



ZEIT FÜR MEHR GERECHTIG- KEIT

GPA-Bundesforum

**ANTRÄGE BESCHLOSSEN
AM GPA-BUNDESFORUM
9.9.2021**

INHALT

ANTRÄGE

ALLGEMEINER LEITANTRAG	5
LEITANTRAG ZU CORONAKRISE	41
LEITANTRAG: SOZIAL GERECHTER KLIMASCHUTZ	55
JUST TRANSITION	61
KLIMASCHUTZ: EIN JOB FÜR DIE GEWERKSCHAFT	63
KÜNSTLICHE INTELLIGENZ MUSS MENSCHLICH GESTALTET WERDEN	72
GLEICHER LOHN FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT-FRAUENLÖHNE UND GEHÄLTER AUFWERTEN	74
DELEGIERUNG VON AUFGABEN AN ORDENTLICHE NICHT FREIGESTELLTE BRINNEN DURCH DIE BR-KÖRPERSCHAFT	76
BILDUNGSFREISTELLUNG BEI „LEHRE MIT MATURA“	77
PERSÖNLICHEN FEIERTAG ALS ZUSÄTZLICHER URLAUBSTAG	78
BEZAHLTE PFLICHTPRAKTIKA IM GESUNDHEITS- UND PFLEGEBEREICH	79
RÜCKNAHME DER AUSNAHME ZUR SONN- UND FEIERTAGSRUHE	80
BESTEuerung VON SOZIALPLÄNEN	81
ERHÖHUNG DES ARBEITSLOSENGELDES	82
INTERNATIONALE SOLIDARITÄT	84

RESOLUTIONEN

DEN 8. MÄRZ WIEDER ZUM FRAUENKAMPF-TAG MACHEN	86
SOLITARITÄT MIT DEN MENSCHEN IN ROJAVA	87

ZUGEWIESENE ANTRÄGE

VERPFLICHTUNG ZUR BESTELLUNG VON BETRIEBLICHEN ERSTHELFER*INNEN FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN BETRIEBEN	89
BEDINGUNGSLOSES GRUNDEINKOMMEN	91
KARENZZEITEN, ANRECHENBARE ZEITEN UND VORRÜCKUNGEN	95
ZWEI BEHINDERTENVERTRAUENSPERSONEN ALS DELEGIERTE ZUM REGIONALFORUM	96

ALLGEMEINER LEITANTRAG

AntragstellerIn: Bundesvorstand der Gewerkschaft GPA

Strategische Ziele

Wir erkennen als Gewerkschaft die Veränderungen in der Arbeitswelt sowie in der Gesellschaft. Wir gestalten diese Veränderungen und finden Antworten sowie Lösungen für diese im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen. Deshalb verfolgt die Gewerkschaft GPA in ihrer Arbeit folgende strategische Ziele:

Um mehr Gerechtigkeit durchzusetzen, **wollen wir wachsen:** Damit können wir uns weiterentwickeln und ein relevanter Player in Gesellschaft sowie Sozialpartnerschaft sein. Dazu wollen wir Mitglieder für uns gewinnen und auch halten.

BetriebsrätInnen als GewerkschafterInnen: Der wichtigste Kommunikationskanal zu unseren Mitgliedern und ArbeitnehmerInnen ist der Betriebsrat. BetriebsrätInnen führen zu mehr Sichtbarkeit der Gewerkschaft im Betrieb und spielen eine wichtige Rolle bei der Mitgestaltung der Veränderungen der Arbeitswelt im Interesse der Beschäftigten.

Stärkung der Sozialpartnerschaft und Einbindung der Gewerkschaften: Eine funktionierende betriebliche Sozialpartnerschaft ermöglicht die positive Veränderung und Entwicklung von Unternehmen. Sozialpartnerschaft auf der überbetrieblichen Ebene schafft die Möglichkeit für eine gesellschaftliche Entwicklung, die auf ArbeitnehmerInnen und nicht nur die Wirtschaft Rücksicht nimmt. Es gilt neben der Sozialpartnerschaft auch neue Bündnisse außerhalb der klassischen Sozialpartnerorganisationen aufzubauen.

Wir setzen uns für Gleichstellung ein: Die Arbeitswelt ist zur Hälfte weiblich. Es bedarf konsequenter Analysen, welche Maßnahmen welche qualitativen und quantitativen Auswirkungen für Frauen haben. Daraus entwickeln wir Vorschläge und Forderungen, wie Nachteile ausgeglichen werden können. Vor allem aber braucht es handfeste Instrumente und umsetzbare Maßnahmen, um den bestehenden Gap zu schließen – sowohl in der betrieblichen Praxis als auch auf Branchenebene, auf individueller Ebene und als gesellschaftspolitische Aufgabe.

Wir modernisieren unsere Kollektivverträge: Die Arbeitswelt verändert sich – es kommen neue Berufsbilder, Kompetenzen und Organisationsformen hinzu. Unsere Kollektivverträge müssen diese Veränderungen gestalten sowie in einer sich laufend verändernden (Arbeits-)Welt eine klare Richtschnur für Beschäftigte und BetriebsrätInnen bieten.

Wir sind die Digitalisierungsgewerkschaft: Wir müssen als Gewerkschaft Digitalisierung dort umsetzen und leben, wo es sinnvoll ist. Es bedarf betrieblich und überbetrieblich eines konstruktiven Digitalisierungsdialogs mit ArbeitgeberInnen: Digitalisierung darf kein Widerspruch zu „guter Arbeit“ sein. Wir beschäftigen uns mit Fragen, wie sich Mitbestimmung in der digitalen Welt verändert bzw. wie die Digitalisierung selbst für neue Mitbestimmungsmodelle sowie Arbeitszeitmodelle und neue Arbeitsformen genützt werden kann.

Wir machen Gewerkschaft bewusst und sichtbar: Wir müssen thematisieren, warum Gewerkschaften heute notwendiger denn je sind. Kollektivverträge, Verteilung, Arbeitszeit, soziale Sicherheit und ganz allgemein „gute Arbeit“ sind genuine Gewerkschaftsthemen. Wir müssen diese Themen strategisch aufbereiten, besetzen und kommunizieren. Wir stellen in unserer Arbeit unmissverständlich klar, dass wir bei aller Dialogbereitschaft aktions-, mobilisierungs- und gegenmachtsfähig sind.

Wir thematisieren Nachhaltigkeit als wichtiges gewerkschaftliches Thema: Die Klimakrise, die, wenn sie nicht rasch gestoppt wird, gute Arbeit und ein gutes Leben in Frieden für alle weltweit, aber auch in Österreich gefährden würde, muss ins Zentrum der politischen und gewerkschaftlichen Arbeit gerückt werden.

Wir treten aber dafür ein, Klima- und Umweltpolitik verbunden mit anderen sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeitszielen zu betreiben. Für uns heißt das insbesondere Fairness und sozialer Dialog. Nachhaltigkeit muss sowohl gesamtgesellschaftlich als auch auf betrieblicher Ebene gelebt werden.

Wir setzen uns innergewerkschaftlich mit Nachhaltigkeit auseinander, streben die Intensivierung von Kooperationen mit in diesem Feld tätigen NGOs an und beschäftigen uns auch mit unserem eigenen ökologischen Fußabdruck, sowohl was den „Betrieb“ GPA, als auch was die Folgen unserer Agenda betrifft.

Wir verstärken unsere Qualifikationstätigkeiten: Gewerkschaftsarbeit ist Bildungsarbeit. Bildungschancen sind weiterhin ungleich verteilt. Das muss sich in allen Bereichen ändern: von der Elementarbildung über die berufliche Ausbildung bis hin zur lebensbegleitenden Weiterbildung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Überall gilt es, Benachteiligungen zu verhindern, Chancen und Potentiale zu eröffnen sowie Talente und Fähigkeiten zu fördern. Unsere bildungspolitischen Forderungen sind generell sozial- und gesellschaftspolitisch ausgerichtet. Unsere Bildungsaktivitäten fokussieren darauf, BetriebsrätInnen und engagierte Mitglieder fit für die Mitbestimmung und Interessenauseinandersetzung im Betrieb und darüber hinaus zu machen.

Wir kommunizieren modern, professionell und verständlich: Wir können ArbeitnehmerInnen nur erreichen, wenn wir verständlich mit ihnen kommunizieren. Neben der persönlichen Ansprache gilt es, die Online-Kommunikation mit unseren Zielgruppen weiterzuentwickeln. Das bedeutet insbesondere eine professionellere, zielgruppenorientiertere Social-Media-Kommunikation auf allen relevanten Kanälen sowie zielgruppenorientierte Newsletter. Vor allem müssen wir über alle Kommunikationskanäle konsistente Botschaften vermitteln und Kommunikation nicht nur als „Einbahnstraße“ verstehen.

Leitlinien der Kollektivvertragspolitik

Gestaltungsprinzipien der Kollektivvertragspolitik

Der Kollektivvertrag ist ungebrochen das zentrale Gestaltungsinstrument der Gewerkschaften zur Interessendurchsetzung für eine zeitgemäße, faire und sozial gerechte sowie diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen. Dieses Instrument erfüllt eine wichtige arbeitsrechtliche sowie sozialpolitische Schutzfunktion in unserer heutigen Arbeitswelt und bietet einen gesicherten, verbindlichen Rahmen zur individuellen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses.

Die Festlegung von gehalts- und arbeitsrechtlichen Mindeststandards ist eine zentrale Aufgabe unserer GPA-Kollektivverträge. Die Verhandlung von Kollektivverträgen gehört zu den Kernaufgaben einer Gewerkschaftsbewegung. Sie ist maßgeblicher, sichtbarer Gradmesser für unsere Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit.

Die Kraft der Interessendurchsetzung hängt von den organisatorischen Rahmenbedingungen, wie der Branchenstruktur, der Dichte der gewählten Betriebsratskörperschaften bzw. der Anzahl der Betriebsratsmitglieder, der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder sowie der Ausgewogenheit von Frauen und Männern, der Aktionsfähigkeit und Kampfbereitschaft ab. In diesem Zusammenhang muss der Kollektivvertragsprozess auch als Mitgliedergewinnungsprozess verstanden werden, um die Basis der Durchsetzungsfähigkeit in jeder Kollektivvertragsverhandlung zu verbreitern. Zur Steigerung unserer Durchsetzungsfähigkeit verfolgen wir ebenso das Ziel, Verhandlungsgemeinschaften mit den korrespondierenden ArbeiterInnengewerkschaften zu bilden sowie bestehende Verhandlungsgemeinschaften zu vertiefen und gegebenenfalls das gesamte gewerkschaftliche Repertoire zur Interessendurchsetzung, bis hin zum Streik, auszuschöpfen.

Wir wollen wirksam gegen Fluchtendenzen aus bestehenden Kollektivverträgen vorgehen. Zum Erhalt der Flächenwirksamkeit sollen die Kollektivverträge auf zusätzliche Beschäftigtengruppen, wie z.B. PflichtpraktikantInnen, ausgedehnt werden. Jedenfalls ist die offensive Gestaltung der Geltungsbereiche ein vorrangiges Ziel unserer Kollektivvertragsarbeit in den kommenden Jahren.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nimmt in der Kollektivvertragspolitik eine wichtige Rolle ein. Die einzelnen Kollektivvertragsverhandlungen sind aktiv als Gleichstellungsverhandlungen zu nutzen. Änderungen des Kollektivvertrags sind in jedem Fall, hinsichtlich der Wirkungen auf die Rechts- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, mit dem Ziel der Vermeidung von Benachteiligungen zu prüfen, zu bewerten und gegebenenfalls zu ändern.

Unsere Kollektivvertragspolitik hat eine soziale und gerechte Arbeitswelt zum Ziel, in der niemand benachteiligt wird. Daher werden wir im Rahmen unserer Kollektivvertragsarbeit gegen jede Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz wirken und die Gleichstellung der Geschlechter anstreben. Zudem sehen wir unsere Kollektivverträge auch als Instrument zur Ergänzung bzw. Weiterentwicklung bestehender gesetzlicher Bestimmungen zur Gleichbehandlung.

Für die Qualität der gewerkschaftlichen Mitbestimmung sind ArbeitnehmerInnen, Mitglieder und BetriebsrätInnen im Vorfeld der Kollektivvertragsverhandlungen auf verschiedenen Ebenen in die Entwicklung der Forderungsprogramme einzubinden. Bei der Zusammenstellung der Kollektivvertragsverhandlungsteams ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten. Die Entwicklung von Aktionen und Kampagnen im Rahmen der Kollektivvertragsprozesse sollen neben der Mitgliedergewinnung, auch die Bereitschaft zur Beteiligung am Durchsetzungsprozess erhöhen.

Wir betrachten unsere Kollektivverträge ebenso als Instrument zum Interessenausgleich zwischen den Generationen. Es ist Aufgabe unserer Kollektivvertragspolitik, jüngeren ArbeitnehmerInnen brauchbare Perspektiven für den Berufseinstieg und die persönliche Weiterentwicklung anzubieten.

Leitlinien zur Entgeltfindung

Ziel der kollektivvertraglichen Einkommenspolitik ist eine solidarische Lohn- und Gehaltspolitik, die sich daran orientiert, dass die Steigerung der Löhne und Gehälter in allen Branchen der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung, der Branchenentwicklung und der (durchschnittlichen) Preisentwicklung Rechnung trägt.

Wir stehen dafür ein, die kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter so zu erhöhen, dass die Mindestgrundgehälter an marktübliche Gehaltsniveaus herangeführt werden. Überdies streben wir Ist-Gehaltserhöhungen an, um ArbeitnehmerInnen am Produktivitätsgewinn zu beteiligen. In den letzten Jahren ist es in zahlreichen GPA-Kollektivverträgen gelungen, ein Mindestgehalt von 1.700 EUR oder mehr durchzusetzen. Dieses wollen wir nun flächendeckend erreichen. Bis 2025 streben wir ein Mindestgehalt von 2.000 EUR an, wie das in der Metallindustrie bereits umgesetzt wurde.

Auch bei der Lehrlingsentschädigung streben wir eine Erhöhung auf 850 EUR im ersten Lehrjahr in den nächsten Jahren an. Die Lehrlingsentschädigung soll in einem bestimmten Verhältnis zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder zu jener Einstufung stehen, in welche Beschäftigte nach Absolvierung der Lehrzeit einzustufen sind. Wir bekennen uns des Weiteren zu fair bezahlten Pflichtpraktika in allen unseren Kollektivverträgen.

Die summarische Beschreibung der Verwendungsgruppen (Tätigkeitsgruppen) soll laufend evaluiert werden, damit sich rasch ändernde Tätigkeiten aktuell im Kollektivvertrag niederschlagen. Diese Beschreibungen sollen ein Abbild der aktuellen Tätigkeiten darstellen. Neben der Tätigkeitsbeschreibung sollen auch Faktoren wie die betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitsorganisation (z.B. Projektarbeit, agiles Arbeiten oder soziale Anforderungen) berücksichtigt werden. Bei der Evaluierung von bestehenden Gehaltsschemata ist auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern besondere Aufmerksamkeit zu legen. Für („echte“) freie DienstnehmerInnen streben wir Mindesthonorarvereinbarungen an, die sich am durchschnittlichen Gehaltsniveau des jeweiligen Kollektivvertrags orientieren.

Durch unsere Kollektivvertragspolitik ist jede Benachteiligung von Teilzeitkräften, insbesondere bei Gewährung von Zuschlägen, Sachbezügen und Prämienleistungen, auszuschließen. Für die Berechnung der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) sollen Regelungen verankert werden, wonach der Jahresdurchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit als Berechnungsgrundlage heranzuziehen ist.

Die im Arbeitszeitgesetz verankerten Gestaltungsmöglichkeiten für die Gewährung des Mehrarbeitszuschlages sollen nur zugunsten der Teilzeitbeschäftigten genutzt werden.

In den Kollektivverträgen sollen Rahmenbedingungen für All-in-Verträge geregelt werden: Sicherstellung, dass All-in-Regelungen nur betriebsübliche Arbeitszeiten und -leistungen abdecken (außergewöhnliche Arbeitszeitlagen – z.B. Sonn- und Feiertage – sollen gesondert abgegolten werden); Anpassung der Überzahlung mit der jeweiligen KV-Erhöhung; kollektivvertragliche Regelungen, die gewährleisten, dass das Grundgehalt bei All-in-Vereinbarungen nicht automatisch dem KV-Mindestgehalt entspricht;

Leitlinien zur Arbeitszeitgestaltung

Das Thema Arbeitszeitverkürzung ist angesichts der aktuellen Arbeitsmarktsituation wichtiger denn je und stellt besondere Anforderungen an die Kollektivvertragspolitik.

Mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter, die deutlich über der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegt, stellen sich zwei Anforderungen: einerseits die tatsächlich geleistete Arbeitszeit an die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit heranzuführen, also der Abbau von Mehr- und Überstundenleistungen, und andererseits die weitere Verkürzung der Normalarbeitszeit. Arbeitszeitverkürzung ist auch ein gutes Instrument, um Teilzeitbeschäftigte näher an das Vollzeitausmaß zu bringen. Besonders im Bereich der Teilzeit gibt es eine Tendenz zu hoher Arbeitsverdichtung bei gleichzeitig geringerem Einkommen.

Jede Arbeitszeitverkürzung ist mit Begleitmaßnahmen zu kombinieren. Diese Maßnahmen sind insbesondere auf den positiven Beschäftigungseffekt und die Verhinderung weiterer Arbeitsverdichtung abzustimmen. Z.B. ist dem Betriebsrat verstärkte Mitwirkung bei der Personalbemessung einzuräumen.

Im Rahmen unserer Kollektivvertragspolitik ist darauf zu achten, dass Arbeit außerhalb der „Regelarbeitszeiten“ besonders bewertet wird. Dies kann durch Zeit- oder Geldzuschläge erfolgen, durch Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit oder durch andere Instrumente einer besonderen Arbeitszeitbewertung. Ebenso sollen in den Kollektivverträgen Mindestvergütungen für Arbeits- und/oder Rufbereitschaft vorgesehen werden. Ganz generell spricht sich die GPA weiterhin uneingeschränkt gegen Arbeit an Sonn- und Feiertagen und gegen kollektivvertragliche Öffnungen der Sonn- und Feiertagsarbeit aus. Ausnahmeregelungen nach §§ 12a und 12b Arbeitsruhegesetz (ARG) sollen der Ausnahmefall bleiben.

Formen mobilen Arbeitens werden zunehmend von ArbeitgeberInnen aber auch von ArbeitnehmerInnen angestrebt. Um die Interessen mobiler ArbeitnehmerInnen angemessen abzusichern, sind in den Branchenkollektivverträgen Rahmenbedingungen zu etablieren und zu verbessern, die insbesondere der Aus- und Weiterbildung, der Zeitautonomie und den Bedingungen am Heimarbeitsplatz besondere Beachtung schenken, unter Bedachtnahme Diskriminierungen vorzubeugen. Einer sozialen Isolation von mobil arbeitenden Menschen ist entgegenzuwirken. Gleichzeitig bedarf es Regelungen zu Fragen der Erreichbarkeit und Verfügbarkeit, um ein Verschwimmen der Grenzen von Arbeitszeit und Freizeit zu verhindern. Es soll in Zusammenarbeit mit den Interessengemeinschaften IT und External sowie dem Beirat für Arbeit und Technik an guten Modellen zur arbeits- und datenschutzrechtlichen Begleitung sowie Absicherung gearbeitet werden.

Leitlinien zur Aus- und Weiterbildung

Ein Recht auf Aus- und Weiterbildung für alle Beschäftigten ist in den Kollektivverträgen festzuschreiben. Weiters sollen Regelungen hinsichtlich bezahlter Bildungsfreistellungen, bezahlter Freistellungen für Prüfungen (z.B. Matura, Diplomprüfungen, etc.), E-Learning-Tools sowie der Rückerstattung von Ausbildungskosten (Festlegung der Bindungsdauer sowie des ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenanteils an den Kosten; Festlegung von Obergrenzen der zurückzuerstattenden Kosten durch Betriebsvereinbarung; Einbeziehung der Betriebsratskörperschaften) in den Kollektivverträgen getroffen werden.

Die Förderung der Lehrlingsausbildung und andere Formen beruflicher Erstausbildungen müssen verstärkt Thema der Kollektivvertragspolitik werden, um Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen und gleichzeitig dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Es ist unser Ziel durch kollektivvertragliche Bestimmungen hochwertige Berufsausbildungen qualitativ zu sichern. Dazu gehören Regelungen über die betriebliche Gestaltung der Berufsausbildung und die damit verbundenen Mitwirkungsmöglichkeiten von Jugendvertrauensrat und Betriebsrat.

Durch Erhaltung und Ausweitung der Behaltspflicht soll sichergestellt werden, dass ausgelernte Lehrlinge genügend Berufspraxis erwerben können.

Ein Anspruch auf Zusatzausbildungen (IT-Kenntnisse, Fremdsprachen, etc.) für Lehrlinge ist durch entsprechende Regelungen in den Kollektivverträgen sicherzustellen.

Leitlinien zur Gleichstellungspolitik

Um die Vereinbarkeit von Freizeit, Bildungszeit, Arbeitszeit, Familienzeit und Betreuungszeit zu erreichen, sind in den Kollektivverträgen unterstützende Maßnahmen zu ergreifen. Den Angestellten soll im Kollektivvertrag das Recht eingeräumt werden, ihren Lebensumständen entsprechend von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt zu wechseln. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit darf allerdings zu keiner Benachteiligung bei der beruflichen und finanziellen Entwicklung führen (Recht auf Weiterbildung bei Teilzeit, Aufstiegschancen auch für Teilzeitkräfte,...). Zudem sollen in den Kollektivverträgen Regelungen zur Förderung der Kinderbetreuung vorgesehen werden, insbesondere die Errichtung von Betriebskindergärten per Betriebsvereinbarung oder Finanzierungsmodelle für Kinderbetreuungseinrichtungen.

Kollektivvertragsforderungen und Änderungen des Kollektivvertrages sind in jedem Fall hinsichtlich der Wirkungen auf die Rechts- und Einkommenssituation von Frauen und Männern mit dem Ziel der Vermeidung von Benachteiligung zu prüfen und zu bewerten.

Im Rahmen der Kollektivvertragspolitik ist dafür Sorge zu tragen, dass bei eingetragenen Partnerschaften dem gesetzlichen Gleichbehandlungsauftrag auch bei allen familienbezogenen Leistungen und kollektivvertraglichen Ansprüchen, wie z.B. Freistellungsansprüche bei familiären Ereignissen, Rechnung getragen wird. Ähnliches gilt für Patchwork- oder Regenbogenfamilien, hier sind insbesondere die Dienstfreistellungstatbestände einer Überprüfung und Neubewertung zu unterziehen. Auch der Kindesbegriff in Kollektivverträgen ist diskriminierungsfrei zu gestalten.

Leitlinien zu Mitbestimmung und strukturellem Wandel

BetriebsrätInnen sind durch Regelungen im Kollektivvertrag zusätzliche Handlungsebenen für eine effiziente und zeitgemäße Interessenvertretung zu eröffnen, die über die derzeitigen gesetzlichen Möglichkeiten hinausgehen. Dies betrifft insbesondere die Mitwirkung bei Betriebsänderungen aller Art; Änderungen der Arbeitsorganisation; der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung; Systemen der MitarbeiterInnenbeurteilung und der Nutzung von Informationstechnologien durch Angestellte. Die Absicherung der wirtschaftlichen Mitbestimmung als Grundlage einer erfolgreichen Betriebsratsarbeit und Kollektivvertragspolitik sowie die Förderung der aktiven Wahrnehmung derselben durch die BetriebsrätInnen, ist ein weiteres Ziel unserer Interessenvertretungsarbeit.

Um dem Bestreben von Unternehmen in schlechtere Kollektivverträge zu wechseln entgegenzuwirken, muss der Geltungsbereich der Kollektivverträge der Strukturveränderung entsprechend angepasst werden. Ab einer bestimmten Beteiligungshöhe muss für Mutter- und Tochterunternehmen, die eine organisatorische Einheit bilden, der gleiche Kollektivvertrag weitergelten, wenn dieser insgesamt günstiger ist.

Die zunehmende internationale Verflechtung der Branchen schafft geänderte Rahmenbedingungen für unsere Kollektivvertragspolitik. Wir werden uns noch stärker in bestehende internationale Netzwerke der Gewerkschaften einbringen, um international akkordierte Vorgangsweisen zu Fragen der Kollektivvertragsarbeit zu erreichen und die festgelegten Ziele gemeinsam auf nationaler Ebene anstreben.

