Betriebsrat gebildet und können folglich auch keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Im Zuge der Digitalisierung hat sich der „klassische“ Betrieb als physischer Raum der Arbeitsstätte in vielen Bereichen verändert. Um dieser Entwicklung gerecht zu werden, sind Anpassungen für eine derartige virtuelle Betriebsorganisation angebracht.

Impressum

Programm 2023–2028

Dafür ÖGB

Kurzfassung

20. Bundeskongress des ÖGB

20. bis 22. Juni 2023

Verantwortlich: Ingrid Reischl

Redaktion: Christoph Höllriegl

Vom ÖGB-Bundesvorstand am 22. März 2023 beschlossene Fassung

Stand: 22. März 2023

Herausgeber:

Österreichischer Gewerkschaftsbund,

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: 01/534 44-0

E-Mail: oegb@oegb.at

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

ZVR Nr. 576 439 352