Wir erachten in welt- oder europaweiten Rahmenabkommen, die zwischen den gewerkschaftlichen Dachverbänden, denen wir angehören, mit multinationalen Konzernen zum Schutz der Arbeitsbedingungen und von Gewerkschaftsrechten getroffen werden, eine wichtige Vorstufe zur Entwicklung transnationaler Kollektivverträge. Wir werden diese Prozesse aktiv begleiten und fördern. In jenen Wirtschaftsbereichen in denen diese Netzwerke noch nicht oder nur ansatzweise bestehen, werden wir aktiv an der Errichtung mitwirken oder entsprechende Prozesse einleiten.

Individuelles Arbeitsrecht

Im Arbeitsverhältnis herrscht ein strukturelles Machtungleichgewicht, das ArbeitgeberInnen immer wieder ausnutzen. Umso wichtiger sind daher, neben Gewerkschaften und Kollektivverträgen, das Arbeitsrecht und seine Schutzmechanismen, die den ArbeitnehmerInnen Rechte und Mitsprache in der Arbeitswelt sichern sollen.

Viele Menschen sind mit einem sich rasant verändernden Arbeitsumfeld konfrontiert. So ist beispielsweise mehr als jede fünfte Arbeitnehmerin bzw. jeder fünfte Arbeitnehmer jährlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Auch atypisch Beschäftigte und Solo-Selbstständige arbeiten vielfach unter prekären Umständen. Mittels neuer technischer Möglichkeiten gelingt es, Arbeitende an jedem Ort und zu jeder Zeit zu erreichen, ihnen auch aus der Ferne Arbeitsaufträge zu erteilen und sogar ihre Leistung auf digitalem Weg zu kontrollieren, was bisher unbekannte Formen der Arbeitsorganisation entstehen lässt und die „Flucht aus dem Arbeitsrecht“ zusätzlich begünstigt.

Das Arbeitsrecht als Schutzrecht der unselbstständig Beschäftigten soll daher auch auf neue Formen der Leistungserbringung (z.B. Plattformarbeit) zur Anwendung kommen. Mithilfe einer Neudefinition des ArbeitnehmerInnenbegriffs könnten auch freie DienstnehmerInnen und andere in wirtschaftlicher Abhängigkeit arbeitende Personen in den Schutzbereich des Arbeitsrechts einbezogen werden. Wird abhängig gearbeitet, so soll das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich vermutet werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Verstärkter Kampf gegen Scheinselbstständigkeit – die Sozialversicherung (ÖGK) muss weiter selbstständig nach dem Anspruchslohnprinzip prüfen, ob Unterentlohnung oder Scheinselbstständigkeit vorliegt
- Schaffung eines modernen ArbeitnehmerInnenbegriffs unter Einbeziehung freier DienstnehmerInnen und anderer wirtschaftlich abhängiger Personen (z.B. Plattformarbeit). Wir fordern Regeln für alle ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht. Die Regeln sollen alle Menschen umfassen, die in persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig sind. Eigenständige Regelungen und Rechte für bestimmte Gruppen sind beizubehalten bzw. abzusichern (BeamtenInnen, Vertragsbedienstete, Angestellte, JournalistInnen, HausbesorgerInnen, etc.). Das gilt ebenso für die darauf beruhende Judikatur, wenn sachlich gerechtfertigt und geboten.
- Beweislastumkehr: Bei neuen Vertragskonstruktionen im Arbeitskontext sowie bei Praktika wird grundsätzlich die Eigenschaft als ArbeitnehmerIn vermutet.
- Klarstellungen zum „angemessenen Entgelt“ im ABGB (bisher Sittenwidrigkeit erst bei Lohnwucher – angedacht: Grundgehalt oder -lohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen)
- Einführung eines Überstunden-Euro und Zweckbindung der Erträge für das AMS-Budget sowie das Gesundheitssystem
- Kündigungsschutz bei Krankheit
- Kein Konsum des Freizeit-Guthabens bei Krankheit (analog zur Unterbrechung des Urlaubs)
- 6 Urlaubswochen für alle
- Verstärkter arbeitsrechtlicher Schutz für wirtschaftlich abhängige EPU und Neue Selbständige
- Gesetzlich geregelte Mindesthonorare, in Anlehnung an branchenübliche Kollektivvertragsgehälter, für EPU und Neue Selbständige. Dort wo es keinen Kollektivvertrag gibt, sind branchenspezifische Mindesthonorare zu erstellen (orientiert an branchenüblichen Verbandsempfehlungen, wie beispielsweise die „Fairpay-Kampagne“ der IG Kultur). Prüfung und Erarbeitung eines Umsetzungsvorschlags durch die IG Flex in Zusammenarbeit mit dem GB IV.
- Überarbeitung der Arbeitslosenversicherung für Selbständige – Entwicklung eines neuen Modells in Zusammenarbeit mit der IG Flex

- Öffentliche Aufträge, Förderungen bzw. Subventionen nur für Unternehmen, Institutionen und Projekte, die arbeitsrechtliche Standards nachweislich einhalten bzw. sich an die branchenspezifischen Verbandsempfehlungen in Bezug auf Honorarrichtlinien halten.
- Auftraggeberhaftung: AuftraggeberInnen haften für die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Standards, orientiert an der Auftraggeberhaftung für Bauleistungen.
- Schaffung von (finanziellen) Förderungsmöglichkeiten für EPU und Neue Selbständige bei Höherqualifizierung im bestehenden Berufsfeld, analog zu unselbständig Beschäftigten.
- Zu prüfen ist ein dreijähriger Durchrechnungszeitraum für EPU und Neue Selbständige im Steuerrecht (Gewinn- und Verlustübertragung) auf Antrag.

Die Digitalisierung und das Fortschreiten der technischen Entwicklung sorgen in der Arbeitswelt für spürbare Veränderungen. So wird zunehmend mobil, also außerhalb des Betriebssitzes und fixer Arbeitszeiten, gearbeitet. Das bringt für ArbeitnehmerInnen Chancen, aber auch Gefahren mit sich (z.B. Entgrenzung). Es ist sicherzustellen, dass sich die Flexibilisierung aufgrund technischer Innovationen nicht ausschließlich zugunsten der Unternehmen auswirkt. Auch ArbeitnehmerInnen müssen von modernen Möglichkeiten der Leistungserbringung profitieren können.

Eine weitere Herausforderung in diesem Zusammenhang bildet die zunehmende Ausdehnung von All-in-Vereinbarungen auf ArbeitnehmerInnen, die nicht in Führungsfunktionen tätig sind. Sie sind häufig gezwungen, überlange Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen. Aus Beratungen und den Auswertungen des All-in-Rechners wissen wir, dass viele Betroffene unterbezahlt sind und nicht entsprechend dem jeweiligen Kollektivvertrag entlohnt werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Beschränkung von All-in-Vereinbarungen auf Führungskräfte und Angestellte mit hohem Gehalt (ab 5.000 Euro brutto/Monat bzw. ab Überschreiten der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage)
- Verpflichtung des Arbeitgebers, All-in-BezieherInnen die Deckungsprüfung innerhalb von 3 Monaten nach dem Beobachtungszeitraum auszuhändigen und allfällige Differenzen nachzuzahlen (Vorbild: KV-Handel)
- Rückkehrrecht von All-in-BezieherInnen zu einem Vertrag mit Einzelverrechnung der Mehrarbeits- und Überstunden
- Klarstellungen zu sozialversicherungsrechtlichen Fragen der Unfallversicherung, um ArbeitnehmerInnen auch bei mobiler Arbeit umfassend abzusichern; darüber hinaus weitere arbeitsrechtliche Absicherung von ArbeitnehmerInnen bei mobiler Arbeit durch Regelungen in den Kollektivverträgen;
- Recht auf einen Arbeitsplatz am Betriebsort
- Betriebsvereinbarungs-Tatbestand zur Regelung der Rahmenbedingungen bei der Einführung von Homeoffice soll erzwingbar sein; auch die Einführung von Desksharing soll einen erzwingbaren Betriebsvereinbarungs-Tatbestand darstellen;

ArbeitnehmerInnen soll nach längeren Abwesenheiten der berufliche Wiedereinstieg ermöglicht bzw. erleichtert werden. Verbesserungsbedarf gibt es auch im Bereich der Elternteilzeit: Dass der Anspruch auf Elternteilzeit von der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt, ist ungerecht. Die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit für alle Eltern, unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer, ist daher geboten.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Schaffung wirksamer Maßnahmen für den beruflichen Wiedereinstieg
- Recht auf Elternteilzeit auch für Betriebe bis 20 Beschäftigte bzw. mit weniger als drei Dienstjahren

Eigentlich sollte Leiharbeit der Abdeckung von Auftragsspitzen dienen. Leiharbeit wird jedoch häufig als Modell zur Ausbeutung von Beschäftigten benutzt. Einige Betriebe setzen sogar überwiegend Leiharbeitskräfte zur Aufrechterhaltung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit ein.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Vereinbarungen bezüglich einer Übernahmefrist von Leiharbeitskräften sowie Höchstgrenzen im Verhältnis zur Stammebelegschaft sollen einen erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestand darstellen.
- Der § 15 des AÜG sieht die Möglichkeit einer Begrenzung des Anteils Überlassener per Verordnung vor. Diese Regelung ist aber gegenwärtig wenig praxistauglich, denn es müssen zumindest 10% der Beschäftigten eines - nicht definierten - Wirtschaftsbereichs überlassene Arbeitskräfte sein. Es muss auch einen Schwellenwert pro Betrieb geben, ab dem die Verordnung möglich ist.
- Analogie zum betriebsrätlichen Kündigungs- und Entlassungsschutz für Fälle, in denen Leasingarbeitskräfte für den Betriebsrat im Beschäftigterbetrieb kandidieren, in Form eines „Versetzungsschutzes“.
- Anhebung der Arbeitgeberbeiträge an den Sozial- und Weiterbildungsfonds auf 0,8 %

Kollektives Arbeitsrecht

Österreich weist im internationalen Vergleich eine der höchsten kollektivvertraglichen Deckungsraten auf. Das ist die Basis, um die Kaufkraft zu sichern und zu erhöhen bzw. um ArbeitnehmerInnen am Produktivitätsfortschritt zu beteiligen. Handlungsbedarf gibt es dort, wo sich Arbeitgeberverbände weigern, regelmäßig die kollektivvertraglichen Mindestgehälter anzupassen. Auch der Wechsel in für ArbeitgeberInnen günstigere Kollektivverträge muss eingedämmt werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Ausweitung des Instruments der Satzung: Ein Kollektivvertrag, der seit mehr als drei Jahren nicht mehr neu abgeschlossen wurde, soll einer Satzung nicht entgegenstehen. Die Satzung ist analog dem Kollektivvertrag mit Nachwirkung zu verstehen. Der zu satzende Kollektivvertrag muss überwiegende Bedeutung haben und die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem Kollektivvertrag unterliegen, in wesentlichen Aspekten vergleichbar sein.
- Ausweitung des Instruments des Mindestlohntarifs: Besteht eine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite, muss ein Mindestlohntarif erlassen werden können, wenn bereits seit drei Jahren kein Kollektivvertrag abgeschlossen worden ist.
- Erhalt des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes; Nein zur Abschaffung des Kumulationsprinzips, bei dem bei Begehung mehrerer Taten die einzelnen Verwaltungsstrafen addiert werden. Ohne Kumulationsprinzip haben Strafen bei Verstößen gegen den ArbeitnehmerInnenschutz oder bei Nichteinhaltung der Arbeitszeithöchstgrenzen keine Wirkung.
- KV-Regelungsbefugnis für freie DienstnehmerInnen und wirtschaftlich von einem Auftraggeber/einer Auftraggeberin abhängige Solo-Selbstständige
- Aktives und passives Wahlrecht für freie DienstnehmerInnen und wirtschaftlich abhängige Solo-Selbstständige bei BR-Wahlen und Vertretung durch den Betriebsrat
- Generelle Erweiterung der KV-Regelungsbefugnisse zur Gestaltung des digitalen Branchenwandels

Die Arbeitswelt wird immer komplexer, flexibler und schnelllebiger. Europarechtliche und nationale Gesetzgebung, Datenschutzvorgaben, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, Digitalisierung und damit verbundene strukturelle Veränderungen stellen BetriebsrätInnen vor große Herausforderungen.

Um ihren Pflichten ordnungsgemäß nachkommen und von ihren Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch machen zu können, müssen sie immer mehr Zeit investieren und sich laufend weiterbilden. Außerdem ist es wichtig, dass Betriebsratskörperschaften die von ihnen vertretene Belegschaft repräsentieren (bspw. Männer und Frauen).

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Erhöhung der Zahl der BR-Mandate – Herabsetzung der nötigen ArbeitnehmerInnenzahl für zusätzliche Mandate
- Keine Zwangszusammenlegung von Körperschaften, sonstige Verschiebung, Reduktion von Mandaten oder Verlust eines Freistellungsanspruchs; Auch bei der bewussten Entscheidung, einen gemeinsamen Betriebsrat einzurichten, soll die Mandatszahl der Summe der Mandate getrennter Körperschaften entsprechen.
- Recht auf Teilfreistellungen bei Erreichen der Hälfte der Freistellungsgrenze
- Freistellung bereits ab 100 ArbeitnehmerInnen, niedrigere Grenzen für weitere Freistellungen und flexible Freistellungsmöglichkeiten (Teilfreistellungen und Aliquotierungen) für BetriebsrätInnen schaffen. Außerdem soll dem erhöhten Aufwand durch die Betreuung von Belegschaften an verschiedenen Standorten Rechnung getragen werden. Zudem können Teilfreistellungen den Charakter des Betriebsrats als Kollegialorgan fördern.
- Rücksichtnahme auf Geschlechterdiversität in BR-Körperschaften
- Höherer Bildungsfreistellungsanspruch für BR-Mitglieder sowie Behindertenvertrauenspersonen; Bildungsfreistellung auch für BR-Ersatzmitglieder; Bildungsfreistellung auch in Teilzeit ermöglichen;
- Besserer Schutz von KollegInnen, die einen Betriebsrat gründen wollen: Statt verpöntes Kündigungsmotiv, Annahme der Nichtigkeit der Kündigung, keine Möglichkeit der Kündigung ohne Zustimmung des Gerichts und schärfere Strafen im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

Um ihre Belegschaft gut vertreten und deren Interessen auch durchsetzen zu können, benötigen Betriebsräte zusätzliche und vor allem wirksame Instrumente. Dazu gehören insbesondere folgende Maßnahmen:

- Zielvereinbarungsmodelle – leistungs- und entgeltbezogene Prämien und Entgelte – sollen (wie-der) der zwingenden Zustimmung des Betriebsrates bedürfen.
- Schaffung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungs-Tatbeständen
 - zu Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
 - bei der Personalbemessung (im Sinne einer Mindestbelegschaftsstärke in kritischen Bereichen wie der Pflege)
 - zur Vereinbarung von Gleichstellungsmaßnahmen
 - zur Angleichung von Frauen- und Männergehältern
 - zu Mobbing und Gewaltprävention
 - zu alter(n)sgerechter Arbeit
- Befugnis der Betriebsvereinbarung für Entgeltregelungen in unmittelbarem Zusammenhang mit Arbeitszeitregelungen
- Entgeltfortzahlungsanspruch bei Teilnahme an Betriebsversammlungen
- Kooperationspflicht des/der betrieblichen Datenschutzbeauftragten mit dem Betriebsrat

- Das in der DSGVO ermöglichte Verbandsklagerecht in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes für die überbetriebliche Interessenvertretung soll im österreichischen Recht umgesetzt werden
- Maßnahmen zur Schaffung von Einkommenstransparenz in den Betrieben; Wirksame Sanktionen bei Nichterstellung der Einkommensberichte; Verpflichtende innerbetriebliche Angleichungsverhandlungen nach Offenlegung des Einkommensberichtes;

Arbeitszeitrecht

Die Bestimmungen des Arbeitszeitrechts sollen die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen schützen. Eine wesentliche Rolle spielt hier die Begrenzung der Arbeitszeitdauer. Aber auch die Qualität der Arbeitszeitorganisation ist maßgeblich, z.B. inwieweit Bedürfnisse und Wünsche der ArbeitnehmerInnen Berücksichtigung finden, individuelle Handlungsspielräume sowie Planbarkeit und zeitliche wie auch örtliche Flexibilität gegeben sind.

Mit den 2018 erfolgten Änderungen des Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetzes wurde freilich ein entgegengesetzter Weg eingeschlagen. Diesen gilt es nun wieder zu korrigieren – durch eine möglichst rasche Gesetzesreparatur entlang der Handlungsfelder Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit.

Arbeitszeitpolitik ist immer auch Verteilungspolitik. Eine gerechtere Verteilung bezahlter Erwerbsarbeit insgesamt und speziell auch zwischen bezahlter Erwerbsarbeit auf der einen und unentgeltlich erbrachter Leistungen für Betreuung, Hausarbeit, Pflege, Erziehung etc. auf der anderen Seite, ist vor allem durch eine Neuausrichtung der bestehenden Arbeitszeitrealitäten anzustreben. Es braucht ein ganzes Bündel an Maßnahmen, von denen der Verkürzung der Arbeitszeit auf allen Gestaltungsebenen und der Schaffung individueller Gestaltungsspielräume ganz zentrale Bedeutung zukommt.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Verkürzung der gesetzlichen Normalarbeitszeit auf 38 Stunden, der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohn-/Gehalts- und Personalausgleich. In weiterer Folge ist der Arbeitsmarkt zu beobachten und es wird eine 30-Stunden-Woche angestrebt.
- Rechtsanspruch auf Verteilung der Arbeitszeit auf vier Tage
- Erhöhung des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlags auf Überstundenniveau (50%) und Entfall des dreimonatigen Durchrechnungszeitraumes; Verbot der Abdingbarkeit von Mehrarbeitszuschlägen durch Kollektivvertrag;
- Entwicklung eines modernen Arbeitszeitrechts, bei dem die zeitliche Flexibilität und Selbstbestimmtheit der Beschäftigten im Vordergrund steht und das auch hinsichtlich ortsungebundener Arbeit Gestaltungsmöglichkeiten schafft
- Schaffung von gesetzlichen Maßnahmen und Klarstellungen zur Unzulässigkeit der Dauererreichbarkeit (Recht auf Nichterreichbarkeit)
- Rücknahme jener Teile der Arbeitszeitgesetz-Novelle 2018, die sich auf ArbeitnehmerInnen negativ auswirken, u.a. durch Begrenzung der Höchstarbeitszeiten; Erweiterung des Ablehnungsrechts auf alle Überstunden;
- Rechtsanspruch auf einseitigen Verbrauch von Zeitguthaben in vertretbarem Ausmaß
- Beschränkung der Kernzeiten bei Gleitzeitmodellen auf einen Prozentsatz der wöchentlichen bzw. täglichen Normalarbeitszeitstunden.
- Wahlrecht der ArbeitnehmerInnen auf Abgeltung in Zeit oder Geld bereits ab der ersten Mehrarbeits- bzw. Überstunde

- Schutz der Sonn- und Feiertage haben oberste Priorität
- Wochenende freihalten – Arbeit während Ruhezeiten muss die Ausnahme bleiben; Rücknahme neu geschaffener Ausnahmen von der Wochenendruhe
- Deutliche Erhöhung der Verwaltungsstrafen bei Arbeitszeitverstößen; Erhalt des Kumulationsprinzips, bei dem bei Begehung mehrerer Taten die einzelnen Strafen addiert werden.
- Rechtsanspruch auf temporäre Änderung des Arbeitszeitausmaßes ohne Zweckwidmung
- Gesetzliche Regelung für geteilte Dienste mit Mindestarbeitszeiten und Begrenzungen der Anzahl pro Monat
- Rechtsanspruch auf Bildungskarenz/-teilzeit und Altersteilzeit mit Kündigungsschutz
- Leisten Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr als die vereinbarte Arbeitszeit, so ist ihnen das Recht auf entsprechende Anhebung ihrer vereinbarten Arbeitszeit einzuräumen; Recht, von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung umzusteigen; Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, vakante Vollzeitarbeitsplätze vorrangig Teilzeitbeschäftigten anzubieten;
- An den Universitäten müssen ausreichend finanzielle Ressourcen im Bereich Arbeitszeitforschung zur Verfügung gestellt werden.

ArbeitnehmerInnenschutz

Die Wirksamkeit der Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutz-Rechts lässt sich anhand des stetigen Rückgangs der Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten gut belegen. Nichtsdestotrotz bewirken vor allem die durch Digitalisierung und den Einsatz neuer Technologien geprägten Veränderungen in der Arbeitswelt neue Herausforderungen für die Sicherheit und die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen. Diese Veränderungen machen die Weiterentwicklung von Schutzstandards und Durchführungsvorgaben erforderlich. Vor allem das Spektrum psychischer Belastungsfaktoren wird immer breiter und das Risiko für krankmachende Fehlbeanspruchungen damit höher. Aber auch herkömmliche Arbeitsbelastungen sind nach wie vor präsent bzw. bekommen beispielsweise vor dem Hintergrund des Klimawandels spezielle Relevanz. Hinzu kommt, dass im Bereich der Berufskrankheiten von einer massiven Untererfassung auszugehen ist. Das betrifft insbesondere arbeitsbedingten Krebs.

Entgegenzutreten ist allen Versuchen, Standards des ArbeitnehmerInnenschutzes auszuhöhlen, wie das in den vergangenen Jahren der Fall war – zum Beispiel, indem Vorschriften als unzeitgemäße Bürokratien verunglimpft oder die Sinnhaftigkeit der Kontrollen der ArbeitsinspektorInnen hinterfragt wurden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Aufstockung der Ressourcen der Arbeitsinspektorate, auch um häufigere Betriebsüberprüfungen, insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben sicherzustellen
- Gesetzliche Klarstellungen zum Inhalt der Arbeitsplatzevaluierung mit präziser Definition der Handlungsfelder, die bei der Evaluierung psychischer Belastungen zu berücksichtigen sind. Allen voran ist hier die Dimension der Arbeitszeit zu betonen. Derzeit nennt das Gesetz hier eher allgemein die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation.
 - Präzisierung der Evaluierungspflicht hinsichtlich Digitalisierungsherausforderungen
 - verbindliche Berücksichtigung des Handlungsfeldes Arbeitszeit und die Verpflichtung zur Erstellung von Arbeitszeitbilanzen inkl. Maßnahmenableitung und –umsetzung unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretungen

- explizite Berücksichtigung von Genderaspekten und alter(n)sbezogener Aspekte
- Verbesserung der präventivdienstlichen Betreuung von Betrieben: Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als dritte verpflichtend einzusetzende Präventivfachkräfte sowie Konkretisierung von deren Aufgabenbereichen; Erweiterung der Präventionszeiten; verpflichtende Ausbildung der ArbeitsmedizinerInnen zu Gender Medizin;
- Verpflichtung zur Umsetzung qualitätsvoller betrieblicher Gesundheitsförderung
- Aktualisierung der Berufskrankheitenliste sowie erleichterte Zuerkennungskriterien, insbesondere um Erkrankungen in Folge psychischer Fehlbeanspruchungen und um Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparats
- Erweiterung des Präventionsauftrages der AUVA um den Bereich arbeitsbedingter Erkrankungen und Intensivierung der diesbezüglichen Forschungsarbeit im Bereich der AUVA.
- Weiterentwicklung der arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen vor dem Hintergrund „Anywhere Working“: Sicherstellung des präventivdienstlichen Betreuungsangebots, Berücksichtigung mobiler Arbeitsformen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung;
- Explizite Regelungen hinsichtlich Mobbing- und Gewaltprävention: Konkretisierung der diesbezüglichen ArbeitgeberInnenverantwortung im Gesetz.
- Vermeidung gesundheitsgefährdender Hitze am Arbeitsplatz: Besondere Evaluierungspflicht von ArbeitgeberInnen bei über 25°C mit der Verpflichtung, ab einer Temperatur von über 25°C geeignete Maßnahmen zu setzen. Dabei gehen organisatorische und technische vor personenbezogene Maßnahmen. Wenn es dadurch nicht gelingt, die Raumtemperatur dauerhaft unter 30°C zu halten, gilt ab einer Raumtemperatur von über 30°C bzw. bei Arbeiten im Freien von über 32°C in letzter Konsequenz bezahlt „hitzefrei“, so lange keine kühlere Alternative von der/dem ArbeitgeberIn angeboten wird.

Soziale Sicherheit

Der Sozialstaat sichert die Bevölkerung bei sozialen Risiken (Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitslosigkeit, Armut, Pflege, Wohnen) und gleicht soziale Benachteiligungen aus. Einen wesentlichen Teil des Sozialstaates übernimmt die Sozialversicherung

Sozialversicherung

Die Sozialversicherung wurde durch die Reform 2018 stark geschwächt. Neben einer finanziellen Schwächung wurde die Sozialversicherung den WirtschaftsvertreterInnen ausgeliefert. Das bewirkt eine Steuerung, die sich nicht an den Interessen der Leistungsberechtigten, sondern der ArbeitgeberInnen orientiert. Die GPA setzt sich für eine Sozialversicherung ein, die auf Basis der Pflichtversicherung und eines umfassenden Risikoausgleichs mit geringen Verwaltungskosten im Interesse der Menschen funktioniert. Die GPA bekennt sich zur Sozialversicherung als wesentlichem Kernelement des österreichischen Sozialsystems. Die Sozialversicherung ist entlang ihrer Grundsätze – Solidarische Finanzierung, keine Riskenauslese, Selbstverwaltung, Anspruchslohnprinzip – weiterzuentwickeln. Das System der Pflichtversicherung ist effizient und effektiv, weil es einen umfassenden Risikoausgleich gewährleistet und mit einem niedrigen Verwaltungsaufwand funktioniert. Die Selbstverwaltung hat dazu beigetragen, dass sich das System stabil entwickelt hat. Die Aushöhlung der Selbstverwaltung und Unterordnung der Sozialversicherungsträger der ArbeitnehmerInnen unter WirtschaftsvertreterInnen muss zurückgenommen werden.

Die Sozialversicherung erbringt auch viele Leistungen in ihren eigenen Einrichtungen, die für die Versorgung und das Leistungsspektrum unerlässlich sind.

Die Gewerkschaft GPA erachtet die eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung als wesentliches Leistungselement und Teil des Kerngeschäfts.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- ArbeitnehmerInnen müssen über ihre Sozialversicherung selbst bestimmen können. In den Leitungsgremien der Sozialversicherungsträger der ArbeitnehmerInnen müssen die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen daher wieder die Mehrheit stellen. Die Sozialversicherung darf nicht den WirtschaftsvertreterInnen ausgeliefert werden.
- Sichere, ausreichende und solidarische Finanzierung der gesamten Sozialversicherung
- Die Krankenversicherungsträger müssen weiterhin in der Lage sein, die korrekte Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge nach dem Anspruchsprinzip zu prüfen. Für die Sozialversicherung ist maßgeblich, in welcher Höhe Entgeltansprüche bestehen und nicht, ob diese durch den Arbeitgeber auch tatsächlich ausbezahlt wurden.
- Selbstbehalte belasten Versicherte. Sie haben den Effekt einer Krankensteuer – es dürfen daher keine neuen Selbstbehalte bei ÄrztInnen-Besuchen eingeführt werden.
- Leistungsharmonisierung über alle Versicherungsgruppen und ein Risikoausgleich zwischen den Trägern
- Die Gesundheitseinrichtungen der Sozialversicherung müssen weiterhin zu 100 % im Eigentum der Sozialversicherung bleiben. Es darf zu keinen Privatisierungen oder Teilprivatisierungen kommen.
- Modernes Vertragsrecht für VertragspartnerInnen: Die Sozialversicherung erbringt die meisten ihrer Leistungen mit Hilfe von VertragspartnerInnen. Dazu bedarf es in Zukunft vor allem eines modernen Vertragsrechtes, damit die Sozialversicherung ihre Versorgungsaufträge besser erfüllen kann sowie den Einkauf und die Bereitstellung der Leistungen im Sinne ihrer Versicherten und PatientInnen gewährleisten kann. Diese Versorgung soll sich stärker am örtlichen Bedarf orientieren und alle Gesundheitsberufe umfassen. Ziel muss es sein, dass die Sachleistungsversorgung in Österreich nicht untergraben wird.

Pensionen

Trotz der Herausforderungen im Zuge der demografischen Entwicklungen zeigen sich die Pensionsausgaben auch langfristig stabil und gleichzeitig liegt die Höhe der Ersatzrate der Pensionen in Österreich deutlich über dem OECD-Schnitt. Mit dem Pensionskonto und seiner Berechnungsformel wird der längeren Lebenserwartung Rechnung getragen. Das faktische Pensionsalter steigt an, Menschen mit 30/40 Beitragsjahren verfügen über höhere Mindestpensionen (Ausgleichszulage). Die Erwerbsbeteiligung in der Bevölkerungsgruppe 50+ ist stark gestiegen. Es ist daher wichtig, unser gut funktionierendes, solidarisch finanziertes Pensionssystem gegen Angriffe sowie Privatisierungsbestrebungen zu verteidigen und weiterzuentwickeln. Dazu zählen insbesondere die bessere Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten sowie Verbesserungen bei den krankheitsbedingten Pensionen.

Der beste Weg ein nachhaltig finanzierbares und leistungsfähiges Pensionssystem zu schaffen, das die Menschen im Alter ausreichend absichert, liegt darin, die Beschäftigung zu erhöhen. Leistungskürzungen und ein automatisches Anheben des Pensionsalters sind hingegen der falsche Weg, denn sie erhöhen die Finanzierbarkeit um den hohen Preis, dass das Pensionssystem seinen Zweck nicht mehr erfüllt: die Menschen im Alter gut abzusichern. Aber auch aus Gerechtigkeitsgesichtspunkten ist eine Pensionsautomatik unvertretbar, denn die unterschiedliche Lebenserwartung verschiedener sozialer Gruppen zeigt nach wie vor bestehende soziale Benachteiligungen und Ungleichheiten auf. Der Bundesbeitrag ist kein Zuschuss zu einem „defizitären“ System. Durch die Einbeziehung von Steuermitteln erfolgt vielmehr eine sinnvolle Verbreiterung der Finanzierungsbasis.

Ein Problem für eine faire Alterssicherung ist aber der hohe Unterschied zwischen den Pensionen von Frauen und Männern. Während die Ersatzraten (Relation von Pension zu Aktiveinkommen) geringe Unterschiede aufweisen, sind die absoluten Frauenpensionen im Schnitt nur etwa halb so hoch wie die Männerpensionen. Das geht auf hohe Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern („gender pay gap“) und die ungleiche Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zurück. Faire Pensionen bedürfen eines fairen Arbeitsmarktes. Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Lebensstandardsichernde Pensionen – daher Schutz des leistungsdefinierten Pensionskontos
- Keine schlechtere Aufwertung im Pensionskonto
- Kein höheres gesetzliches Pensionsalter; Nein zur Einführung einer Pensionsautomatik
- Keine Einschränkung und Verschlechterung bei den Möglichkeiten, vor dem Regelpensionsalter in Pension zu gehen (Korridorpension, Langzeitversichertenregelung, Schwerarbeitspension). Keine Abschaffung der Langzeitversichertenregelung.
- Schließen des Gender-Pension-Gaps: kürzere Unterbrechungen (die gesetzliche Anrechnung der Karenzzeiten bringt mehr Fairness), fairere Verteilung von Vollzeit und Teilzeit zwischen Männern und Frauen, bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten;

Die Kindererziehungszeiten sollen zudem bis zum 8. Lebensjahr stufenweise angerechnet werden – zusätzlich zum Erwerbseinkommen. 5. und 6. Lebensjahr: 66 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten; 7. und 8. Lebensjahr: 33 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten (das bewirkt eine Erhöhung der Anrechnung um ca. 50 %);

- SchwerarbeiterInnen, die in Invaliditätspension gehen, haben 13,8 % Abschlag (außer bei 45 Beitragsjahren). Diese sollen wie in der Schwerarbeitspension auf 9 % begrenzt werden.
- Leichter Zugang zur Schwerarbeitspension für Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialbereich
- Sanktionierung der Nichteinhaltung der für ArbeitgeberInnen bestehenden Meldepflicht von Schwerarbeitszeiten
- Kein Ausbau der steuerlichen Förderung der dritten Säule
- Verfassungsrechtliche Absicherung des gesetzlichen Pensionssystems

Rehabgeld, krankheitsbedingte Pensionen

- Rechtzeitig in Gesundheit investieren - Prävention ausbauen, auch bei der Rehabilitation!
- Recht auf präventive medizinische Rehabilitation, auch ohne Berufsschutz
- Anspruch auf berufliche Rehabilitation auch für Personen ohne Berufsschutz
- Jährliche Erhöhung des Rehabilitationsgeldes
- Ausbau der ambulanten Rehabilitation
- Präventive Rehabilitation bei drohender Arbeitsunfähigkeit und verpflichtende Inanspruchnahme von Leistungen von fit2work für Betriebe, welche die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten beeinträchtigen

Betriebliche Altersvorsorge

- Kapitalgarantie in Pensionskassen (zumindest ab Erreichen des Unverfallbarkeitsbetrages)
- Klarstellung, dass jede Pensionskassen-Betriebsvereinbarung verpflichtender Arbeitgeberbeiträge bedarf. Die betriebliche Altersvorsorge ist kein Entgeltumwandlungsmodell.
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenserwartung verschiedener sozioökonomischer Gruppen bei der versicherungsmathematischen Verrentung

Abfertigung Neu

- Erhöhung des gesetzlichen Beitragssatzes von 1,53 % der Bruttoentgeltsumme auf 2,5 % (Durch Kollektivvertrag sollen auch höhere Beiträge ermöglicht werden.)
- Pro ArbeitnehmerIn soll im Regelfall nur noch ein Konto geführt werden, daher Zusammenführung der Minikonten.
- Absenkung der gesetzlich zulässigen Vermögensverwaltungskosten auf 0,5 %
- Keine Aufweichung der Kapitalgarantie
- Möglichkeit der Übertragung der Abfertigungsanwartschaft aus der Abfertigungskasse in Pensionskassen für alle Anspruchsberechtigten öffnen. Dazu bedarf es eines normierten Pensionskassenprodukts mit gesetzlich begrenzten Verwaltungskosten.

Gesundheit und Krankenversicherung

Die erfolgte Fusion der Krankenversicherungsträger hat die Situation im Bereich der Gesundheitspolitik und der Krankenversicherung in der jüngeren Vergangenheit maßgeblich bestimmt. Die Zusammenlegung führt zu erheblichen Mehrkosten, die sich zulasten dringend erforderlicher Investitionen in die medizinische Versorgung auswirken. Das Ziel, gleiche Leistungen für alle Berufsgruppen anzubieten, wird klar verfehlt. Erfolgte Fortschritte, wie beispielsweise im Bereich der Kinder-Reha, geraten unter Druck und der Ausbau der Leistungen bei Kinderzahnmedizin oder hinsichtlich Psychotherapie auf Kassenkosten, bleibt weiterhin ausstehend. Auch konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung des HausärztInnenmangels fehlen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Die Leistungen der Krankenversicherungsträger für die Versicherten sind nach oben zu harmonisieren; ein fairer und evidenzbasierter Risikostrukturausgleich ist einzurichten;
- Keine neuen Selbstbehalte, Vermeidung sozialer Härten durch Begrenzung von Eigenbeteiligungen
- Ausbau der Primärversorgung: längere Öffnungszeiten und Zusammenarbeit von mehreren Gesundheitsberufen; Spitalslastigkeit muss durch ein Angebot an Primärversorgung und längeren Öffnungszeiten reduziert werden, und nicht durch Ambulanzgebühren und verpflichtenden Überweisungen.
- Zahnersatz und Psychotherapie als Sachleistung; Wartezeitenmanagement und Controlling; bessere Betreuung chronisch Kranker; weiterer Ausbau des Sachleistungsangebots an Psychotherapie;
- Gendermedizin muss in alle Ebenen der Gesundheitsversorgung einfließen
- Selbstverwaltung heißt, dass Entscheidungen durch VertreterInnen der Betroffenen getroffen werden. Dass die Arbeitgebervertreter die Hälfte der Gremien beschicken spiegelt die Zusammensetzung der Versicherten überhaupt nicht wider. Daher, Nein zur Parität!
- Einbindung und Anhörung von Gruppen von Betroffenen. Beiräte sind wiedereinzurichten und sollen in den neuen Gremien Rederecht haben.
- Landesstellenausschüsse sollen Kompetenzen und Ressourcen erhalten.

Pflege und Betreuung, Gesundheits- und Sozialbereich

Eine solidarische und nachhaltige Finanzierung sowie Absicherung der Pflege ist eine der zentralen Zukunftsfragen im Bereich der sozialen Sicherheit. Die GPA tritt dafür ein, dass Pflege- und Betreuungsbedürftige so lange, wie sie das möchten, zu Hause bleiben können. Im Bedarfsfall muss es einen Rechtsanspruch auf Sach- bzw. Dienstleistungen und einen Pflegeplatz geben. Das individuelle finanzielle Risiko soll weitgehend minimiert werden.

Um dies möglich zu machen, braucht es vor allem Investitionen im Bereich Mobile Dienste und insbesondere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die hier Beschäftigten. Erforderlich ist zudem ein permanenter, bundeseinheitlicher Pflege- und Betreuungsfonds, welcher zu einem maßgeblichen Anteil über vermögens- und erbschaftsbezogene Steuermittel zu finanzieren ist.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Nein zu einem beitragsfinanzierten Pflegesystem (Würde man alle Pflegekosten über eine Pflegeversicherung finanzieren, müssten enorm hohe Beträge eingehoben werden – siehe Deutschland.)
- Einrichtung eines permanenten, steuerfinanzierten bundeseinheitlichen Pflegefonds, finanziert unter Einbeziehung von vermögens- und erbschaftsbezogenen Steuermitteln
- Institutionen und Unternehmen in der öffentlich geförderten Pflegeversorgung sollen ausschließlich gemeinnützig betrieben werden dürfen.
- Zusammenführung der Zuständigkeiten für die Koordination, Steuerung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Pflege in die Bundeskompetenz
- Einrichtung einer „Pflegehotline“: Umfassende und bedarfsgerechte Unterstützung sowie Hilfestellung für Betroffene in allen Phasen (in denen Pflegebedürftigkeit bereits besteht oder unmittelbar bevorsteht).
- Flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime, Tageszentren, Hospize und Palliativeinrichtungen
- Nein zur Pflegelehre
- Rechtsanspruch auf Sach- bzw. Dienstleistungen zur Deckung des Pflegebedarfs und Rechtsanspruch auf einen Pflegeplatz
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Bezahlung für die Beschäftigten im Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich; Schlüsselbereiche sind hier Arbeitszeitverkürzung, Bezahlung, Ausbildung, Personalbemessung sowie Prävention und Gesundheitsförderung; dafür ist eine ausreichende öffentliche Finanzierung bereitzustellen;
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. -teilzeit und Hospizkarenz sowie die Anrechnung von Pflege- und Hospizkarenzen auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche. Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen müssen das Recht bekommen, Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit vorübergehend anzupassen.

Arbeitsmarktpolitik

Die positive Entwicklung am österreichischen Arbeitsmarkt kam mit der Eintrübung der Konjunktur zu einem Ende. Der durch den „Corona-Shut Down“ verursachte Anstieg der Arbeitslosigkeit im Frühjahr 2020 war trotz Kurzarbeit dramatisch und ist bislang der stärkste jemals verzeichnete gewesen. Es bedarf daher Anstrengungen und Maßnahmen, die über das bislang dagewesene hinausgehen. Es muss alles darangesetzt werden, dass der Wiederaufschwung nach dem Ende der Beschränkungen rasch und möglichst beschäftigungsintensiv wird. Neben der Wirtschaftspolitik, insbesondere massiven öffentlichen Investitionsprogrammen, bedarf es einer zielgerichteten Arbeitsmarktpolitik.

Nicht alle Unternehmen werden die Corona-Krise überleben, nicht alle Arbeitslosen werden wieder eine Beschäftigung finden. Es bedarf daher effektiver und großangelegter Programme, um Menschen mit geringen Arbeitsmarktchancen zu unterstützen – etwa die „Aktion 20.000“ in nach oben angepasster Dimension. Zudem braucht es insgesamt eine breite Aufstellung im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik, und hier vor allem gezielte Investitionen in Qualifikation und Bildung. Eine deutliche Aufstockung der finanziellen Mittel und Ressourcen des AMS ist dafür unerlässlich.

Weiterhin vehement entgegenzutreten ist allen Vorstößen zur Verschlechterung der finanziellen und sozialen Absicherung arbeitsloser Menschen.

Vielmehr sind die längst überfällige Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld sowie eine Ausdehnung der Bezugsdauer umzusetzen.

Arbeitslosigkeit ohne ausreichende Sicherheitsnetze führt zu einer Unterwanderung des Arbeitsrechtes, da die Menschen dann alles akzeptieren müssen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Auch Arbeiten unter ausbeuterischen Verhältnissen. Deswegen müssen wir GewerkschafterInnen auch darauf ein besonderes Augenmerk legen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Beschäftigungsprogramme für Menschen mit geringen Beschäftigungschancen zur nachhaltigen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt
- Kollektivvertraglich bezahlte Arbeit auch im gemeinnützigen Bereich im 2. Arbeitsmarkt; dauerhafte Finanzierung einer Beschäftigung für die Zielgruppe 45+ bzw. von langzeitarbeitslosen Menschen im kommunalen und gemeinnützigen Arbeitssegment; „Chance 45“ – 40.000 zusätzliche Arbeitsplätze im gemeinnützigen Bereich;
- Spezielle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Zielgruppe 15-25
- Qualifizierungsgeld neu: Weiterentwicklung bestehender Bildungsangebote des AMS (Fachkräfte-stipendium, Bildungskarenz und -teilzeit) zum Abschluss einer Ausbildung oder zum Erlernen eines neuen Berufes in Verbindung mit einem Rechtsanspruch
- Das AMS-Tool PAMAS darf nicht zu statistisch untermauerter Diskriminierung von Frauen, Älteren oder benachteiligten Gruppen bei der Unterstützung durch aktive Arbeitsmarktpolitik führen. Es soll zur effektiven Unterstützung und Identifizierung von Chancen eingesetzt werden und nicht zur Verwehrung von Unterstützung für Menschen mit geringeren Beschäftigungschancen.
- Ausreichend Personal für das AMS; Sicherung eines guten Betreuungsverhältnisses im AMS;
- Anhebung des Arbeitslosengeldes auf 70 % des Nettoeinkommens, um die Existenzsicherheit der Arbeitslosen zu verbessern; die Anhebung der Notstandshilfe auf Höhe des Arbeitslosengeldes soll beibehalten werden, solange sich die Arbeitslosigkeit weiterhin auf einem hohen Niveau befindet;
- Nein zur Abschaffung der Notstandshilfe; Nein zu Hartz IV in Österreich; das Einkommen des/r Partners/in darf weiterhin nicht angerechnet werden;
- Höhere Dotierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik; langfristige Förderverträge für Kursanbieter;
- 50 % der AMS-Fördermittel für Frauen als Zielbestimmung
- Rücknahme der Regionalisierung der Mangelberufsliste
- Rot-Weiß-Rot-Karte: Rücknahme der Kürzung des Mindesteinkommens bei Schlüsselarbeitskräften.

Armutsvermeidung

Durch die Maßnahmen in den vergangenen Jahren hat sich die Situation von Menschen, die von Armut betroffen oder bedroht sind, drastisch verschärft. Armutsbekämpfung wurde im Zuge der neu eingeführten Sozialhilfe und der Abkehr von der bedarfsorientierten Mindestsicherung als Ziel der Verhinderung vermeintlicher Zuwanderung ins Sozialsystem untergeordnet. Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) hob bereits viele Bestimmungen auf. Die neue Sozialhilfe erweist sich insgesamt als Bestrafung für Menschen in Armut. Eine umgehende Reparatur ist nötig. Damit verbunden muss eine Weiterentwicklung des untersten Netzes im System der sozialen Absicherung oberste Zielsetzung sein.

- Armutsverhindernde, existenzsichernde und bundeseinheitliche Mindestsicherung
- Mindestsicherung statt Maximalsicherung
- Verhinderung von Kinderarmut

- Erhöhung des Vermögensfreibetrags für jene Menschen, die zuvor bereits längere Zeit erwerbstätig waren

Wohnen

In Österreich spielt der kommunale und gemeinnützige Wohnbau eine unverzichtbare Rolle bei der Versorgung der Bevölkerung mit leistbarem Wohnraum. Aber in den letzten Jahren sind die Wohnkosten viel stärker als die Einkommen gestiegen – getrieben durch die hohen Mieten im privaten Bereich, ebenso wie die stark gestiegenen Grundstücks- und Baukosten.

Der im internationalen Vergleich hohe Bestand an leistbaren Mietwohnungen im Besitz der Kommunen bzw. von Gemeinnützigen Bauvereinigungen gewährleistet eine Grundversorgung mit sozial gebundenem Wohnraum. Durch den Einsatz von Wohnbauförderungsmitteln und die Errichtung von geförderten Mietwohnungen durch Bauträger die dem Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz (WGG) unterliegen, muss auch in Zukunft leistbarer Wohnraum im erforderlichen Ausmaß geschaffen werden. Wohnen ist ein Menschenrecht und keine Handelsware. Die Mieten sollen die Kosten des Wohnbaus abdecken und nicht Ergebnis der schwächeren Verhandlungsposition der MieterInnen gegenüber den VermieterInnen sein.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Universalmietrecht mit wirksamen gesetzlichen Mietpreisobergrenzen (auch für frei finanzierte Wohnungen soll es nach einer Frist von 20 Jahren Höchstmieten geben).
- Weitgehende Abschaffung der befristeten Mietverhältnisse – außer bei Eigenbedarf der VermieterInnen;
- Senkung der Betriebskosten durch Herausnahme von Grundsteuer und Versicherungskosten aus dem Betriebskostenkatalog
- Einführung eines „Wohnbonus“: Ein Teil der Wohnkosten soll von der Steuer abgesetzt werden können. Konkret: 10 % der Wohnkosten (maximal EUR 500,-) sollen als Absetzbetrag von der Lohn- und Einkommensteuer abgezogen werden können. Liegt das Einkommen unterhalb der Steuergrenze wird der Wohnbonus als Steuergutschrift ausbezahlt.
- Widmungskategorie „Sozialer Wohnbau“ nach dem Wiener Vorbild in ganz Österreich
- Zweckwidmung der Wohnbauförderung
- Keine Anwendung der Maastricht-Kriterien auf öffentliche Investitionen in leistbaren Wohnbau
- Einführung einer Leerstandsabgabe
- Auch kommerzielle Plattform-Anbieter müssen Steuern und Abgaben zahlen; bezahlbarer Wohnraum darf nicht für touristische Kurzzeitvermietungen verknappf werden;
- Spezielle Förderungen für Menschen unter 30 zur Gründung des ersten eigenen Haushaltes
- Bereitstellung von kurzfristig verfügbaren Wohnungen für Frauen in Notsituationen. Ausbau von Frauenhäusern.

Bildung und Qualifikation

Förderung statt Selektion

Bildungschancen sind in Österreich weiterhin ungleich verteilt. Das Schulsystem wirkt sozial selektiv. Das Bildungsniveau der Eltern wird in hohem Maß vererbt. Das muss sich ändern: Allen Kindern muss der gleiche Zugang zu Bildung offenstehen, unabhängig vom familiären und sozialen Hintergrund. In allen Feldern der Aus- und Weiterbildung gilt es, Selektion und Benachteiligungen zu verhindern, umfassend Chancen und Potentiale zu eröffnen sowie Talente und Fähigkeiten zu fördern. Zudem stellt die Qualifikation einen zentralen Schlüssel zur sozialen Bewältigung der Veränderungen in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt dar.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Bekenntnis der Politik zu einer öffentlich finanzierten und mit besten Ressourcen für Lernende und Lehrende ausgestatteten Bildung; Investition in die Inklusion und die soziale Integration in allen Schulen und Schulstufen sowie Kampf gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft;
- flächendeckender Ausbau sozial durchlässiger ganztägiger Schulen sowie Ausbau der schulischen Nachmittagsbetreuung; flächendeckendes Angebot an ganztägigen Kinderbildungseinrichtungen sowie ein zweites verpflichtendes, gebührenfreies Kindergartenjahr;
- Schaffung eines inklusiven Schulsystems, das soziale Selektion vermeidet und eine zu frühe Festlegung des Bildungs- bzw. Berufsweges verhindert
- eigenständiges Unterrichtsfach „Politische Bildung und Recht“ inkl. Vermittlung von sozial- und arbeitsrechtlichen Grundlagen sowie Kenntnisse der Arbeitswelt in der Sekundarstufe I und II
- Thematisierung von Fragen des Arbeitsrechts im Schulunterricht. Möglichkeit der Gewerkschaft ihre Aufgaben und Tätigkeiten im schulischen Kontext zu präsentieren, besonders für SchülerInnen in Schulformen mit Pflichtpraktikum und Berufsschulen.

Sicherung der Berufsausbildung

Nur mehr 20 % der Betriebe die Lehrlinge ausbilden könnten, tun dies auch. Die international so geschätzte duale Berufsausbildung wird seit Jahren nur mehr durch hohe Betriebsförderungen und die Ausbildungsgarantie (überbetriebliche Lehrausbildung) sichergestellt.

Hier braucht es neue Offensiven, um Qualifikationen und Kompetenzen aller Auszubildenden zu sichern. Auch Unternehmen müssen wieder mehr in die Pflicht genommen werden, um künftige Fachkräfte praxisnah auszubilden. Zudem hat der „Corona-Shutdown“ zu einer massiven Verschärfung der Lage am Lehrstellenmarkt und zu einem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit geführt – hier gilt es durch passgenaue und konsequente Maßnahmen gegenzusteuern.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Mit der „Ausbildung bis 18“ soll kein junger Mensch ohne Abschluss die Erstausbildung verlassen. Diese Ausbildungsgarantie muss nicht nur erhalten, sondern vielmehr ausgebaut und die entsprechende Finanzierung sichergestellt werden. Dieses Modell muss aber auch jungen Erwachsenen nach dem 18. Lebensjahr zum Nachholen eines Abschlusses, v.a. auch einer Lehre, offenstehen („Ausbildungsgarantie bis 25“).
- Beibehaltung, Ausbau und entsprechende Finanzierung der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (ÜBA) zur Reduktion bestehender Ausbildungslücken, solange es kein ausreichendes betriebliches Lehrstellenangebot gibt; Vor dem Hintergrund der Corona-Krise müssen Lehrstellen v.a. im staatlichen und staatsnahen Bereich sowie in überbetrieblichen Lehrwerkstätten geschaffen werden;

- Rücknahme der Kürzung der Ausbildungsbeihilfe sowie Anspruch auf bezahlten Urlaub für Lehrlinge in ÜBA
- Ausbau des Bestbieterprinzips um das Kriterium der Lehrlingsausbildung: Betriebe die Lehrlinge ausbilden sollen bei staatlichen Aufträgen bevorzugt werden.
- Unternehmen müssen wieder mehr in die Pflicht genommen werden, um künftige Fachkräfte praxisnah auszubilden. Daher u.a.: Einrichtung eines Aus- und Weiterbildungsfonds zur Fachkräfteförderung durch ein Bonus-/Malus-System – gespeist von Betrieben, die Lehrlinge ausbilden könnten, dies aber nicht tun; Diese Mittel sollen - sozialpartnerschaftlich ausgehandelt - zur Förderung von Betrieben, die junge Menschen ausbilden sowie für die überbetriebliche Lehrausbildung & Qualitätssicherung verwendet werden;

Qualität der Lehre stärken

- Umfassende Einbindung der ArbeitnehmerInnenvertretungen in Ausgestaltung und Qualitätsmanagement der Weiterbildung in Berufsschule und überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen; systematisches Qualitätsmanagement der Lehrlingsausbildung in den Betrieben unter Einbeziehung von Arbeiterkammern und Gewerkschaften;
- Regelmäßige Überprüfung der Lehrbetriebe hinsichtlich Ausbildungsvoraussetzungen sowie verschärfte Sanktionen im Berufsausbildungsgesetz (BAG) - u.a. Entzug von Lehrberechtigungen bei wiederholten Verstößen gegen das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungs- und das Berufsausbildungsgesetz
- Schaffung einer von der Wirtschaftskammer unabhängigen Lehrlingsstelle, mit dem Ziel die Qualität der Lehrausbildung zu überwachen und die Lehrabschlussprüfung abzuwickeln.
- Verbesserung betrieblicher und schulischer Bedingungen in der dualen Ausbildung durch stärkere Bindung der betrieblichen Lehrstellenförderung an Qualitätskriterien
- Aufbrechen traditioneller Rollenbilder mit dem Ziel, Mädchen und Frauen für technisch/naturwissenschaftliche bzw. Burschen und Männer für soziale Bereiche zu interessieren; Mehr Frauenförderungsprogrammen im Aus- und Weiterbildungsbereich und gendersensible Berufsorientierung, um mehr Frauen in Branchen mit guten Zukunftsaussichten zu bringen;
- Digitalisierung, Internationalisierung und Klimawandel verlangen moderne Berufsbilder statt Schmalspurlehrberufe, d.h. Schaffung zukunftstauglicher neuer Lehrberufe (z.B. Nachhaltigkeits-/Umweltmanagement, Förderung von Fremdsprachen in der Berufsausbildung)
- Ausdehnung der Berufsschulzeiten auf mindestens 1.460 Stunden sowie methodische Neukonzeption der Lehrabschlussprüfung in Richtung tauglicher Prüfung fachlicher Kompetenzen

Berufliche Qualifikation bzw. Weiterbildung

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

Eine ähnliche Entwicklung kann im Bereich der betrieblichen Weiterbildung beobachtet werden, gerade Niedrigqualifizierte, Ältere und Teilzeitbeschäftigte sind hier deutlich unterrepräsentiert. In den Unternehmen sind daher die Ausbildungstätigkeiten auszubauen und auf allen Ebenen Hürden zur Höherqualifizierung zu beseitigen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Abbau finanzieller Hürden: Es braucht breite, transparente Fördermöglichkeiten für Umschulungen und Weiterbildungen, v.a. für Menschen mit formal niedrigem Bildungsabschluss; Die Durchlässigkeit im Bildungssystem muss verbessert werden – auch, indem formale Bildungsabschlüsse gebührenfrei nachgeholt werden können. Der Zugang dazu muss sichergestellt werden.
- Die Lehrabschlussprüfung darf keine Sackgasse in der Bildungslaufbahn sein, daher: Förderung der Durchlässigkeit in andere Bildungseinrichtungen (v.a. auch Zugang zum Studium); bisherige Angebote zur Berufsreifeprüfung sind auszubauen; Wie andere Formen der Matura muss auch der Zugang zur Berufsreifeprüfung sowie zur Studienberechtigung kostenfrei sein;
- Einführung eines Qualifizierungsgeldes, in dem bestehende Systeme (Bildungskarenz und -teilleistungs- sowie Fachkräftestipendium) zusammengeführt den Lebensunterhalt während der Ausbildung absichern sollen
- Leichtere Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen
- Rechtsanspruch auf (betriebliche) Weiterbildung für alle ArbeitnehmerInnen im Ausmaß von mindestens einer Woche (aliquot zur individuellen Wochenarbeitszeit)
- Verpflichtung von Unternehmen, unter Einbindung von Betriebsrat und Jugendvertrauensrat, betriebliche Ausbildungspläne zu erstellen; in diesem Zusammenhang erweiterte Betriebsratskompetenzen bei betrieblicher Weiterbildung (z.B. jährliches Qualifizierungsgespräch analog Wirtschaftsgespräch);
- Betriebe sind gefordert, MitarbeiterInnen vermehrt Weiterbildung am Arbeitsplatz zu bieten, wobei darauf zu achten ist, dass besonders den BezieherInnen niedriger Einkommen die Teilnahme an den Aus- und Weiterbildungsprogrammen ermöglicht wird. Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern ist zu beachten.
- Auch mittels Kollektivvertrag muss der Zugang zu den verschiedensten Bildungssystemen für alle ArbeitnehmerInnen sichergestellt werden. Es ist darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte und sogenannte „atypisch Beschäftigte“ von innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen nicht ausgeschlossen, sondern vielmehr durch diese gefördert werden.
- Aus- und Weiterbildungen haben grundsätzlich in der Arbeitszeit zu erfolgen. Es ist zu verhindern, dass durch das zunehmende Abschieben der Aus- und Weiterbildung in die Freizeit (Abend- und Wochenendveranstaltungen) AlleinerzieherInnen oder Beschäftigte mit Betreuungspflichten diskriminiert werden.
- Erweiterter Rechtsanspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung für BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen sowie Ausweitung auf ErsatzbetriebsrätInnen und jene in Betrieben unter 20 Beschäftigte
- Schaffung gesetzlicher Voraussetzungen für eine verpflichtende Investition der Unternehmen in die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten im Ausmaß von einem Prozent der Lohnsumme

Studieren und Arbeiten

- Freier Hochschulzugang und zeitgemäße Studienbeihilfe
- Anpassung von Lehrplänen an den Bedarf berufstätiger Studierender sowie Förderung entsprechender Studienangebote. Abschaffung rigider Anwesenheitsverpflichtungen, Bevorzugung arbeitender Studierender bei der Vergabe von Seminarplätzen und Ausbau der Studienplätze an Universitäten und Fachhochschulen.
- Existenzsichernde Ausweitung von Stipendien und Abschaffung der Altersgrenzen; Ausdehnung der Zuverdienstgrenzen bei sämtlichen Stipendien
- Bezahlte Freistellung für Lern- und Prüfungszeit bei berufsbegleitenden Studiengängen und an-

deren Weiterbildungen in Kollektivverträgen verankern

- Anspruch auf Kinderbetreuung: Studieren, Arbeiten und Kinder müssen sich ausgehen.

Investition in die Erwachsenenbildung

- Vor dem Hintergrund der rasanten wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen muss es zur Regel werden, dass Menschen auch im Erwachsenenalter weiter lernen bzw. neue Ausbildungen absolvieren; dazu sind nicht nur entsprechende Angebote bereit zu stellen, sondern auch die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen, dass Menschen daran teilnehmen können;
- Gewährleistung eines soliden Finanzierungsfundaments in der Erwachsenenbildung, um Beschäftigungssicherung auch in konjunkturell schwierigen Zeiten abzusichern
- Sackgassen müssen der Vergangenheit angehören, Kompetenzen aus Berufserfahrung anerkannt und aufbauend die Durchlässigkeit im gesamten Bildungssystem ausgebaut werden; fehlende Inhalte auf formale Bildungsabschlüsse müssen durch passgenaue gebührenfreie Angebote erworben werden können;
- Rechtsanspruch auf Bildungskarenz und Bildungsteilzeit mit Kündigungsschutz

Digitale Kompetenz für alle

- Digitale Kompetenzen müssen zu einem integralen Bestandteil in der Unterrichtspraxis auf allen Bildungsstufen wie auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gemacht werden; dazu gehören auch Kenntnisse zum verantwortungsvollen Umgang mit Daten, zur Datensicherheit und die Vermittlung von Medienkompetenz;
- Flächendeckender Ausbau der digitalen Infrastruktur an Grundschulen, Berufsschulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen, zu der auch freie digitale Lernmaterialien gehören; gleichzeitig Bereitstellung von digitaler Infrastruktur, damit sichergestellt ist, dass Kinder zu Hause regelmäßig (mit) arbeiten können;
- Ausbau der Ausbildungsplätze v.a. auch für Frauen im MINT-Bereich¹.

Qualifikationsoffensive in der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Auch in geringer qualifizierte und bildungsfernere Personen muss mehr investiert werden. Allen Arbeitssuchenden soll die Möglichkeit geboten werden, ihr berufliches Können und Wissen so auszubauen, dass sie inmitten eines rasanten technologischen Wandels Beschäftigung mit guter Perspektive finden können.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Dem AMS sind dauerhaft und verlässlich personelle und budgetäre Mittel für eine Qualifizierungsoffensive in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung zu stellen; Das gilt v.a. für die Aus- und Weiterbildung von gering qualifizierten Arbeitssuchenden, zudem aber auch für die Beratung/Unterstützung vorausschauender betrieblicher Personalplanung;
- Alle Beschäftigten und Arbeitssuchenden müssen eine zweite Chance auf eine grundlegende berufliche Neuorientierung erhalten, ermöglicht u.a. über Schaffung eines existenzsichernden Qualifizierungsgeldes als Pflichtleistung der Arbeitslosenversicherung
- Allen beim AMS vorgemerkten bis 25-Jährigen (inkl. junger Asylberechtigter und subsidiär Schutzberechtigter) ist ein zertifizierter Berufsabschluss, mind. in Einrichtungen der ÜBA, anzubieten

Steuern

¹ Die Abkürzung „MINT“ steht für die Begriffe „Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik“.

Steuerstrukturreform

Regelmäßig wird von wirtschaftsliberaler Seite die Höhe der Abgabenquote problematisiert - doch nicht diese, sondern die Verteilung der Steuerlast ist entscheidend. Österreich hat eine sehr ungerechte Steuerstruktur: Rund 80 % der Steuern und Abgaben werden von ArbeitnehmerInnen, KonsumentInnen und PensionistInnen getragen, während nur ein geringer Anteil auf Unternehmenssteuern sowie Steuern auf Kapital entfällt.

Zudem weist Österreich eine sehr große Vermögenskonzentration, zugleich aber einen der geringsten Anteile von Steuern auf Vermögen im internationalen Vergleich, auf.

Es besteht daher Handlungsbedarf: Millionenvermögen und Millionenerbschaften müssen (wieder) ihren Beitrag zur Finanzierung des Wohlfahrtsstaates leisten. Ferner gibt diese fehlende Besteuerung den reichen ErbInnen einen ungerechten Startvorteil im Leben und widerspricht damit dem Grundgedanken der Chancengleichheit. Mit zusätzlichen vermögensbezogenen Steuern könnten beispielsweise die Abgaben auf Arbeit reduziert sowie dringend notwendige Zukunftsinvestitionen (in die Aus- und Weiterbildung, Pflege, Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und des Klimawandels) finanziert werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Lohnsteuersenkung von zumindest 3,5 Milliarden Euro (unter Berücksichtigung der bereits erfolgten Senkung des Eingangssteuersatzes), die vor allem kleine und mittlere Einkommen entlastet
- Einführung einer progressiven Erbschafts- und Schenkungssteuer mit einem Freibetrag von 1 Million Euro – dadurch wird gewährleistet, dass nur sehr große Erbschaften der Besteuerung unterliegen.
- Einführung einer progressiven Vermögensteuer mit einem Freibetrag von 1 Million Euro pro Haushalt – dadurch wird sichergestellt, dass nur die reichsten Haushalte von der Besteuerung betroffen sind.
- Ende der steuerlichen Bevorzugung von leistungslosem Vermögenseinkommen gegenüber Arbeitseinkommen: Kapitalerträge (z.B. Dividenden, Kursgewinne, Zinsen) sowie Gewinne aus der Veräußerung von Immobilien sollen nicht mehr - unabhängig von ihrer Höhe - mit einem (niedrigen) fixen Prozentsatz besteuert werden, sondern wie Arbeitseinkommen, auch der progressiven Besteuerung unterliegen.
- Reform der Grundsteuer: Entkoppelung von den veralteten Einheitswerten und Bewertung mit den realen Werten der Grundstücke, wobei dies – analog zur Grunderwerbsteuer - mittels vereinfachender, automatisierter Bewertungsverfahren erfolgen soll. Um eine Abwälzung auf die MieterInnen zu verhindern, ist die Grundsteuer zudem aus dem Betriebskostenkatalog zu streichen.
- Abgeltung der kalten Progression: Erreicht die kumulierte Inflation fünf Prozent, muss der Gesetzgeber Maßnahmen setzen, unter Berücksichtigung der Verteilungsgerechtigkeit. Eine automatische Indexierung der Tarifstufen wird dem nicht gerecht, weil die Inflation unterschiedliche Bevölkerungsgruppen unterschiedlich trifft.
- Mehr Chancengleichheit durch Ausweitung des Familienbonus auf einkommensschwache Familien und besonders AlleinerzieherInnen: Der Absetzbetrag muss zur Gänze negativsteuerfähig sein, d.h. als Steuergutschrift ausbezahlt werden.
- Keine weitere Absenkung des Körperschaftsteuersatzes: Bereits jetzt entfallen nur geringe Anteile des Gesamtsteueraufkommens auf die Körperschaftsteuer (KöSt). Deren Erträge bleiben deutlich hinter dem EU-Durchschnitt zurück. Zudem würde eine Absenkung des KöSt-Satzes den ruinösen internationalen Steuerwettbewerb nach unten weiter anfachen.
- Finanzierung des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) und der Kommunalsteuer auf Basis der betrieblichen Wertschöpfung statt nur der Lohnsumme (durch ein zweistufiges System muss sicher-

gestellt werden, dass die Bemessungsgrundlage nicht unter den Faktor der Lohnsumme fällt).

Anmerkung: Zum Themenkomplex „Ökologisierung des Steuersystems“ siehe Leitantrag „Sozial gerechter Klimaschutz“.

Kampf gegen (internationale) Steuervermeidung

Das Thema Steuergerechtigkeit spielt für die Gewerkschaften eine ganz zentrale Rolle. Dabei geht es um die essentielle Frage, ob jede/r – gemäß seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit – ihren/seinen Beitrag zur Finanzierung der öffentlichen Leistungen erbringt. Die diversen Leaks der vergangenen Jahre haben allerdings zum Vorschein gebracht, dass viele multinationale Konzerne und vermögende Privatpersonen ihren gerechten Beitrag gerade nicht leisten, und damit die Finanzierung des Gemeinwesens gefährden bzw. zumindest unter Druck bringen.

Denn durch aggressive Steuerplanung können die Gewinne mittels ausgeklügelter Unternehmenskonstrukte gezielt in Niedrigsteuermärkte verlagert bzw. die nationalen Steuerrechte gegeneinander ausgespielt werden. Zudem hinkt das Steuerrecht digitalen Geschäftsmodellen hinterher, da viele Online-Unternehmen mangels (traditioneller) Betriebsstätte in Österreich keine Gewinnsteuern zahlen. Beides führt zu massiven Wettbewerbsverzerrungen. Und auch der Steuerwettbewerb zwischen den Staaten hat in Folge eines Wettlaufs nach unten seinen Teil dazu beigetragen, dass die Staatshaushalte immer mehr unter Druck geraten, hingegen multinationale Konzerne immer weniger zum Gemeinwohl beitragen.

Diese Entwicklungen haben die Schieflage zu Lasten der ArbeitnehmerInnen bei der Finanzierung der öffentlichen Haushalte verstärkt. Daher sind aus gewerkschaftlicher Sicht, vor allem im Hinblick auf die künftige Sicherstellung der Leistungen des Sozialstaates, effektive Maßnahmen gegen (internationale) Steuervermeidung und Steuerbetrug – sowohl national als auch auf europäischer Ebene - notwendig.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Verankerung des Konzepts einer digitalen Betriebsstätte im europäischen Steuerrecht, damit sich die Internetkonzerne nicht mehr davor drücken können, ihren Anteil an Steuern zu zahlen
Übergangslösung: Einführung einer echten Digitalsteuer, welche nicht nur die Umsätze aus der Onlinewerbung, sondern auch jene aus der Veräußerung von nutzergenerierten Daten sowie Plattformgebühren umfasst.
- Gewinne sind dort zu besteuern, wo die wirtschaftlichen Aktivitäten stattfinden und Werte geschaffen werden. Das funktioniert nur mit einer gemeinsamen konsolidierten Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer verbunden mit einem EU-weiten Mindeststeuersatz.
- Die öffentliche länderweise Berichterstattung („Public country by country reporting“) muss endlich umgesetzt werden, damit nicht nur die Steuerbehörden, sondern auch die interessierte Öffentlichkeit erfährt, wo Konzerne ihre Steuern zahlen, und wo nicht.
- Strafsteuer für Unternehmen, die in Österreich missbräuchlich eine Betriebsstätte vermeiden
- Schließung bestehender steuerlicher Gestaltungsmöglichkeiten von Großunternehmen, z.B. weitere Eindämmung der Gruppenbesteuerung. Verbot der Qualifizierung von Zahlungen in Steueroasen als Betriebsausgabe.
- Aufstockung der BetriebsprüferInnen in der Finanzverwaltung, damit Steuerbetrug und Steuerhinterziehung konsequent bekämpft werden können
- Steuerflucht und Steueroasen müssen international koordiniert bekämpft werden. Verstärkte internationale Zusammenarbeit der Steuerverwaltungen.
- Keine EU-Gelder für Unternehmen, die in Steueroasen registriert oder aktiv sind, und für Unternehmen, die Sozialdumping betreiben. Da es auch Steuersümpfe innerhalb der EU gibt (Irland, Luxemburg,

Niederlande, Malta, Zypern) sollten Fördergelder aus den verschiedenen EU-Töpfen an die Bedingung einer fairen Besteuerung gekoppelt werden.

- Briefkastenfirmen: Offenlegung der wirtschaftlichen Eigentümer bzw. Berechtigten in einem internationalen Register. Verbot von Kontoeröffnungen mit Briefkastenfirmen.
- Schwarze Listen und effiziente Sanktionen für Länder, die intransparente Strukturen aufweisen
- Schutz für Whistleblower im Zusammenhang mit Korruption, Steuerhinterziehung und anderen Delikten der Wirtschaftskriminalität
- Durch die Abschaffung der Einstimmigkeit im Rat bei Steuerfragen, die Handlungsfähigkeit der EU im Bereich der Steuergerechtigkeit herstellen

Wirtschaft

Die GPA setzt sich für eine Wirtschaftspolitik ein, die auf Basis eines im Rahmen ökologischer Grenzen erarbeiteten und fair verteilten Wohlstands ein gutes Leben für alle ermöglicht. Wirtschaftspolitik soll mehrere Ziele anstreben („magisches Vieleck der Wirtschaftspolitik“) – der Fokus auf ein hohes Wirtschaftswachstum ist nicht nachhaltig. Es kommt genauso auf die Verteilung des Wohlstands und den damit verbundenen Ressourceneinsatz sowie den Umweltverbrauch an.

In Österreich und Europa muss man sich auf die Entwicklung der Nachfrage durch Erhalt und Erhöhung der Kaufkraft sowie Investitionen in Zukunftsbereiche und Infrastruktur konzentrieren. Zudem hat sich die Wirtschaftspolitik auf den Erhalt und die Stärkung der industriellen Schlüsselbereiche in der Realwirtschaft zu fokussieren. Der Anteil der Industrie an der Wertschöpfung und den Beschäftigten sowie das Halten von Entscheidungskompetenzen ist im Inland laufend zu sichern. Die industriepolitische Strategie Österreichs sollte auf Innovation und Qualität beruhen, zumal die Erfindung und der Export von energieoptimierten Maschinen und (Recycling-)Verfahren, Verbesserungen bei der CO₂-neutralen Energiegewinnung und Energiespeicherung usw. besonders wirksame Hebel sind, wie das relativ kleine Land Österreich zur Erreichung der weltweiten Klimaziele beitragen kann.

Österreichs Wirtschaft ist wettbewerbsfähig. Davon zeugen seit fast zwei Jahrzehnten die durchgängigen Leistungsbilanzüberschüsse. Starke Wirtschaft, sozialer Ausgleich und ökologische Nachhaltigkeit müssen gemeinsam angestrebt werden. Eine stabile Wirtschaft bedarf strategischer Unternehmenskerne und langfristig orientierter Eigentümer. Hier muss neben Stiftungen auch die öffentliche Hand ihrer Verantwortung nachkommen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Wirtschaftspolitik soll sich an mehreren Zielen orientieren: fair verteilter Wohlstand, stabile wirtschaftliche Entwicklung, stabile Finanzmärkte, Vollbeschäftigung auf Basis guter sozial abgesicherter Arbeit, Preisstabilität, ausgewogene Außenhandelsbilanz, stabile Staatstätigkeit und hochqualitative öffentliche Infrastruktur, öffentliche Investitionen, intakte Umwelt, Lebensqualität
- Nein zum „wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort“ als Staatszielbestimmung im Verfassungsrang
- Sicherung des Anteils der Industrie an der Wertschöpfung und den Beschäftigten
- Die ÖBAG (ex ÖBIB, ÖIAG) soll als Beteiligungsholding langfristig die Anteile von Unternehmen bzw. Unternehmensbeteiligungen halten sowie aufstocken. Die ÖBAG ist keinen weiteren Privatisierungen zu unterwerfen.
- Änderung der Insolvenzordnung: Sicherstellung, dass sog. Liquidationssanierungsverfahren nicht für kostengünstige Betriebsverlagerungen (an andere, billiger produzierende Konzernstandorte)

missbraucht werden können.

- Bestbieterprinzip statt Billigstbieterprinzip sowie soziale, ökologische und qualitative Kriterien; Ausnahme von Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, von Inhouse-Vergaben und von interkommunaler Zusammenarbeit aus den Vergaberegeln;
- Ausweitung der öffentlichen Investitionstätigkeit, besonders im Bereich sozialer Dienstleistungen und sozialem Wohnbau; Qualitativer und quantitativer Ausbau öffentlicher Dienstleistungen im Bereich Gesundheit, Pflege, Soziales und Bildung
- „Goldene Investitionsregel“: öffentliche Investitionen (Zukunftsinvestitionen) aus der Berechnung von Defiziten und Schulden herausnehmen
- Wesentliche Bereiche der Infrastruktur sowie Daseinsvorsorge sollen in öffentlichem Eigentum sein. Dieser Anspruch muss zudem verfassungsrechtlich abgesichert werden.
- Energieversorgung und vor allem die netzgebundene Energie müssen unter öffentlicher Kontrolle bleiben; bestenfalls in öffentlichem Eigentum, jedenfalls aber unter strenger Aufsicht
- Öffentlicher Verkehr durch die öffentliche Hand; Der Bund muss Eigentümer der ÖBB, die Länder und Kommunen müssen Eigentümer der landeseigenen bzw. städtischen Verkehrsunternehmen bleiben.
- Öffentliche Investitionen statt „Public Private Partnerships“ (PPP), die zu höheren Kosten führen.
- Macht der neuen Monopole und Internetkonzerne beschränken sowie Regionalisierung fördern; Die Regulierung neuer Branchen hinkt der technischen Entwicklung hinterher; Bei den Internetkonzernen fehlt jene Regulierung, die es bei klassischen Infrastrukturen (Post, Schiene, Telekom, Energie) gibt:
 - Gibt es zu Unternehmen keine echte Alternative, dann sind sie als Infrastruktur einzustufen. D.h. es braucht eine Regulierung und eine Regulierungsbehörde, die fairen Zugang sichert und Kosten reguliert.
 - Neue Definition von Markt, wo Leistungen ohne Bezahlung konsumiert werden können
 - Die derzeitigen wettbewerbsrechtlichen Instrumente reichen bei den neuen Internetmonopolisten nicht aus: Ergänzung umsatzunabhängiger Schwellenwerte im Kartellrecht (Marktanteil bei Datensammlung nicht als Umsatz messbar)
 - Berücksichtigung von Datenkonzentration in der Zusammenschlusskontrolle
- Die Marktmacht und der damit ermöglichte Machtmissbrauch von Unternehmen, welche sich durch die Mehrfachfunktionen Marktplatz – Verkäufer – Zulieferer ergeben, muss eingeschränkt werden. Maßnahmen zum „Unbundling“ (Trennung der Bereitstellung von Infrastruktur und eigenen Geschäftsaktivitäten). Wie wichtig eine gezielte Regulierung des Marktes ist, zeigt das Beispiel Amazon: Die Nutzung der Daten über die Marktplatzhändler beeinträchtigt nachweislich den fairen Wettbewerb.
- Gender Budgeting: Wirtschaftspolitische Maßnahmen sind hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Auswirkungen – insbesondere auf zu erwartende Effekte hinsichtlich der Verteilung von Einkommen und bezahlter wie unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern - zu analysieren und zu bewerten. Diese Analysen sind allen Entscheidungen zu Grunde zu legen.

Nachhaltigkeit

Die GPA strebt in allen Dimensionen Nachhaltigkeit an. Das bedeutet, keine Entwicklungen zu forcieren, die langfristig nicht aufrecht zu halten sind. Nachhaltigkeit bedeutet, die gegenwärtigen Bedürfnisse nicht auf Kosten künftiger Generationen zu erfüllen. Nachhaltigkeit bedeutet aber auch, nicht auf Kosten der Substanz zu leben und zu wirtschaften. Insofern hat Nachhaltigkeit viele Dimensionen: wirtschaftliche, soziale und ökologische. Ohne integrierte soziale Dimension ist Nachhaltigkeit nicht erreichbar.

Wir wollen in allen Lebensbereichen das Prinzip der Nachhaltigkeit forcieren, das bedeutet:

- **Nachhaltige soziale Sicherungssysteme:** Soziale Sicherung darf nicht den Finanzmärkten ausgeliefert werden. Soziale Sicherung funktioniert am besten durch öffentliche, nicht gewinnorientierte Systeme, die nicht unter Renditedruck stehen. Außerdem ist ein gut ausgebauter Sozialstaat eine notwendige Voraussetzung, um Veränderung sozial gerecht zu begleiten.
- **Kollektivvertrags-/Einkommenspolitik leistet einen Beitrag zu einer nachhaltigen Wohlstandsverteilung.** Nur so kann eine Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Produktivitätszuwachs gesichert werden. Eine Verteilung bei der die ArbeitnehmerInnen vom Produktivitätswachstum entkoppelt werden, ist nachhaltig nicht aufrecht zu erhalten, denn eine Konzentration von Einkommenszuwächsen bei hohen Einkommen führt zu hoher privater Verschuldung der unteren Einkommensgruppen (siehe USA).
- **Nachhaltige Arbeitszeitregelungen:** Arbeitszeitregelungen müssen bewirken, dass Menschen ohne gesundheitliche und soziale Einschränkungen leben können.
- **Nachhaltige Unternehmenssteuerung:** Nachhaltige Geschäftsmodelle („Sustainable Company“) beruhen auf langfristigen, realistisch erreichbaren Zielen. Ein hoher und kurzfristiger Renditedruck mit Vorgaben, die nicht erzielbar sind, führt zu Bilanzmanipulationen, kurzfristiger Kurspflege und damit einer Unternehmenssteuerung, die die langfristige Stabilität und Resilienz gefährdet. Leidtragende sind die Beschäftigten, die unter Druck stehen, über ihre Grenzen zu gehen. Unternehmen sollen Werte schaffen und nicht Objekte für die Wertaneignung durch Investoren sein. „Short termism“ ist in der nachhaltigen Unternehmenssteuerung schädlich. Langfristig orientierte Investitionen und Innovationen werden durch Kurspflege unterminiert. Die Einbindung von BetriebsrätInnen und die Mitbestimmung leisten einen wichtigen Beitrag, denn die Beschäftigten sind an der langfristigen Entwicklung und Sicherung der Unternehmen interessiert.
- **Nachhaltige Personalpolitik** bedeutet Menschen unter Arbeitsbedingungen arbeiten zu lassen, die einen Raubbau an der Gesundheit verhindern und in denen man sich entfalten kann. Nachhaltige Personalpolitik bedeutet auch in die Ausbildung junger wie älterer Menschen zu investieren, die duale Berufsausbildung stellt hierbei eine wichtige Säule nachhaltiger Personalpolitik dar. Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sind wesentliche Bestandteile.
- **Unternehmensführung soll gesellschaftlich nachhaltiger Entwicklung nicht zuwiderlaufen, sondern diese unterstützen.** Dazu muss sichergestellt werden, dass es nicht nur ein finanzielles Reporting gibt, sondern auch die Interessen der Gesellschaft und betroffenen Gruppen („stakeholder“), die in der Unternehmenssteuerung keine Stimme haben, in der „Governance“ berücksichtigt und verfolgt werden. Große relevante Unternehmen, die über 100 Mio. EUR Bilanzsumme bzw. 200 Mio. EUR Umsatz haben, sollen sich auch Fragen sowie Anliegen der Stakeholder und Vertretungen der Bevölkerung (öffentliche Ausschüsse von Gemeinderat, Landtag, Nationalrat) stellen.
- **Nachhaltiger Finanzsektor:** Die Kernaufgabe des Finanzsektors ist die Investitionsfinanzierung, Risikobewertung, Kreditvergabe und Hereinnahme von Ersparnissen. Die Finanzierung langfristiger realwirtschaftlicher Investitionen von Unternehmen, Haushalten und der öffentlichen Hand ist eine für die Gesellschaft unverzichtbare und sinnvolle Funktion.
- Spekulationen auf Kursänderungen, kurzfristiges High Frequency Trading, Eingehen exzessiver Risiken, Spekulation mit Nahrungsmitteln und Rohstoffen, Eigenhandel, Druck auf hohe Ausschüttungen zulasten der Substanz, haben hingegen destabilisierende und negative Wirkungen auf Realwirtschaft und Gesellschaft und sollten regulatorisch unterbunden werden. Die Finanzialisierung hat, ausgehend von den Finanzmärkten, die Realwirtschaft zu nicht nachhaltigen Praktiken geführt.

Eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung muss sich am wirtschaftspolitischen Vieleck (siehe Kapitel "Wirtschaft") orientieren. Hohe Leistungsbilanzüberschüsse und Defizite sind nachhaltig nicht aufrecht erhaltbare Ungleichgewichte. Einkommen müssen mit der Wertschöpfung steigen, Schulden können nicht Einkommenswachstum ersetzen.

Nachhaltige Produktion und nachhaltiger Konsum sollen durch eine transparente Kennzeichnung, welche die Nichteinhaltung bestehender Standards ausweist, unterstützt werden.

Ökologische Nachhaltigkeit

Ökologische Nachhaltigkeit bedeutet den Erhalt der Natur für unsere und künftige Generationen. Der gegenwärtige Ressourcenverbrauch und die Emissionen sind nachhaltig nicht tragbar. Daher müssen wir in unser aller Interesse beides auf ein tragfähiges Niveau bringen und schrittweise aus fossilen Energien aussteigen. Es geht nicht um Verzicht, sondern darum, die Wirtschaft umzubauen. Dies ist ein gesellschaftliches Projekt, das nicht dem Markt überlassen werden kann, sondern unter Einbeziehung aller Betroffenen gestaltet werden muss. Die Gewerkschaften bringen sich daher im Interesse der Beschäftigten in diesen Prozess ein.

Green New Deal

Der Europäische Green Deal zielt darauf ab, Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent zu machen. Um dies zu erreichen, müssen Energie-, Verkehrs- und Versorgungssysteme umgestellt werden. Das bedarf umfangreicher öffentlicher Investitionen. Diese können zugleich Beschäftigung schaffen. Dabei ist auf den Erhalt und die Weiterentwicklung der industriellen Substanz in Österreich Wert zu legen. Die Strategie, CO₂-Reduktion ausschließlich über Marktinstrumente wie das ETS-System, bei dem Zertifikate für CO₂ gehandelt werden, herbeizuführen, hat große Schwachstellen. Denn große Preisschwankungen bieten keine kalkulierbaren Anreize, die technologischen Möglichkeiten zur Erhöhung der Energieeffizienz zu nutzen. Es bedarf kalkulierbarer CO₂-Preise, damit sinnvoll Investitionsentscheidungen getroffen werden können.

Nachhaltige Energieversorgung

Wirtschaft und Gesellschaft brauchen eine nachhaltige, sichere Energieversorgung. Diese ist Teil der Daseinsvorsorge. Daher sollen die Energieversorgungsunternehmen in öffentlicher Hand bleiben und die Abhängigkeit von importierten Energiequellen soll reduziert werden, gleichzeitig ist der Ausbau inländischer erneuerbarer Energie voranzutreiben und Energie zu sparen (bspw. mittels thermischer Sanierungen). Die Neubaustandards sollen kontinuierlich auf „Netto-Null-Energiehäuser“ angehoben werden.

Nachhaltige Mobilität

Motorisierter Verkehr ist ressourcen- und emissionsintensiv. Viele Transporte erfolgen, um Lohnunterschiede auszunutzen. Niedrige Transportkosten durch Lohn-, Sozial- und Umweltdumping spiegeln nicht die gesellschaftlichen Kosten wider und müssen korrigiert werden. Der Schienengüterverkehr ist gegenüber dem Schwerverkehr auf der Straße massiv benachteiligt. Dies ist zu korrigieren, um Wettbewerbsgleichheit herzustellen. Auch in der Raumordnung soll Verkehrsbedarf reduziert und eine flächendeckende Versorgung mit öffentlichen Verkehrsdiensten gewährleistet werden. Arbeitswege sollen öffentlich möglich sein, und Car Sharing bzw. eine entsprechende Radinfrastruktur in den ländlichen Regionen sollen den Weg zum öffentlichen Verkehrsmittel ermöglichen.

Just Transition – Fairer Wandel

Klimawandel bedroht die Zukunft der Menschheit. Die Auswirkungen der von Menschen gemachten Klimakrise werden weltweit immer stärker spürbar. Die GPA bekennt sich zum Pariser Klimaabkommen und dem Umbau der Energieversorgung in Richtung 100 % nachhaltiger, naturverträglicher und erneuerbarer Energie. Es braucht aber eine Klimapolitik, welche die Wahrung der sozialen Bedürfnisse der Menschen gewährleistet. Dies muss u.a. durch einen fair ausgestatteten europäischen „Just Transition Fund“ verwirklicht werden, der durch den

Wandel besonders betroffenen Menschen, Branchen und Regionen Unterstützung bietet. Auch der betrieblichen Mitbestimmung kommt eine wichtige Rolle zu. In den Betrieben müssen ArbeitnehmerInnen und insbesondere BetriebsrätInnen in die Gestaltung und Entscheidung über Strategien für die notwendigen Veränderungen, den Einsatz neuer Technologien und sonstiger betrieblicher Transformationen eingebunden werden. Es muss eine positive Perspektive für die von „Dekarbonisierung“ stark betroffenen Beschäftigten geben – daher braucht es Branchenlösungen, wo bestehende Produktionen und Arbeitsplätze betroffen sind. Kompetenzen, die für eine emissionsarme Wirtschaft erforderlich sind (z.B. betriebsinternes Recycling), müssen im Fokus von Aus- und Weiterbildung in vom ökologischen Wandel betroffenen Branchen stehen. Zudem können auch neue Lehrberufe (z.B. im Bereich Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement) etabliert werden.

Europa und Internationales

Für ein starkes soziales und demokratisches Europa

Im letzten Jahrzehnt hat sich Europa – bedingt durch restriktive Sparpolitik und dem Erstarren neoliberaler, autoritärer und rechter Kräfte – in eine bedenkliche Richtung entwickelt: Gewerkschaften und Arbeitsrechte geraten ebenso wie die Medienfreiheit zunehmend unter Druck, MigrantInnen oder Frauen sind Hetze ausgesetzt, demokratische Strukturen werden ausgehöhlt. Spaltungstendenzen zeigen sich nicht nur innerhalb der Gesellschaft, sondern auch innerhalb der EU (Brexit). Unsere Vision von Europa ist aber eine der friedlichen Zusammenarbeit und des sozialen Fortschritts. Deswegen stehen wir für ein starkes soziales und demokratisches Europa.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Nein zur aktuellen Handhabung der auf Wettbewerbsfähigkeit ausgelegten länderspezifischen Empfehlungen zu Strukturreformen (etwa im Bereich Pensionen, Systeme sozialer Sicherung, Kündigungsschutz, Kollektivvertragssysteme) und Nein zur neoliberalen Ausrichtung des Europäischen Semesters
- Ausrichtung des EU-Haushalts an der Förderung von sozialer Gerechtigkeit, beschäftigungsfreundlichen Investitionen, nachhaltigem Wachstum, fairer und fortschrittlicher Besteuerung, inkl. Aufstockung der finanziellen Mittel für Soziales (bspw. Europäischer Sozial Fonds - ESF)
- Stärkung des EU-Parlaments als demokratisch gewählte Institution, indem es mit einem echten Initiativrecht ausgestattet wird
- Sanktionierung von Mitgliedsstaaten, die demokratische Grundsätze verletzen, muss ermöglicht werden: Änderung des Artikel 7 EUV dahingehend, dass finanzielle Sanktionen (Streichung von EU-Geldern) statt Verlust des Stimmrechts verhängt werden können. Dafür braucht es niedrigere Quoren im Europäischen Rat.
- Erhöhung der Transparenz durch ein verpflichtendes Lobbyregister sowie eine ausgewogene Besetzung von Beratungs- und ExpertInnengruppen der Kommission
- Stärkere Einbindung der Sozialpartner in die europäische Politik bei wirtschafts- und sozialpolitischer Koordinierung
- Verankerung eines sozialen Fortschrittsprotokolls im Primärrecht: Soziale Grundrechte müssen in der EU Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten haben.
- Ehrgeizige Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte durch ein sozialpolitisches Aktionsprogramm: Die bisher unverbindlichen Grundsätze müssen in europäische und nationale Gesetze gegossen und damit verbindlich gemacht werden. Dazu gehört etwa die Implementierung europaweiter gemeinsamer Mindeststandards für die Arbeitslosenversicherung, etwa Bezugsdauer und -höhe oder ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung.
- Beschäftigungspolitik darf nicht an rein quantitativen Zielen festgemacht werden, sondern muss sich an Qualität orientieren. Arbeitsverhältnisse müssen derart gestaltet sein, dass man von Arbeit leben kann. Das bedeutet auch die aktive Bekämpfung von prekärer Beschäftigung (bspw. Verbot von Null-

stundenverträgen).

- Bekämpfung der Ungleichheit der Geschlechter durch ambitionierte europäische Strategie für Gleichstellung von Frauen und Männern (Verringerung des Gender Pay Gap durch Stärkung der sozialpartnerschaftlichen Lohnpolitik, 40 % Frauenquote in Aufsichtsräten, etc.)
- Zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit braucht es neben einer höheren Dotierung im EU-Finanzrahmen nach 2020 auch einen treffsicheren Einsatz dieser Mittel, damit Jugendliche von der Weiterbildung nachhaltig profitieren.
- Der Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen muss gesichert werden. Öffentliche Dienstleistungen müssen aus dem EU-Wettbewerbsrecht herausgenommen werden (z.B. Wasser, sozialer Wohnbau). Die Gemeinden, Städte, Regionen und Staaten brauchen dafür auch eine entsprechende Autonomie bei Auftragsvergaben.
- Um Lohn- und Sozialdumping vorzubeugen, braucht es verbindliche europaweite soziale Mindeststandards, die sich stetig verbessern. Zudem sind verstärkte Kontrollen und höhere Sanktionen notwendig. Gleichzeitig muss innerhalb der EU die grenzüberschreitende Durchsetzbarkeit von Strafen erhöht werden.
- Bei Entsendungen darf es keine Ausnahmeregelungen für bestimmte Sektoren (z.B. Transport und Logistik) geben. Für entsandte Arbeitskräfte müssen umfassend die jeweiligen kollektivvertraglichen Rechte (Arbeitsbedingungen, Lohn,...) des Arbeitsortes gelten.
- Die Europäische Arbeitsbehörde muss mit mehr Kompetenzen ausgestattet werden, um ihre Rolle für gerechte Arbeitsmobilität wahrnehmen zu können.
- Die Stärkung der Autonomie der Sozialpartner und Förderung des Aufbaus bzw. der Ausweitung nationaler Branchenkollektivverträge sind notwendig, um die Lohnungleichheit in Europa zu bekämpfen. Dies kann durch eine EU-Rahmenrichtlinie zur Unterstützung der nationalen Kollektivvertragsverhandlungen (inkl. ArbeitnehmerInnenrechte und Gewerkschaftsrechte) erreicht werden, welche die Autonomie der Sozialpartner wahrt.
- Beschäftigten der Internet-Ökonomie müssen ein transparenter Beschäftigungsstatus, faire Arbeitsbedingungen mit angemessener Entlohnung, das Recht auf gewerkschaftliche Vertretung sowie auf Kollektivvertragsverhandlungen zustehen

Ausgewogene Wirtschafts- und Steuerpolitik

Sozialpolitik für die Menschen und damit Verteilungsgerechtigkeit kann nur verwirklicht werden, wenn die wirtschafts- und steuerpolitischen Rahmenbedingungen stimmen. Wettbewerbspolitik darf nicht zum Abbau sozialer Rechte verwendet werden. Der Binnenmarkt muss an den Interessen der Menschen ausgerichtet sein.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Für eine Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion sind hochwertige Arbeitsplätze, Verteilungsgerechtigkeit und die Weiterentwicklung sozialer Schutzsysteme Voraussetzungen.
- Schuldenbremsen im Verfassungsrang und restriktive EU-Fiskalregeln sind abzulehnen; Stattdessen braucht es haushaltspolitischen Spielraum, der die Binnennachfrage stützt.
- Europa braucht mehr Zukunftsinvestitionen, z.B. in klassische Infrastruktur wie öffentlicher Verkehr, in F&E und Bildung sowie in soziale Infrastruktur wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Gesundheit und Pflege. Diese müssen aus der Berechnung des strukturellen Budgetdefizits herausgenommen werden (Goldene Investitionsregel).
- Effektive Finanzmarktregulierung, um weiteren Krisen vorzubeugen: Eindämmung kurzfristiger Finanz- und Devisenspekulation, strikte Regulierung von Ratingagenturen, Hedge- und Private Equity-Fonds und Derivaten, Internationalisierung der Finanzmarktaufsicht und Intensivierung der grenz-

überschreitenden Zusammenarbeit von Aufsichtsbehörden.

- Finanzmarktakteure müssen gerecht besteuert werden. Dafür braucht es die Einführung einer Finanztransaktionssteuer.
- Die geltenden Bestimmungen der europäischen Fusionskontrolle sind wenig flexibel und nicht mehr zeitgemäß. Einerseits wirken die derzeitigen wettbewerbsrechtlichen Instrumente nicht bei den neuen Internetmonopolisten, andererseits soll das europäische Wettbewerbsrecht Beschäftigung in Europa nicht gefährden. Insbesondere zur Begrenzung der Marktmacht von Internetgiganten und anderen dominanten Plattformunternehmen (z.B. Uber, Airbnb, booking.com) braucht es europäische Regulierungsmechanismen, die aber zugleich auch die Mitbestimmungsrechte der Belegschaftsvertretungen garantieren.
- Das europäische Beihilfenrecht soll staatliche Subventionen an EU-Unternehmen nicht so einschränken, dass es zu Wettbewerbsverzerrungen v. a. durch staatlich hoch subventionierte außer-europäische AnbieterInnen aus Drittstaaten führt.
- Regulierung von Konzernen der Internet-Ökonomie: gleiche Rahmenbedingungen in Bezug auf ArbeitnehmerInnenrechte, Steuern und Wettbewerbsregeln schaffen.
- Gesamtheitliche Beurteilung aller Geschäftsfelder von Internet-Konzernen bei der Prüfung einer marktbeherrschenden Stellung
- Europäische Klimapolitik muss gemeinsam mit der Energie- und Industriepolitik aktiv gestaltet werden. Konkrete und verbindliche Etappenziele sind notwendig, um die klimapolitischen Herausforderungen gemeinsam als EU bewältigen zu können. Allerdings muss der Übergang gerecht gestaltet werden: ArbeitnehmerInnen dürfen nicht auf der Strecke bleiben, sondern müssen mitgenommen und in neuen Bereichen qualifiziert werden.
- Abschaffung des Einstimmigkeitsprinzips der EU-Mitgliedstaaten bei Steuerfragen
- Steuerdumping beenden: Es bedarf bei Unternehmenssteuern eines Aufwärtstrends, um Verteilungsgerechtigkeit zu erreichen.

Unternehmensmitbestimmung

Multinationale Konzerne nutzen jeglichen Spielraum aus, um höhere Profite zu erzielen. Systemoptimierungsprojekte wie Restrukturierungen, digitale Transformation u.v.m. dürfen nur mit Mitbestimmung der Beschäftigten erfolgen. Nur so ist eine Einflussnahme in Entscheidungsprozesse möglich.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Reform der EU-Rechtsvorschriften betreffend Demokratie am Arbeitsplatz: Neben einem europäischen Standard für die verpflichtende Einbindung von Belegschaften bzw. Betriebsräten und (Betriebs-)Gewerkschaften bei betrieblichen Entscheidungen, braucht es ebenso eine stärkere Vertretung auf Vorstands- bzw. Aufsichtsratsebene.
- Weiterentwicklung des EU-Gesellschaftsrechts unter Wahrung und Ausweitung der Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen;
- Eine Nachbesserung des EU-Rechtsrahmens bei grenzübergreifender ArbeitnehmerInnen-Vertretung ist längst überfällig. Ziel muss die Stärkung der Mitbestimmung sein – unter anderem bei Unternehmensveränderungen und Restrukturierungen (z.B. Einführung neuer Arbeitsformen, Fusionen, Standortverlagerungen).
- Europäische Betriebsräte brauchen erweiterte und stärkere Informations- und Konsultationsrechte, deren Nichteinhaltung sanktioniert werden muss: Konzerne sollen Maßnahmen nicht umsetzen dürfen, bis der Europäische Betriebsrat und lokale Interessenvertretungen ihre Konsultation ab-

geschlossen haben.

Globales Agieren muss global reguliert werden

Die Globalisierung von Konzernen, Wirtschaft und Handel schreitet immer weiter fort. Multinationale Konzerne agieren in anderen Ländern - außerhalb des Radars der Öffentlichkeit - oftmals aggressiv, indem sie beispielsweise Gewerkschaftsgründungen verhindern oder Menschenrechte sowie Schutzbestimmungen missachten. Gleichzeitig führt die verfehlte EU-Handelspolitik zu Verelendung vieler Regionen der Welt und leistet damit einen Beitrag zu Migrationsbewegungen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Anstatt „Liberalisierungsabkommen“ wie TTIP, CETA oder TiSA bedarf es einer grundlegenden Kurskorrektur in der Handelspolitik: Es muss ein Rahmen für Handel geschaffen werden, der auch ArbeitnehmerInnen und der Umwelt nutzt – und vor allem nicht die rechtsstaatlichen Demokratien der teilnehmenden Staaten aushöhlt.
- In Handelsabkommen muss ein Nachhaltigkeitskapitel verbindlich verankert sein, Verstöße dagegen sollen mit empfindlichen Sanktionen versehen sein. Dieses Kapitel muss Beschäftigungssicherung, ArbeitnehmerInnenschutz, Menschenrechte, Gewerkschaftsrechte und Umweltschutz beinhalten. Multilaterale Umweltabkommen, wie z.B. das Pariser Klimaschutzabkommen, müssen Verbindlichkeit erhalten.
- Investitionsschutzbestimmungen in EU-Handels- und -Investitionsabkommen sowie auf multilateraler Ebene sind zu verhindern. Es darf keine privilegierten Klagerechte für Konzerne geben, die es ihnen ermöglichen, Staaten auf Schadenersatz zu klagen (ISDS).
- Schaffung eines europäischen Rechtsrahmens für die internationale Sorgfaltspflicht von Unternehmen: Multinationale Unternehmen mit Sitz in der EU sollen verpflichtet werden, Risikoabschätzungen entlang ihrer Produktions-, Waren- bzw. Auftragsketten für das Folgejahr abzugeben. Dabei müssen insbesondere Menschen- und Gewerkschaftsrechte berücksichtigt werden. Kommt es zu einer Verletzung der Sorgfaltspflichten, kann das multinationale Unternehmen vor den Gerichten des Sitzstaates zur Verantwortung gezogen werden.
- Das Ziel der Entwicklungshilfezahlungen von 0,7 % des BIP muss endlich erreicht werden – insbesondere die österreichische Bundesregierung ist aufgefordert, hier Maßnahmen zu setzen

Bilaterale, europäische und internationale Gewerkschaftsnetzwerke aktiv nutzen

- Wir setzen uns auf Konzern-, Branchen- und politischer Ebene im internationalen Kontext für ArbeitnehmerInnenrechte ein. Daher forcieren wir die politische Einflussnahme auf europäische und internationale Politik in Kooperation mit ÖGB, AK, Partnergewerkschaften in anderen Ländern und europäischen sowie internationalen Gewerkschaftsverbänden; Stärkung bilateraler Gewerkschaftskooperationen, insbesondere auf Branchen- und Konzernebene; Konzernpolitik durch Arbeit mit und Gründung von Europäischen Betriebsräten; Unterstützung von Gewerkschaften in anderen Ländern bei Verletzungen von Gewerkschaftsrechten, u.a. bei Vereinigungsfreiheit oder Angriffen auf Kollektivvertragsstrukturen;

Gesellschaftspolitik und Gleichstellung

Um sich eine unabhängige Meinung bilden zu können, braucht der Mensch den freien Zugang zu Informatio-

nen. Um demokratisch abstimmen zu können, braucht der Mensch die Gewissheit, dass ihm dadurch kein Nachteil entsteht, also das geheime Wahlrecht. Um Rechte durchzusetzen, braucht der Mensch die Möglichkeit, sich mit anderen zusammenzuschließen, also die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit. Ohne Grundrechte können demokratische Gesellschaften nicht funktionieren. Die Gewerkschaft GPA sieht sich als Verfechterin dieser Grund- und Menschenrechte, schützt sie vor Abbau und unrechtmäßigen Eingriffen und möchte sie vielmehr ausbauen.

Meinungs- und Pressefreiheit

- Es ist dringend notwendig, journalistische Freiheiten konkret abzusichern. Deshalb muss sich die Bundesregierung klar und unmissverständlich zur Medienfreiheit bekennen.
- Wer Medienförderung bekommt, muss die branchenüblichen Bedingungen (Kollektivverträge, Gesamtverträge, etc.) erfüllen. Wer strafrechtlich verurteilt bzw. vom Presserat gerügt wird, dem ist die Förderung zu reduzieren, bei wiederholten Vorfällen zu streichen. Die Entscheidungen des Presserats müssen veröffentlicht werden.
- Informationsfreiheitsgesetz: Für Verwaltung und Politik soll generell eine unmittelbare Veröffentlichungspflicht von Unterlagen bestehen. Jede Ein- und Beschränkung von Veröffentlichungen muss auf Gesetzen beruhen. Diesbezügliche Gesetzesbestimmungen sind eng auszulegen.
- Der öffentlich-rechtliche Rundfunk muss gebührenfinanziert bleiben, unabhängig sein und vor unstatthaftem Einfluss der Politik geschützt sein. Dies ist unter anderem durch wertgesicherte Gebühren oder eine wertgesicherte Haushaltsabgabe sicherzustellen.
- Hass-Äußerungen („Hate-Speech“) muss entgegengewirkt werden. Nicht nur Menschen, die ihre Meinung in Foren öffentlich machen, sondern auch JournalistInnen müssen in Ausübung ihres Berufs vor Hass-Postings und Ähnlichem geschützt werden.
- Die Anonymität muss auch für Meinungsäußerung im Internet eine Möglichkeit bleiben – die Würde der Menschen und die Privatsphäre sind auch im Internet zu schützen.

Gleichstellung

Frauen sind in vielen gesellschaftlichen Bereichen nach wie vor benachteiligt. Die GPA setzt sich für Gleichstellung auf allen gesellschaftlichen Ebenen ein und arbeitet in ihrem Einflussbereich aktiv an der Umsetzung. Gleichstellungspolitik ist für die GPA eine Querschnittsmaterie, die in alle interessenspolitischen Felder Eingang finden soll. Eine besondere Rolle nehmen hierbei die Frauenorganisation und die Frauenbeauftragten der Wirtschaftsgemeinschaften, Interessensgemeinschaften und der Jugend ein. LGBTQ müssen in allen Gesellschaftsbereichen vor Sexismus und Diskriminierung geschützt werden.

Einkommensschere schließen

- Lohntransparenzgesetz, auf Basis dessen jede/r Beschäftigte das Recht hat, das eigene Einkommen innerhalb des Betriebes mit dem von qualitativ gleich gestellten KollegInnen mit anderem Geschlecht (anonym) zu vergleichen.
- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen sowie die Ausweitung auf alle DienstgeberInnen (z.B. Länder und Gemeinden); spürbare Sanktionen (z.B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede;

Echte Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben für Frauen und Männer

Ein gesellschaftliches Umdenken ist notwendig. Ein Großteil der unbezahlten Arbeit wird von Frauen erledigt. Die klassische Rollenverteilung, bei welcher der Vater viele Überstunden leistet und die Mutter wegen der Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung ausübt, ist längst nicht überwunden. Bezahlte und un-

bezahlte Arbeit muss in Zukunft zwischen den Geschlechtern gleichmäßiger aufgeteilt werden. Dies würde auch vielen Männern entgegenkommen, da viele Väter sich heute aktiver in die Versorgungsarbeit einbringen möchten.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Rechtsanspruch auf ein ganztägiges, ganzjähriges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt; Schaffung der dafür notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen;
- Ausbau der schulischen, qualitativ hochwertigen Nachmittagsbetreuung, um Eltern eine Vollzeitberufstätigkeit zu ermöglichen
- Bundesrahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, z.B. zur Frage der Öffnungszeiten, der Gruppengröße oder zur einheitlichen Ausbildung
- Verbesserung der Wiedereinstiegsmaßnahmen nach familienbedingten Auszeiten (z.B. Mutterschutz, Eltern- oder Pflegekarenz, etc.).
- Teilzeitbeschäftigten die Wahrnehmung von Führungsaufgaben ermöglichen
- Erhöhung der Väterbeteiligung in der Versorgungsarbeit (z.B. Väterkarenz, Elternteilzeit)
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz, damit Frauen und Männer anlässlich eines Pflegefalls in der Familie nicht aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen
- Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie, damit Kinder, die keinen oder einen sehr geringen Unterhalt beziehen, abgesichert sind

Ein Leben frei von Sexismus und Diskriminierung

Frauen erleben nach wie vor in allen Gesellschaftsbereichen Sexismus und Diskriminierung. Gängige Rollenbilder prägen die Verteilung der gesellschaftlichen Arbeit und der Erwerbsarbeit. Um Frauen eine tatsächliche Gleichstellung zu ermöglichen, müssen diese Rollenbilder überwunden werden und Frauen müssen auf allen Ebenen vertreten sein, natürlich auch in Führungspositionen. Dafür braucht es verpflichtende Quoten. Nur mit diesen Maßnahmen ist eine Sexismus-freie Gesellschaft möglich.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Offensive Maßnahmen für Frauen in Führungspositionen: Frauen sollen in Führungspositionen anteilig dem Verhältnis von Männern und Frauen im Betrieb vertreten sein (Führungsquote).
- Keine sexistischen Darstellungen im öffentlichen Raum und in der Werbung (egal ob Printmedien, Internet, Social Media, Fernsehen etc.)
- Sensibilisierung all jener, die mit Kindern oder Jugendlichen arbeiten, zum Thema Rollenklischees mittels gezielter Schulungen und verpflichtender gendersensibler Aus- und Weiterbildung. Das Ziel ist gendersensible pädagogische Förderung und Berufsorientierung von Kindern bereits ab dem Kindergarten.
- Diskriminierende Darstellungen müssen bereits aus Kinder- und Schulbüchern verschwinden
- Bildungsauftrag an öffentlich-rechtliche Medien: Rollenklischees verhindern.
- Betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen (z.B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen)
- Arbeitsbedingungen in technischen Berufen müssen für Frauen attraktiver gemacht werden
- Arbeitsbedingungen in frauendominierten Branchen müssen für alle attraktiver gemacht werden
- Mädchen und junge Frauen ermutigen, Jugendvertrauensrätin oder Betriebsrätin zu werden

Antirassismus sowie Fremdenrecht und Asyl

Die Gewerkschaft GPA steht für eine antirassistische Politik. Daher ist es unvereinbar, eine Funktion für die GPA auszuüben und gleichzeitig Mitglied bei einer rechtsradikalen bzw. demokratiefeindlichen Gruppierung zu sein oder in deren Publikationen regelmäßig Beiträge zu leisten (z.B. Österreichische Landsmannschaft, Identitäre Bewegung, Nordkreuz, Aula, Info-direkt, unzensuriert.at, etc.).

Die Gewerkschaft GPA fordert:

- Schaffung legaler Einreisemöglichkeiten, durch die gleichzeitig Schlepperei vermieden wird (z.B. Einreisekorridore, sichere Schiffspassagen, Beteiligung an Resettlement-Programmen der UN)
- Kostenfreie Deutschkurse, wobei der Abschluss eines Deutschkurses keine Voraussetzung für die Teilnahme am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sein darf. Sprache wird am besten durch Beteiligung erworben, also insbesondere am Arbeits- und Ausbildungsplatz. Ergänzende Sprachkursangebote (z.B. durch ein Buddy-System) am Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz sind daher der beste Ansatz.
- Einfachere Anerkennung von im Ausland erworbenen (Berufs-)Ausbildungen
- Die Möglichkeit für geflüchtete Menschen unabhängig von ihrem Herkunftsland und Status, eine Lehre zu beginnen und abzuschließen.
- Raschere Möglichkeiten der Beteiligung am Arbeitsmarkt (z.B. Möglichkeit Kurse zu besuchen, Coaching bei der Arbeitssuche, etc.).
- Aktives und passives Wahlrecht auf kommunaler Ebene nach fünf Jahren Aufenthaltsdauer im Land, für alle legal in Österreich lebenden Menschen. Österreich ist hier im Europavergleich sehr rückständig, was zu mangelnder Inklusion und demokratischer Teilhabe von AusländerInnen führt.
- Raschere Möglichkeiten zum Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft (z.B. Verkürzung der Anwartschaftszeiten).

Alle diese Schritte führen zu einem Abbau von Hürden bei der politischen Partizipation und damit zu einer demokratischeren Gesellschaft.

Selbstverwaltung als Teil der Demokratie

Ein Kernelement der österreichischen Demokratie ist die Selbstverwaltung durch die in Gebietskörperschaften (Gemeinden), Berufsvereinigungen (Kammern) und in der Sozialversicherung vertretenen BürgerInnen.

- Die Gewerkschaft GPA lehnt jede Schwächung selbstverwalteter Einrichtungen, insbesondere der Kammern wie auch in der Sozialversicherung, ab – käme dies doch einer empfindlichen Schwächung demokratischer Organisationen gleich, die wesentliche Gruppen der Bevölkerung vertreten.
- Die Gewerkschaft GPA fordert im Sinne der Grundidee der Selbstverwaltung Achtung und Respekt für die demokratischen Anforderungen, denn nur diese ermöglichen eine demokratische Willensbildung durch die in der Selbstverwaltung zusammengefassten Personengruppen.
- Die Gewerkschaft GPA lehnt die mit der sogenannten Reform der Sozialversicherung 2018 verbundene weitgehende Aushebelung der Selbstverwaltung entschieden ab und fordert die Rücknahme dieser „Reform“. Durch die Zurückdrängung der VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen ist keine Repräsentativität und Willensbildung durch die Betroffenen mehr gegeben.
- Die Gewerkschaft GPA lehnt alle Angriffe auf die Existenz und die Ressourcen der Arbeiterkammern, ihre demokratischen Grundlagen und ihre Wahlordnung entschieden ab – verfolgen diese Angriffe doch das Ziel, die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen als Ganzes institutionell zu schwächen.

LEITANTRAG: WIRTSCHAFT, GESELLSCHAFT UND GEWERKSCHAFT NACH CORONA

AntragstellerIn: Bundesvorstand der Gewerkschaft GPA

Die Corona-Pandemie ist eine Bedrohung für die Gesundheit der Menschen auf der ganzen Welt. Gesundheitssysteme stießen je nach Grad (öffentlich) bereitgestellter Kapazitäten teilweise an ihre Grenzen. Die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung – in erster Linie die starke Einschränkung des öffentlichen und wirtschaftlichen Lebens – führten darüber hinaus zu einer globalen Ausnahmesituation mit enormen wirtschaftlichen und sozialen Folgen. Länder und Regionen sind unterschiedlich stark betroffen, ebenso unterschiedliche Teile der Bevölkerung.

Die Corona-Krise hat viele soziale Schief lagen, prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse, politische Unzulänglichkeiten und Sackgassen deutlich werden lassen. So wurde mehr als klar, dass es nicht der Markt ist, der vorsorgt, sondern es vielmehr Gesellschaften mit starken Institutionen und ausgebauten Sozialstaaten sind, die mit Krisen besser umgehen können. Im Zuge der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Infektionslage kam es zu massiven Einschränkungen in Grund- und Freiheitsrechte, die auch Beschränkungen für gewerkschaftliches Handeln selbst bedeuteten. Was in der Ausnahmesituation vielleicht gerechtfertigt erscheinen mag, darf jedoch in keiner Sekunde Teil demokratischer Normalität werden.

Die Bewältigung der Corona-Krise wirft somit viele Fragen auf, die auch die Gewerkschaften herausfordern: beim Wiederhochfahren der Wirtschaft und Stabilisieren des Arbeitsmarktes, bei der Verteilung der Krisenkosten, bei Korrekturen in der Steuer- und Gesundheitspolitik, kommenden Lohn- und Gehaltsrunden, der existenzsichernden Absicherung Arbeitsloser, bei der Schaffung von Ausbildungsperspektiven Jugendlicher, der künftigen Mitgestaltung betrieblicher Arbeitswelten, bei der Sicherung demokratischer Standards im Unternehmen und darüber hinaus, u.a.m.

Es wird auch an uns liegen, hier überall nicht nur Leitplanken für ein möglichst sozial verträgliches Hochfahren einzuschlagen, sondern auch die richtigen Lehren zu ziehen und nachhaltig neuen Raum für mehr Wohlfahrts- und Gemeinwohlorientierung in Politik und Wirtschaft zurückzugewinnen.

Eine Krise mit enormen wirtschaftlichen und sozialen Folgen

Der Corona-bedingte Rückgang der Wirtschaftsleistung ist stärker als in der Krise 2009, die der Finanzkrise folgte. Dazu zählt auch eine äußerst herausfordernde Arbeitsmarktlage mit Arbeitslosenquoten, wie wir sie seit gut 70 Jahren nicht mehr erlebt haben.

Die Corona-Krise zeigt deutlich, dass die neoliberale Globalisierung viele Gesellschaften und Volkswirtschaften sehr verwundbar gemacht hat. Globalisierte Wertschöpfungsketten und Just-in-time-Produktionen sind massiv betroffen. Viele lebensnotwendige Güter – nicht zuletzt im Gesundheitsbereich – werden nicht mehr in Europa hergestellt. Das Unterbrechen von Lieferketten führt zu Versorgungsengpässen. Die Krise hat solche Abhängigkeiten offengelegt, ebenso die Notwendigkeit, diese so rasch wie möglich wieder abzubauen. Die Krise führte vor Augen, wo Gesellschaften verwundbar sind.

- Gesellschaften, die ein gut ausgebautes öffentliches Gesundheitssystem haben, können mit solchen Herausforderungen viel besser umgehen. Sparen im Gesundheitssystem hat in vielen Ländern zum Abbau von Kapazitäten geführt, die im Zuge der Pandemie dringend nötig waren und auch in Zukunft nötig sein werden.
- Märkte können rasch einbrechen. Nur staatliche Maßnahmenpakete können Beschäftigung, Unternehmen und wirtschaftliche Substanz in so einer Ausnahmesituation retten. Der freie Markt würde zum wirtschaftlichen Einbruch führen.
- Unternehmen benötigen Reserven und Eigenkapital. Unternehmen, deren Eigenkapitalausstattung durch hohe Entnahmen und Ausschüttungen dünn ist, können unvorhergesehene Schocks nicht verkraften.
- Die Corona-Krise führte zu dramatischen Kursverlusten. Es zeigt sich (wieder) in voller Dramatik, dass soziale Absicherung nicht den Finanzmärkten überantwortet werden soll, da man sich damit zusätzlichen unkalkulierbaren Risiken aussetzt.
- Systemrelevante Aufgaben werden teilweise nicht mehr von in Österreich lebenden Menschen ausgeführt, weil die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen unattraktiv sind (24 Stunden Pflege ohne Frauen aus angrenzenden Ländern wäre nicht mehr möglich).
- Viele systemrelevante Berufe werden von Frauen ausgeübt und haben aber bei weitem nicht den gleichen gesellschaftlichen Stellenwert wie andere Berufe. Dies zeigt sich in der schlechten Bezahlung und dem Kompensieren mit Arbeitskräften aus dem Ausland.

Anstieg der Arbeitslosigkeit bekämpfen

Entscheidend ist nicht nur die Höhe des wirtschaftlichen Einbruchs, sondern wie sich dieser auswirkt. Die Sozialpartner konnten dessen soziale Folgen auf den Arbeitsmarkt mittels Kurzarbeitsregelungen stark abfedern. Die Kurzarbeit wurde in noch nie dagewesenem Ausmaß branchenübergreifend eingesetzt. Zum Höhepunkt waren über 1,3 Millionen ArbeitnehmerInnen in Kurzarbeit. Die Arbeitslosenquote konnte dadurch unter dem EU-Schnitt gehalten werden. Es zeigte sich, dass in Betrieben mit Betriebsrat die Kurzarbeit schneller vereinbart werden kann, und ArbeitnehmerInnen besser informiert sowie abgesichert sind. Gerade in der Arbeitswelt ist nach der Krise somit ein Mehr an Mitbestimmung gefragt.

Dennoch war der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Frühjahr 2020 der stärkste in Österreich jemals verzeichnete. Daher bedarf es besonderer Anstrengungen und Maßnahmen, die über das bislang Dagewesene hinausgehen. Ein rascher und möglichst beschäftigungsintensiver Wiederaufschwung ist nun nötig. Andernfalls könnte die Lage nicht nur die Existenz vieler bedrohen, sondern auch das Vertrauen in die Politik erschüttern und dem (Rechts)Populismus neuen Aufwind geben.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit traf insbesondere den Dienstleistungsbereich und damit Branchen, in denen viele Frauen arbeiten. Frauen sind in deutlich höherem Ausmaß vom Beschäftigungsabbau betroffen. Gleichzeitig sind es oft weibliche Beschäftigte, die in systemrelevanten Berufen wie Pflege sowie Handel gefordert sind, und finanziell nicht entsprechend honoriert werden.

Nicht alle Unternehmen werden die Krise überleben, nicht alle Arbeitslosen werden wieder eine stabile Beschäftigung finden. Es bedarf effektiver und großangelegter Programme, um Menschen mit geringen Arbeitsmarktchancen zu unterstützen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Die Arbeitslosenversicherung muss armutsfester, das Arbeitslosengeld muss auf 70 % des Nettoeinkommens angehoben werden;
- Einstellungs-/Qualifikationsprogramme für ältere Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, für Lehrlinge und SchülerInnen, deren Abschluss sich durch Corona verzögert; auch Kurzarbeit soll für Weiterbildung genutzt werden;

- „Chance 45“: Schaffung von 40.000 öffentlich finanzierten zusätzlichen Arbeitsplätzen für gemeinnützige Tätigkeiten für Arbeitslose ab 45.
- Umschulung und Weiterbildung für Beschäftigte im Handel – da davon auszugehen ist, dass viele Handelsunternehmen nach dem Ende der Kurzarbeitsförderung nicht mehr öffnen werden.
- Erhöhung des Vermögensfreibetrages in der Sozialhilfe
- Europäische Mindeststandards bei Bezugsdauer, Bezugshöhe und Abdeckung durch die Arbeitslosenversicherung

Wachsende Ungleichheiten bekämpfen

Wie alle Seuchen und Naturkatastrophen traf auch das Corona-Virus auf die Realität sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheit – in Österreich, in der EU und erst recht global. Aufgrund ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen sind Teile der Bevölkerung viel anfälliger für Infektionen sowie Krankheiten und weitaus weniger imstande, wirtschaftliche Folgen zu bewältigen als andere.

- Chronische Erkrankungen und andere gesundheitliche Einschränkungen sind bei Menschen mit niedrigem Einkommen wesentlich häufiger als bei Mittel- und GroßverdienerInnen.
- Der Anstieg der Arbeitslosigkeit war generell sehr hoch, fiel aber bei Menschen, die maximal einen Pflichtschulabschluss haben, höher aus.
- Einkommensverluste betrafen vor allem Personen, die bereits vor der Krise ein niedriges Haushaltseinkommen hatten.
- Breite Bevölkerungsschichten sind von Kurzarbeit betroffen, wobei diese Maßnahme vor allem mittleren Einkommensgruppen hilft, ihr Einkommen einigermaßen zu halten.
- Home-Office konnten vor allem Personen in höheren Einkommens- und Bildungsschichten nutzen, nicht möglich ist es für Personen mit KundInnen- und KlientInnenkontakt sowie für Beschäftigte in der Fertigung.

Es gibt nicht nur eine „Hierarchie der Betroffenheit und Not“, sondern auch eine „Hierarchie des Schutzes und der Rettung“. Wir sehen deutlich, dass Unternehmensinteressen weit umfangreicher geschützt und gestützt wurden, als die anderer Bevölkerungsgruppen. Ohne weiteres Gegensteuern wird die Corona-Krise Ungleichheiten erhöhen – innerhalb von Österreich, aber auch zwischen verschiedenen EU-Ländern und global.

Frauen und Alleinerziehende entlasten

Traditionelle Rollenbilder, Arbeitsteilung und Verantwortungszuschreibung wurden durch die Shutdowns und die Betreuung zuhause weiter verfestigt. Insbesondere Frauen waren durch die Mehrfachbelastung von Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Home-Schooling betroffen. In vielen Fällen vertieft dies soziale Benachteiligungen. Gerade die vielen Menschen, die vor Ort „systemrelevante“ Tätigkeiten erbringen mussten, konnten den Ausfall der Kinderbetreuung gar nicht auffangen. Besonders hart betroffen waren Alleinerziehende. Damit der Umgang mit der COVID-19-Krise nicht weitere Unterschiede zwischen den Geschlechtern vertieft, ist rasch Abhilfe zu schaffen.

Kinder aus Familien, die nicht die Infrastruktur für Home-Schooling haben und deren Eltern nicht in der Lage sind, ihre Kinder beim Lernen zu unterstützen, drohen abgehängt zu werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Alle Maßnahmen müssen von Beginn an auf ihre gendergemäßen Auswirkungen auf Männer und Frauen überprüft werden.

- Es braucht rasch Maßnahmen, damit sich die Ausnahmesituation durch die Übernahme von zusätzlichen Betreuungsaufgaben für Frauen nicht verfestigt. Das könnten z.B. zusätzliches (mobiles) pädagogisches Personal für Zeiten von geteilten Gruppen und Home-Schooling (z.B. „Flying teachers“/ „Flying Nannies“) sowie zusätzliche Tage der Sonderbetreuungszeit mit Rechtsanspruch bei neuerlichen Schließungen von Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen sein. Kein Druck auf Eltern, ihre Kinder nicht betreuen zu lassen.

Faire Chancen im digitalen Raum schaffen

Gruppen, die digital schon vor der Corona-Pandemie weniger Kapazitäten hatten, sowohl bezüglich Zugang zu technischer Ausstattung als auch im Sinne von Wissen und Erfahrung im Umgang mit digitalen Medien, geraten nun noch weiter ins Hintertreffen. Um faire Chancen im digitalen Raum zu ermöglichen, bedarf es Angebote von (öffentlichen) Bildungseinrichtungen für jene, die sie brauchen. Keinesfalls darf das Vorhandensein einer digitalen Infrastruktur bei Home-Schooling vorausgesetzt werden. Allen SchülerInnen muss ermöglicht werden, am Unterricht teilzunehmen.

Home-Office fair regeln

Während der Shutdowns haben so viele Beschäftigte im Home-Office gearbeitet wie noch nie zuvor. Die Arbeitsleistung in Form von Home-Office hat schlagartig an Bedeutung gewonnen. Zukünftig wird es besonders darum gehen müssen, die Vorteile von Home-Office nutzbar zu machen (Ortsungebundenheit, Zeitsouveränität, Konzentration) und die Nachteile (Vereinsamung, erschwerte Organisation, Gefahr des Outsourcings) zu minimieren.

Daher steht die Gewerkschaft GPA für:

- Wirksamen und verbindlich geregelten ArbeitnehmerInnenschutz auch im Home-Office. Die Verantwortung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin für Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen gilt auch im Home-Office.
- Unbefristeten Unfallversicherungsschutz im Home-Office
- Regelungen zu Home-Office sollen durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen festgelegt werden können.
- Freiwilligkeit als Voraussetzung für Home-Office
- Pflicht zur Einschulung und Unterweisung durch ArbeitgeberInnen, was Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betrifft. Ebenso Schulung hinsichtlich Datensicherheit und Handling der im Home-Office eingesetzten digitalen Tools im Unternehmen;
- Benachteiligungsverbot für ArbeitnehmerInnen im Home-Office
- Die ArbeitgeberInnen haben die Kosten für die Arbeitsmittel und sonstige Aufwendungen z.B. Stromkosten zu tragen. Wenn die Abgeltung dieser Kosten in Form von Zuschüssen erfolgt, dann sollen diese in einem bestimmten Ausmaß steuerlich begünstigt werden. Sinnvollerweise sollen diese in lohngestaltenden Vorschriften (KV, BV, BV mit KV-Ermächtigung) geregelt werden.
- Fortführung der neuen steuerlichen Home-Office Regelungen nach 2023

In mehr Gerechtigkeit investieren

Es muss jetzt alles unternommen werden, damit die Corona-Krise keinen bleibenden Schaden am Arbeitsmarkt hinterlässt. In der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik muss eine rasche Reduktion der Arbeitslosigkeit zumindest auf das Vor-Corona-Niveau von 2019 ebenso wie ein Abbau der Sockelarbeitslosigkeit angestrebt werden.

Zu diesem Zweck bedarf es

- umfassender öffentlicher Investitionsprogramme und aktiver Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik;
- eines inklusiven Arbeitsmarkts und besseren Schutzes vulnerabler/besonders betroffener Gruppen. Damit der Aufschwung nach der Krise beschäftigungsintensiv ist, ist eine weitere Verkürzung der Normalarbeitszeit sinnvoll.
- Es muss alles darangesetzt werden, dass jene Menschen, deren unverzichtbare Arbeit in der Krise so deutlich wurde, nach der Krise nicht wieder vergessen werden. Die neue Wertschätzung muss sich auch in ordentlicher Bezahlung, mehr Personal und besseren Arbeitsbedingungen niederschlagen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- **Öffentlich finanzierte Beschäftigung:** Viele Bereiche, in denen es hohen Beschäftigungsbedarf gibt, werden (größtenteils) öffentlich finanziert: Gesundheit, Pflege, Bildung. Allein in der Pflege sind zur Abdeckung der anstehenden Pensionierungen und des zusätzlichen Mehrbedarfs bis 2030 76.000 neue Arbeitskräfte nötig; der Beschäftigtenstand soll über den Ersatz der Pensionierungen hinaus um 34.000 Beschäftigte bzw. 26.500 Vollzeitäquivalente über dem heutigen Niveau liegen.
- **Innovative Arbeitszeitverkürzung:** Das Arbeitsvolumen soll sich auf möglichst viele Menschen verteilen. Daher sind weitere Schritte in Richtung Arbeitszeitverkürzung, wie sie in der Sozialwirtschaft nun konkret begonnen wurden, sinnvoll. Eine niedrigere Normalarbeitszeit bewirkt, dass ein Aufschwung eher zu mehr Beschäftigungsverhältnissen führt. Der Umstieg in freiwillige dauerhafte Arbeitszeitverkürzung soll gefördert werden, wenn zuvor arbeitslose Personen eingestellt werden (Modell „90 für 80“).
- **„Corona-Tausender“:** Alle, die während der Corona-Krise einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt waren, sollen steuerfrei 1.000 Euro bekommen.
- **Bekämpfung prekärer Beschäftigung:** Die Krise trifft benachteiligte Gruppen härter, sowohl gesundheitlich als auch sozial – insbesondere aufgrund von Arbeitslosigkeit und Einkommensentfall. Es bedarf daher eines Verbots von sachlich unbegründeten Befristungen, einer Beschränkung der Leiharbeit, der arbeitsrechtlichen Gleichstellung von freien DienstnehmerInnen und einer besseren Absicherung von Ein-Personen-Unternehmen.
- **Kollektivverträge erhalten:** Manche ArbeitgeberInnen versuchen, die Corona-Situation auszunutzen, um die Position der Beschäftigten und ihrer Vertretungen zu schwächen. Das betrifft zum einen die Versuche, die Gründung neuer Betriebsratskörperschaften zu verhindern. Zum anderen erweisen sich Kollektivvertragsverhandlungen in dieser Zeit als sehr herausfordernd, denn Teile der ArbeitgeberInnen versuchen Einkommenserhöhungen zu verhindern. Mit einer Reduktion der Kaufkraft kann ein Wiederaufschwung aber nicht gelingen. Oberstes gewerkschaftliches Ziel im Bereich der Kollektivverträge muss jetzt der Erhalt der Kollektivvertragsabdeckung sein. Österreich weist hier im internationalen Vergleich die höchste Kollektivvertragsdeckungsrate auf. Um auch nach Corona faire Arbeitsbedingungen und angemessene Bezahlung sowie hier ein Auseinanderdriften unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen zu verhindern, sind Branchenkollektivverträge unverzichtbar. Wir werden alles daransetzen, die bestehenden Kollektivverträge in ihrer Fläche zu erhalten und ein Zurückbleiben von Beschäftigtengruppen durch Reallohnverluste zu verhindern.

- **Corona-Notausbildungsfonds:** Die Folgen der Corona-Krise gefährden auch das System der dualen Berufsausbildung. Betriebe, die sich zur Ausbildung von Lehrlingen bekennen, brauchen finanzielle Unterstützung – nach quantitativen und qualitativen Gesichtspunkten, mit Schwerpunkt auf KMU-Ausbildungsbetriebe. Darüber hinaus braucht es Anreize für große Ausbildungsbetriebe, zwischenzeitlich auch über ihren Bedarf auszubilden.
- **Mehr überbetriebliche Lehrstellen,** um jedem jungen Menschen den Beginn einer Lehre zu ermöglichen. Dabei muss auf Quantität wie auch Qualität geachtet werden. Außerdem müssen Lehrlinge speziell unterstützt werden, deren Betrieb während der Lehrzeit in die Insolvenz schlittert – etwa über die Möglichkeiten, außerordentlich zur Lehrabschlussprüfung anzutreten sowie über Stiftungsmodelle für den Übergang von einem Lehrbetrieb in den nächsten.
- **Bessere Bezahlung für Beschäftigte und Lehrlinge in der kritischen Infrastruktur:** Hunderttausende Beschäftigte haben in Österreich die kritische Infrastruktur am Laufen gehalten – von den Apotheken über Supermärkte bis zur Energieversorgung. Wir fordern eine entsprechend faire Bezahlung der Beschäftigten und Lehrlinge, die in der kritischen Infrastruktur in der Krise außergewöhnliche Leistungen erbracht haben.
- **Kostenloses Hochschulsystem:** Viele Studierende konnten nicht im gewohnten Tempo studieren, da die akademische Infrastruktur mit der Umstellung auf E-Learning vielfach überfordert war. Wir stehen für ein kostenloses Hochschulsystem. Besonders arbeitenden Studierenden müssen die Studiengebühren gestrichen werden, wenn es im Kontext von Corona zu einer Verzögerung im Studium gekommen ist. SchülerInnen in Schulen mit Pflichtpraktika darf genauso wie Studierenden an Fachhochschulen kein Nachteil aus Corona erwachsen. Auch wenn Pflichtpraktika nicht absolviert werden konnten, muss es möglich sein, die Schule bzw. FH abzuschließen. Corona darf sich nicht auf die schulische/akademische Laufbahn auswirken.
- **Europäische Jugendgarantie:** Über Förderprogramme wie die Europäische Jugendgarantie müssen zusätzliche und ergänzende Projekte geschaffen werden, um arbeitslose junge Menschen nachhaltig in Beschäftigung zu bringen. Dieses EU-Programm muss anhand von qualitativen und quantitativen Kriterien rasch finanzielle Mittel frei machen, um die Mitgliedsstaaten in der Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit zu unterstützen.

Gesundheit fördern – Gesundheitssystem stärken

Die Auswirkungen der Krise reißen ein tiefes Loch in die Finanzen der Krankenversicherung. Insbesondere die ÖGK ist aufgrund der gestiegenen Arbeitslosigkeit mit drastisch geringeren Beitragseinnahmen konfrontiert. Die Krankenversicherung muss finanziell stabilisiert und schadlos gehalten werden, damit die medizinische Versorgung gewährleistet werden kann.

Neben dem Umgang mit der Pandemie muss auch die psychosoziale Versorgung verbessert werden, denn COVID-19-Maßnahmen führten für viele Menschen zu hohen psychischen Belastungen und Problemen.

Ebenso sind die Herausforderungen im Arbeitsleben in Bezug auf (psychische) Belastungen am Arbeitsplatz oder Gesundheitsrisiken durch (pandemisch verbreitete) Viren nicht geringer geworden. Kollektive Maßnahmen unter Beteiligung von medizinischen Fachkräften (z.B. Pandemie-Plan, tätigkeitsgerechte Unterweisung und Information, Vermeidung von Überbeanspruchung, etc.) versprechen ein effektiveres Eindämmen der COVID-19-Pandemie als individuelle Handlungen (z.B. Fiebermessen im Eingangsbereich, Fragebögen zum Urlaubsort). Es braucht daher eine Novellierung der jeweiligen Rechtsmaterien hinsichtlich:

- Ausdehnung der Präventionszeiten, um mit Hilfe von Fachkräften beratend und präventiv Gesundheitsrisiken einzudämmen (z.B. per Verordnung);
- Verbindlicher Einsatz von ArbeitspsychologInnen (z.B. per Verordnung);

- Die unterfinanzierte ÖGK muss um die finanziellen Folgen der Corona-Krise schadlos gehalten werden. Ausbau der Leistungen der öffentlichen Krankenkassen, Beendigung der Unterfinanzierung der ÖGK, Ausfallhaftung des Bundes für Krankenversicherung bis 2022. Durch die Pandemie steigen psychische Belastungen, vor allem Depressionen und Angststörungen, an. Deshalb muss jetzt die Psychotherapie auf Kassenkosten – insbesondere für Kinder und Jugendliche – flächendeckend ausgebaut werden.

Fairness für alle, die das Land am Laufen halten

Ohne die Beschäftigten im Gesundheitswesen, in Supermärkten, in der Versorgungswirtschaft, in der Industrie, in der Reinigung, im Sicherheitswesen, Verkehrswesen, in Schulen und Kindergärten, ohne AltenpflegerInnen, ohne die Müllabfuhr, Sicherheitspersonal, dem Finanzwesen und die vielen weiteren HeldInnen kann unsere Gesellschaft nicht funktionieren. Diese und nicht InvestmentbankerInnen sowie die „oberen Zehntausend“ haben das Land am Laufen gehalten.

Sie alle, die während der Corona-Krise in der Arbeit einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt waren, bekamen mehr Anerkennung von KundInnen, Politik und Öffentlichkeit. Es muss alles darangesetzt werden, dass diese sog. „HeldInnen des Alltags“ nach der Krise nicht wieder vergessen und mit bloß ideeller Wertschätzung abgespeist werden.

Der Sozialstaat war in der Krise enorm wichtig und hilfreich. Gleichzeitig zeigt sich in der Pflege und Betreuung massiver Handlungsbedarf. Es ist weder fair noch nachhaltig, wenn die Betreuung nur durch die Arbeit niedrig bezahlter Beschäftigter aus ärmeren Ländern funktioniert. Wir brauchen faire Arbeits- und Einkommensbedingungen für gesellschaftlich notwendige Leistungen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass das Risiko einer COVID-19-Erkrankung möglichst vermieden bzw. so weit wie möglich reduziert wird. Dazu braucht es wirksame Schutzkonzepte, die entsprechende Sicherheitsvorkehrungen festlegen. Darunter sind vorrangig räumliche Maßnahmen (z.B. Verbauung von Kassenbereichen mit Kunststoffscheiben, Kennzeichnung von Abstandsbereichen) und organisatorische Maßnahmen (z.B. Arbeit in fixen Teams, regelmäßige Reinigung gemeinsam benutzter Arbeitsmittel/Arbeitsplätze) zu verstehen. Können Gefahrenpotenziale nur durch persönliche Maßnahmen (z.B. Tragen von Masken.) kompensiert werden, ist dazu eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenseite notwendig. Die Festlegung und Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen muss effektiv kontrolliert und bei Nichteinhaltung mit höheren Strafen sanktioniert werden. Beispielsweise sollte das Offenhalten von Geschäften untersagt werden, wenn Schutzmaßnahmen nicht ausreichend zur Anwendung kommen.
- Jene Beschäftigten, die aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen (z.B. geschlossene Räume, viele in einem Raum, Kontakt mit COVID-19-Risikogruppen, keine Möglichkeit zum Einhalten des erforderlichen Abstandes, Notwendigkeit des Tragens von Masken,...) ein erhöhtes Risiko einer COVID-19-Erkrankung tragen bzw. besondere Belastungen haben, müssen dafür entschädigt werden (z.B. mehr persönliche gesundheitliche Betreuung, verpflichtende Maskenpausen, mehr Urlaub, Arbeitszeitverkürzung,...).
- Faire Bezahlung der Beschäftigten, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Personal in den versorgungskritischen Bereichen (Handel, Gesundheit, Pflege, Betreuung, Soziales);
- Rechtliche Maßnahmen zur Zurückdrängung prekärer Beschäftigungsformen, Beschränkung der Leiharbeit, arbeitsrechtliche Angleichung von freien DienstnehmerInnen;
- Pflege und Betreuung sind ein Teil der Daseinsvorsorge – Gemeinnützigkeit der Pflege rechtlich verankern;
- Höhere Finanzierung des öffentlichen Gesundheits- und Pflegesystems
- Sozialstaatsgarantie: sozialstaatliche Leistungen und Aufgaben müssen erhalten bleiben

Alle wissen, dass die Beschäftigten im Gesundheits-, Sozial-, Pflege- und Bildungsbereich Enormes geleistet haben und immer noch leisten. Jetzt braucht es zwei Dinge: Anerkennung und Entlastung.

Als Anerkennung soll es eine steuerfreie Zulage, zusätzliche Freizeit und die Bezahlung von Praktika geben. Die Entlastung geht nur durch mehr Personal. Es braucht 20.000 zusätzliche Jobs bis Ende des Jahres, die unsere KollegInnen entlasten.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- **Finanzielle Anerkennung der Erschwernis und Gefahr:** Für die Zeit der Pandemie fordern wir für das Jahr 2021: 150 Euro monatlicher steuerfreier Bonus für Beschäftigte im privaten Gesundheits-, Sozial- und Pflege- und Bildungsbereich während der Corona-Krise als Anerkennung für zusätzliche Schwerstarbeit.
- Die Gewerkschaft GPA fordert daher gemeinsam mit den Beschäftigten in den betroffenen Bereichen vom Finanzminister die nötigen finanziellen Mittel für folgende Sofortmaßnahmen zur Verfügung zu stellen:
 - **Dringend mehr helfende Hände:** Für die Zeit der Pandemie fordern wir für das Jahr 2021: Schaffung von 20.000 Arbeitsplätzen im Support-Bereich (administrative Tätigkeiten, Bürokratie, Logistik), damit das Gesundheits-, Betreuungs-, Pflege- und Bildungspersonal seine Kernaufgaben wahrnehmen kann. Bereitstellung der Jobs durch die Träger, Abrechnung bei der öffentlichen Hand.
 - **Zeit für Erholung:** Für die Zeit der Pandemie fordern wir für das Jahr 2021: 1 zusätzlicher freier Tag für alle pro Monat zur Erholung. Dieser Tag soll in Zusammenhang mit einer Wochen(end)ruhe konsumiert werden, um wieder Kraft und Energie in diesem emotional und körperlich anstrengenden Bereich zu bekommen.
 - **Gerechtigkeit für PraktikantInnen:** Für die Zeit der Pandemie fordern wir für das Jahr 2021: Mind. 950 Euro monatlich für PraktikantInnen Tausende PraktikantInnen im Gesundheits-, Sozialbereich und (Elementar-)Bildungsbereich arbeiten während ihrem Studium mehrere Monate unbezahlt. Während der Coronapandemie stehen sie in der ersten Reihe, ohne sie würden viele Bereiche zusammenbrechen.

Unternehmen und Wirtschaft resilienter machen

Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, dass Unternehmen für einen guten Umgang mit unvorhersehbaren Ereignissen eine solide Eigenkapitalquote und Reserven brauchen. Unternehmen sind wahrscheinlich von hohen Abwertungen und geringem Eigenkapital betroffen. Sie wären Übernahmekandidaten. Ein hoher Anteil an Streubesitz für Unternehmen und das Fehlen langfristig orientierter KernaktionärInnen erhöhen das Risiko feindlicher Übernahmen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Begrenzung von Dividendenausschüttungen in öffentlichen und privaten Unternehmen
- Unternehmen, die staatliche Hilfen empfangen haben, müssen in diesem Jahr auf Dividendenausschüttungen verzichten. Das sollte EU-weit Voraussetzung und Standard sein.
- Staatshilfe sollte grundsätzlich mit einer Beteiligung am Eigenkapital mit Stimmrecht erfolgen. Dann kann auf Entscheidungen Einfluss genommen werden, die im Sinne der SteuerzahlerInnen und des Landes erfolgen.
- Außerdem sollten wieder Konstrukte wie die Gesellschaft des Bundes für Industriebeteiligungen (GBI; sog. „Pleiteholding“) geschaffen werden. Die GBI übernahm und sanierte strategisch insolvente Firmen, die Entwicklungspotenzial und eine Perspektive hatten.
- Strategische staatliche Beteiligung an Unternehmen in den Bereichen Energie, Wasser, Green Technologies, Medizintechnik- und Medikamentenproduktion;

- Es braucht eine umfassende Europäische Industriestrategie. Österreich und Europa müssen langfristig in die Re-Ansiedlung von wirtschafts- und gesellschaftspolitisch erforderlichen Industrien investieren, um lebenswichtige Güter vor Ort herstellen zu können (z.B. Medikamente, Masken), stabilere Lieferketten zu etablieren und Forschung sowie Innovation in diesen Bereichen voranzutreiben.

Strukturwandel hin zu Klimaneutralität

Die immensen Kosten der Stabilisierung der Wirtschaft dürfen nicht dazu führen, dass in der Folge keine Finanzmittel für einen Umbau der Wirtschaft auf Klimaneutralität bereitgestellt werden. Laut Berechnungen des UN-Weltklimarates bleiben uns noch zehn Jahre, um die Klimakrise in den Griff zu bekommen. Der Klimawandel kann nur eingedämmt werden, wenn sich die Konzentration der Treibhausgase nicht mehr erhöht und die jährlichen Emissionen laufend reduziert werden.

Investitionen in die Steigerung der Energieeffizienz und der Ausbau erneuerbarer Energien sind umfangreich nötig. Mehr Investitionen in den Umbau der Wirtschaft auf Klimaneutralität schaffen eine Win-Win-Situation. Sie erhöhen unmittelbar die Beschäftigung und schaffen einen langfristigen Nutzen, um die Wirtschaft auf Klimaneutralität umzustellen. Der notwendige Ausbau der öffentlichen Leistungen (z.B. Pflege) und die umgehend notwendigen Investitionen in den Klimaschutz erfordern, dass der Staat nach der Krise keine geringere, sondern eine größere Rolle spielt, und daher auch mehr finanzielle Mittel benötigt.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Keine Reduktion, sondern Ausbau öffentlicher Investitionen, vor allem im Sozialbereich und zur Erreichung der Klimaziele;
- Die Maßnahmen der EU im Zuge des Recovery Plans dürfen nicht dazu führen, dass bei Investitionen in Klimaschutz, den Just Transition Fonds, Gesundheit und Forschung eingespart wird.
- Goldene Investitionsregel – Investitionen, insbesondere beim Klima- und Umweltschutz, sind dauerhaft aus den europäischen Defizit- und Schuldenregelungen auszunehmen;
- Hilfen aus dem Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) nicht an Austeritätsbedingungen knüpfen, die den Sozialstaat sowie arbeits- und sozialrechtliche Standards abbauen, sondern im Gegenteil an Bedingungen, die Steuerdumping vermeiden und verhindern;

Leistungsfähige öffentliche Systeme erhalten

Derzeit sind enorme öffentliche Ausgaben notwendig, andernfalls richtet diese Krise irreversiblen wirtschaftlichen Schaden und in der Folge soziale Verwerfungen an, weil Unternehmen verschwinden, die in Nicht-Epidemie-Zeiten gesund und wertvoll sind. Im Zuge der Rettungsmaßnahmen von Unternehmen werden in riesigem Umfang Risiken und Verbindlichkeiten vom privaten Bereich in den öffentlichen Bereich verlagert. Die Schuldenquoten steigen jetzt, wie schon nach der Finanzkrise, weil der Staat Unternehmen einerseits Einnahmefälle ersetzt und andererseits auch einen Teil ihrer Ausgaben übernimmt.

In jeder Krise steigen die Staatsausgaben (u.a. Arbeitslosengeld) und die Einnahmen sinken (Steuern). Die Corona-Pakete gehen aber weit darüber hinaus. Die Staatsausgaben werden zwar auch wieder zurückgehen, es ist aber klar, dass der Staat künftig keine geringere, sondern eine größere Rolle spielen wird müssen, und daher auch mehr finanzielle Ressourcen benötigt. Die Stabilisierung des Arbeitsmarktes und die notwendige Stützung der Wirtschaft wird enorme Konjunkturpakete erfordern - auf nationaler und auf EU-Ebene. Zur Finanzierung von mehr Personal im Gesundheits- und Pflegesektor bedarf es langfristig höherer öffentlicher Ausgaben, ebenso für den notwendigen Ausbau der öffentlichen Leistungen (z.B. Pflege) und der umgehend notwendigen Investitionen in den Klimaschutz.

Die Perspektive daher kann nicht sein, über jahrelange Sparpakete die Schulden abzubauen, die der Staat den Unternehmen abgenommen hat. Nicht eine Senkung der Abgabenquote, sondern Beschäftigung und Zukunftsinvestitionen sind nötig. Jetzt müssen die Weichen für eine verteilungsgerechte Finanzierung der Maßnahmen gestellt werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Mit dem Dogma der Schuldenbremse, das in den Jahren nach der Finanzkrise 2008 die Krisenpolitik in Europa bestimmt hat, wird der Wiederaufbau nicht gelingen. Untaugliche Konzepte wie Schuldenbremsen müssen dauerhaft gestrichen werden.
- Änderung der Maastricht-Kriterien: Es geht nicht um die Höhe der Schulden, sondern um die Frage, wofür Schulden aufgenommen werden, und wie es um die Stabilität zwischen (Staats)Einnahmen und Schuldendienst bestellt ist. Daher Ausnahme von Zukunftsinvestitionen aus den strikten EU-Regeln zur Staatsverschuldung („Golden Rule“).
- Steuererhöhungen nach der Krise dürfen nicht die Kaufkraft der Menschen schwächen. Daher sind Vermögensteuern, europaweit abgestimmte höhere Gewinnsteuern, die Besteuerung von Vermögenserträgen und Finanztransaktionen sinnvoll.

Krisenkosten fair verteilen

Die Corona-bedingten Mehrausgaben voll durch Steuererhöhungen zu refinanzieren, ist nicht möglich und sinnvoll. Würde man bei Lohn- und Konsumsteuern ansetzen, wäre das ein enormer Verlust an Kaufkraft. Das Geld, das durch Massensteuern zur Schuldentrückführung eingesetzt würde, würde dem Wirtschaftskreislauf entzogen. Ein höherer Schuldenstand ist nicht problematisch, solange die Zinsen für Staatsschulden niedrig bleiben. Staaten und Unternehmen müssen nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt schuldenfrei sein.

Ein nennenswerter Beitrag zur Schuldentrückführung könnte aus einer Erhöhung der Vermögensteuern stammen, die in Österreich derzeit besonders niedrig sind. Kein Spielraum besteht jedenfalls für die im Regierungsprogramm geplanten Steuergeschenke an Unternehmen und Vermögende, wie die Senkung der Gewinnsteuern (KöSt von 25 % auf 21 %), neue KESt-Befreiungen oder gar eine Steuerfreistellung von Kursgewinnen beim Verkauf von Aktien (Wertpapierzuwachssteuer).

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Einführung einer Steuer auf Millionenvermögen und Millionenerbschaften
- Keine Senkung der Körperschaftsteuer (KöSt)
- Anhebung der Kapitalertragsteuer (KESt) auf Dividenden
- Keine Abschaffung der Aktienkursgewinnbesteuerung
- Weiter aktive Rolle der Europäischen Zentralbank (EZB) bei Staatsanleihekäufen, um Zinsen für Staatsschulden gering zu halten und Refinanzierung zu sichern.

Handlungsfähiges Europa bauen

Die Regierungen Europas konnten sich beim grenzüberschreitenden Krisenmanagement nicht auf ein gemeinsames Vorgehen verständigen und stimmten ihre Schutzmaßnahmen nicht miteinander ab. Statt internationale Solidarität zu üben, verboten manche Nationalstaaten die Ausfuhr von medizinischen Gütern, boten freie Intensivbetten nicht für überlastete Regionen an oder schlossen die Grenzen aufgrund unterschiedlicher (mitunter nicht durchschaubarer) Kriterien.

- Die EU benötigt eine stärkere Koordinierung der Gesundheits- und Grenzschließungspolitik. Dazu gehört auch die Kompetenz, Angebot, Verteilung und Preise für wichtige medizinische Produkte und Schutzausrüstungen im Binnenmarkt zu koordinieren.
- Das Hauptziel der Europäischen Union muss die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen sein. Daher ist es wichtiger denn je, ein soziales Fortschrittsprotokoll in die EU-Verträge aufzunehmen, um den Vorrang sozialer Rechte vor Binnenmarkt- und Wirtschaftsinteressen festzuschreiben.

- Zudem braucht es mehr Durchgriffsrechte gegen Mitgliedsstaaten, die Grundrechte einschränken. Auch eine Pandemie darf keine Ausrede sein, um Medien- und Meinungsfreiheit einzuschränken, Arbeits- und Mitbestimmungsrechte zu beschneiden und damit fundamentale Grundrechte anzugreifen. Eine solche Politik darf in Europa keine Toleranz finden. Es wird maßgeblich an den Gewerkschaften liegen, alles dafür zu tun, dass hier keine demokratiepolitischen Kollateralschäden zurückbleiben.

Gemeinsame europäische Strategie notwendig

Die Wirtschaft ist stark vernetzt und von grenzüberschreitenden Lieferketten sowie Exporten abhängig. Rein nationale Konjunkturprogramme greifen zu kurz. Eine wirtschaftliche Erholung kann nur koordiniert und gemeinsam stattfinden. Daher braucht es EU-weite Maßnahmen.

Der „EU Recovery Plan“ soll die Krisenstaaten finanziell entlasten. Die EU-Staats- und Regierungschefs haben sich nach langwierigen Verhandlungen im Juli 2020 auf ein insgesamt 1,8 Billionen schweres Wirtschafts- und Haushaltspaket geeinigt. 750 Milliarden Euro davon entfallen auf den Recovery Plan „Next Generation EU“ (NGEU), der Rest wird über das EU-Budget 2021-2027 abgedeckt.

In diesem Zusammenhang fordert die Gewerkschaft GPA:

- Der Gesamtumfang des „Next Generation EU“-Programmes muss finanziell aufgestockt werden. Für eine Laufzeit von drei Jahren (2021-2023) ist die Dotierung in Anbetracht der Schwere der Krise nicht ausreichend.
- Die Investitionen und Rettungspakete müssen eine deutliche Fokussierung auf Klimaschutz und Innovation aufweisen.
- Die Einführung der geplanten EU-Eigenmittel (Plastikabgabe, Digitalsteuer, CO₂-Grenzabgabe, EU-Körperschaftssteuer, Finanztransaktionssteuer) muss um einen verbindlichen Zeitplan ergänzt werden.
- Die direkten Zuschüsse (312,5 Milliarden Euro) dürfen keinesfalls zu Lohnkürzungen oder zu Einschränkungen des Sozialstaates führen. Diese Gefahr besteht, da sie derzeit an die länderspezifischen Empfehlungen der EU-Kommission gekoppelt sind, die weitgehend neoliberale Strukturreformen vorsehen.
- Koppelung der Auszahlung von EU-Mitteln an Rechtsstaatlichkeitskriterien. Gerade aufgrund der politischen Entwicklungen der letzten Monate und Jahre in Ungarn und Polen ist klar, dass es unbedingt und unverzüglich einen verbindlichen Rechtsstaatsmechanismus braucht.
- Die Umsetzung des NGEU-Programmes muss Hand in Hand mit der Implementierung der in der Europäischen Säule sozialer Rechte festgeschriebenen Prinzipien gehen.
- Reform des EU-Haushaltes und Neuverteilung der Finanzmittel: Das Hauptaugenmerk muss dabei auf einer soliden Investitionspolitik, der Herstellung von sozialer Konvergenz zwischen den Mitgliedstaaten sowie der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gerichtet sein.
- Stärkung der Informations- und Konsultationsrechte auf europäischer Ebene: Multinationale Konzerne haben Corona-bedingt Maßnahmen ergriffen, die Auswirkungen auf den nationalen Gestaltungsspielraum haben. Europäische Betriebsräte müssen über derartige Vorhaben frühzeitig unterrichtet und angehört werden, um die Auswirkungen auf die Beschäftigten besser abschätzen und beeinflussen zu können.

Datenschutz bei Onlinediensten verbessern

Während des Shutdowns standen die rasche Verfügbarkeit, Kostengünstigkeit und Nutzerfreundlichkeit von Online-Angeboten im Vordergrund. Für Online-Angebote, die (sicherheits-) technischen, rechtlichen und datenschützenden Anforderungen genügen, braucht es zukünftig:

- Investitionen seitens der EU-Kommission in die Entwicklung europäischer Standards und Infrastruktur (Stichwort: Europäische Cloud);
- Entwicklung von Online-Standards, die Rechtssicherheit, Interoperabilität und das Arbeiten ohne Medienbrüche ermöglichen;
- Anwendung von Verschlüsselungstechnologie in den Unternehmen und Organisationen

Die Nutzung von Online-Diensten durch Beschäftigte hinterlässt digitale Spuren, aus denen Muster herausgefiltert und Profile erstellt und verglichen werden können. Entscheidungen werden mitunter getroffen, ohne dass die Betroffenen über Entscheidungskriterien informiert werden (wie es die Datenschutzgrundverordnung vorschreibt) und ohne dass die Mitsprache der Interessenvertretung gewährleistet ist (wie es das Arbeitsverfassungsgesetz vorschreibt).

Damit die bei der Nutzung von Software im Arbeitsverhältnis automatisiert entstehenden Profile nicht zu einer schwerwiegenden Entscheidungsfindung herangezogen werden, braucht es:

- eine konkretere Definition, was unter dem „Profiling-Verbot“ zu verstehen ist;
- eine Klarstellung, dass den „berechtigten Interessen“ der ArbeitgeberInnen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von ArbeitnehmerInnen Grenzen gesetzt sind;
- eine europaweit einheitliche Kennzeichnungspflicht für IT-Dienstleistungsbetriebe, die ersichtlich macht, dass und in welchem Ausmaß „Künstliche Intelligenz“ bei der Erstellung von Profilen verwendet wird (privacy by design);
- in den Betrieben eine echte Freiwilligkeit bei der Zustimmung zur Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis, wenn diese Datenverarbeitungen über direkt arbeitsbezogene und notwendige bzw. gesetzlich vorgeschriebene Verwendungen hinausgehen, da diese Freiwilligkeit aufgrund des Machtungleichgewichts zwischen den AkteurInnen immer nur sehr eingeschränkt gegeben ist.

Tracing-Apps sicher und grundrechtskonform gestalten

Sicher und grundrechtskonform gestaltete Tracing-Apps können einen Beitrag zur Eindämmung der Pandemie leisten, wenn durch die Gesetzgebung sichergestellt ist, dass sie

- medizinisch und arbeitsrechtlich sinnvolle Folgemaßnahmen auslösen (z.B. COVID-19-Testung, Anspruch auf Home-Office bzw. Freistellung);
- eine Mitsprache der Interessenvertretung bei Einsatz der Tracing-Apps im beruflichen Zusammenhang existiert;
- sie freiwillig installiert werden;
- lokale Speicherung im Sinne der Datenminimierung stattfindet;
- personenbezogene Kontaktdaten so kurz als möglich gespeichert werden (zwei Wochen sollten im Fall von COVID-19 ausreichen);
- eindeutig gekennzeichnet ist, welche Datenverarbeitungen erfolgen (falls z.B. Weiterleitung an Dritte, Profiling, etc.);
- nicht im Abtausch gegen Grundrechte verwendet werden;

Rechtssicherheit schaffen, Lücken schließen

Die zahlreichen Corona-bezogenen Normen waren eine immense Herausforderung für die Gesetzgebung, da in kurzer Zeit schwerwiegende Gesetzesmaterien zu verabschieden waren. Das führte zu großer Rechtsunsicherheit (z.B. bezüglich BR-Sitzungen, BR-Wahlen sowie Betriebsversammlungen, Auslandsaufenthalten und Urlaubszielen). In Zukunft müssen diese Mängel beseitigt werden, damit demokratische Grundrechte nicht verloren gehen.

Die Corona-bedingte Gesetzgebung hatte und hat Lücken, wodurch die Entscheidungsfindung meist auf dem Rücken der einzelnen Betroffenen lastet. Es gibt

- keinerlei Schutzbestimmungen für Menschen, die mit RisikopatientInnen im selben Haushalt leben;
- keinen Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit, wenn die Schule bzw. Kinderbetreuungseinrichtung während eines Lockdowns grundsätzlich weiterhin Betreuung anbietet;

Wesentliche AkteurInnen, die einen Gesetzgebungsprozess normalerweise begleiten, wurden ausgeschaltet (z.B. Datenschutzrat im Nationalrat, Datenschutzbehörde, Verfassungsdienst). Das muss sich wieder ändern. Vorlaufzeiten müssen wieder angehoben werden, um eine Begutachtung, Stellungnahme sowie die Abstimmung in der Mitglieder-Beratung zu ermöglichen.

Demokratische Standards absichern

Im Zuge der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Infektionslage erlebten wir in vielen Staaten massive Einschränkungen an Freiheitsrechten. Es wurde oft mit Notverordnungen und Sondergesetzen regiert.

Die Geschichte lehrt, dass Regierungsermächtigungen demokratische, aber auch autokratische Pfade einschlagen können. Ebenso, dass Maßnahmen im Zuge von Notverordnungen Brandbeschleuniger für vorhandene autokratische Tendenzen sein können. Daher braucht es immer rechtsstaatliche Grundlagen und Sicherheitsmechanismen. Jede Regierung, die mit Notverordnungen regiert, hat besonderen Rechtfertigungsbedarf.

Rechtsstaatliche Einengungen dürfen nicht zur Normalität werden. Hier sind Gewerkschaften sowohl als Teil kritischer demokratischer Öffentlichkeit, als auch aus eigener Betroffenheit in der Verantwortung, darauf zu schauen, dass der Ausnahmezustand nicht ‚Normalität‘ wird. Denn Einschränkungen in Grund- und Freiheitsrechte bedeuten auch Einschränkungen für gewerkschaftliches Handeln (bei der Mitbestimmung im Betrieb, bei Betriebsratswahlen, bei Kollektivvertragsverhandlungen, aber auch bei Möglichkeiten zum Arbeitskampf). Ebenso wie Eingriffe in die Autonomie der Sozialpartner und Kollektivverträge, wie in mehreren EU-Ländern im Corona-Windschatten bereits geschehen.

Nein zu Versuchen, Betriebsratswahlen zu verhindern, Sonderzahlungen oder Urlaubsgeld zu Gunsten des schnellen Wiederaufbaus auszusetzen, ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen bzw. Ruhezeiten einzuschränken, Ladenöffnungszeiten auszuweiten u.a.m.

LEITANTRAG: SOZIAL GERECHTER KLIMASCHUTZ

AntragstellerIn: Bundesvorstand der Gewerkschaft GPA

Die Auswirkungen der Klimakrise werden weltweit immer stärker spürbar. 2015 bis 2020 waren die weltweit sechs wärmsten Jahre seit Beginn der Wetteraufzeichnungen im Jahr 1881.¹ Zugleich verursachen wetterbedingte Katastrophen wirtschaftliche Kosten in Rekordhöhe, in Österreich betragen derartige Schäden bereits jetzt rund 1 Milliarde Euro pro Jahr.

Es ist daher offensichtlich, dass es ohne Verhaltensänderungen in den nächsten Jahrzehnten zu irreversiblen Schäden für Mensch und Natur kommen würde. Somit müssen wir in unser aller Interesse die Treibhausgasemissionen dauerhaft massiv reduzieren und schrittweise aus fossilen Energien aussteigen. Dies ist ein gesamtgesellschaftliches Projekt, das nicht dem Markt überlassen werden kann und darf, sondern unter Einbeziehung aller Betroffenen gestaltet werden muss. Die Gewerkschaft GPA bekennt sich zu diesem Prozess und bringt sich aktiv im Interesse der Beschäftigten in diesen ein.

Österreich ist leider momentan von den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie den EU-Vorgaben weit entfernt. Unsere Treibhausgasemissionen befinden sich in etwa auf dem Niveau von 1990! Erreicht Österreich seine Klima- und Energieziele 2030 nicht, so drohen Strafzahlungen im Bereich mehrerer Milliarden Euro. Jetzt langfristig wirksame Maßnahmen zu beschließen und in den Klimaschutz zu investieren, ist daher nicht nur umweltpolitisch dringend notwendig, sondern auch ökonomisch sinnvoll. Um die Treibhausgasemissionen nachhaltig zu reduzieren bedarf es eines Maßnahmenbündels („Klimaschutzpaket“), das von Ge- und Verboten über Investitionen und Förderungen sowie steuerlichen Maßnahmen bis hin zur Bewusstseinsbildung reicht.

Eine „Ökologisierung des Steuersystems“ kann – als ein Bestandteil des Klimaschutzpakets - zur Erreichung der Klimaziele beitragen. Damit steuerliche Mehrbelastungen jedoch nicht auf Kosten der breiten Masse der ArbeitnehmerInnen und VerbraucherInnen geschehen sowie zugleich gesellschaftliche Akzeptanz finden, ist auf den durchgehenden sozialen Ausgleich zu achten. Ökologische und soziale Nachhaltigkeit müssen somit immer zusammengedacht werden. Außerdem können Ökosteuern nur dort wirken, wo es auch tatsächliche Alternativen gibt.

Zusammenfassend braucht es somit ein vernünftiges Zusammenspiel von öffentlichen Investitionen, die sowohl im Bereich der Mobilität als auch der Raumwärme ökologisch nachhaltige Alternativen ermöglichen, begleitet von ordnungspolitischen Vorgaben sowie zielgerichteten steuerlichen Anreizen bzw. Maßnahmen, welche das Verhalten dann wiederum in die richtige Richtung zu lenken versuchen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- **Investitionspaket** im Ausmaß von mindestens einer zusätzlichen Milliarde Euro pro Jahr durch die öffentliche Hand in den nächsten zehn Jahren. Damit sollen insbesondere Investitionen in
 - den öffentlichen Verkehr (rascher Ausbau des Nah- und Regionalverkehrs; mehr Angebote im ländlichen Raum, alltagstaugliches Angebot an Mikro-ÖV - insbesondere auf der ersten/letzten Meile zum Anschluss an den öffentlichen Verkehr; leistbare Tickets),

¹ Deutsches Umweltbundesamt, verfügbar unter: <https://www.umweltbundesamt.de/daten/klima/trends-der-lufttemperatur#steigende-durchschnittstemperaturen-weltweit> [19.02.2021].

- die nachhaltige thermische Gebäudesanierung (Sanierung von öffentlichen Gebäuden; deutliche Anhebung der Sanierungsrate bei privaten Ein- und Mehrfamilienhäusern – jährlicher Zielwert: 3 %) sowie den Ausstieg aus fossilen Heizsystemen (staatliche Energieberatung; Einrichtung eines „Heizungsfonds“; Förderung von Photovoltaikanlagen),
- die betriebliche Umweltförderung (Verbesserung der Energieeffizienz in Betrieben),
- den Ausbau der Radinfrastruktur,
- die Klima- und Energieforschung (zielgerichtete staatliche Forschungsförderung in Richtung erneuerbare Energien und klimafreundliche Produktionsweisen / Prozesse / Produkte),

gewährleistet werden.

- Diese Zukunftsinvestitionen zur Dekarbonisierung² von Wirtschaft und Gesellschaft sollen zudem im Rahmen einer „goldenen Investitionsregel“ dauerhaft aus den europäischen Defizit- und Schuldenregelungen ausgenommen werden.
- CO₂-Bepreisungen ohne Ausgleichsmaßnahmen belasten VerbraucherInnen mit geringerem Einkommen mehr als jene mit höherem Einkommen, da erstere zwar absolut betrachtet geringere Energieausgaben als Besserverdienende haben, diese jedoch in Relation zum verfügbaren Einkommen höher sind. Um der Gefahr einer Vertiefung von bestehenden Einkommensungleichheiten entgegenzuwirken, ist daher bei der Ausgestaltung von Ökosteuern ein besonderes Augenmerk auf die Verteilung zu legen, indem entsprechende Ausgleichsmaßnahmen implementiert werden. Die Gewerkschaft GPA setzt sich dafür ein, dass kleine und mittlere Einkommen durch eine CO₂-Bepreisung (unter Berücksichtigung einer Rückerstattung) tatsächlich nicht schlechter gestellt werden. Zudem gilt es zu beachten, dass CO₂-Bepreisungen nur dann eine Lenkungswirkung entfalten können, wenn entsprechende ökologische Alternativen (öffentliche Verkehrsmittel, Sharingangebote, etc.) vorliegen.

Verkehr

- Reform der Pendlerpauschale: Komplette Umwandlung in einen kilometerabhängigen Absetzbetrag, damit jeder/e für dieselbe Wegstrecke dieselbe steuerliche Entlastung erhält, und nicht der/die Besserverdienende mehr. Als Anreiz zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel: Ausdehnung der großen Pendlerpauschale auf jene ArbeitnehmerInnen, die überwiegend öffentliche Verkehrsmittel benutzen.
- Ökologisierung der Firmenwagenbesteuerung für neue Dienstwagen:
 - Koppelung des Betriebsausgabenabzugs an ökologische Kriterien: Die steuerliche Absetzbarkeit von Firmenwagen als Betriebsausgabe sollte an niedrige CO₂-Werte geknüpft werden, die in der Folge schrittweise absinken. Möglich wäre eine totale Versagung oder zumindest eine deutliche Reduktion des Betriebsausgabenabzugs bei Überschreiten des Schwellenwertes.
 - Anhebung der Deckelung beim Sachbezug – dadurch würde man den Anreiz für möglichst große Fahrzeuge vermindern.
- Verpflichtendes Mobilitätsmanagement für Betriebe ab 50 Beschäftigten. Dies könnte z.B. durch Shuttledienste zum nächsten öffentlichen Verkehrsmittel bzw. außerhalb von dessen Betriebszeiten, Förderungen des Radverkehrs (überdachte Fahrradabstellplätze, von dem/der ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellte e-bikes, Gratis-Service für privates Fahrrad im Betrieb), einen Werksverkehr, ein Angebot auf 4-Tage-Woche und/oder Home-Office für PendlerInnen mit besonders langen Anfahrtswegen, E-Ladestellen auf dem Betriebsgelände etc., erfolgen.

² Bei der Dekarbonisierung werden Handlungen und Prozesse, durch die Kohlenstoffdioxid (CO₂) freigesetzt wird, durch solche Prozesse abgelöst, bei denen diese Freisetzungen unterbleiben oder kompensiert werden.

- Die Anbindung an den öffentlichen Verkehr sollte bei der Widmung von Gewerbeflächen verpflichtend mitberücksichtigt werden
- Kein Fördern von LKW-Durchzugsverkehr durch Gemeindegebiet aus Mautschonungsgründen, sondern Verhindern der damit einhergehenden Luft- und Schadstoffbelastung. Daher ist die bestehende LKW-Maut auf alle Straßen zu erweitern, die von LKWs befahren werden.
- Verankerung des Ziels, dass jedes Produkt, welches in der EU mehr als 500 km transportiert wird, zumindest 80 % der Verkehrsleistung auf der Schiene (bzw. am Wasser) absolvieren muss, auf europäischer Ebene
- Verpflichtender Ausweis des ökologischen Fußabdrucks auf Produkten
- Beendigung der steuerlichen Bevorzugung des Flug- und Seeverkehrs auf europäischer bzw. internationaler Ebene
- Befreiung des Stromverbrauchs des öffentlichen Verkehrs von der Energieabgabe
- Ausschleifung des Dieselprivilegs
- Ökologisierung der motorbezogenen Versicherungssteuer für neu zugelassene KFZ:
 - Die Höhe der Steuer soll künftig noch stärker nach dem Ausmaß des CO₂-Ausstoßes des Fahrzeugs berechnet werden.
 - Vor Kaufabschluss soll über die Höhe der motorbezogenen Versicherungssteuer verpflichtend informiert werden.
 - Ersatzlose Streichung von Steuerbefreiungen, z.B. für Land- und Forstwirtschaft, Taxiunternehmen usw.
 - Die KFZ-Steuer für LKW soll angehoben werden.
- Tempolimits als Klimaschutz- und Verkehrssicherheitsmaßnahme strenger kontrollieren und in der Nähe von dicht besiedelten Gebieten gegebenenfalls senken
- Ökologisch ambitioniertere Flottenziele für Autohersteller auf EU-Ebene
- Verankerung des Verbots von Schweröl als Treibstoff für den Schiffsverkehr auf europäischer bzw. internationaler Ebene

Wohnbau, Raumwärme und Strom

- Erweiterung des Geltungsbereichs des Mietrechtsgesetzes (MRG), sodass auch energetisch schlechte Bauten aus der Nachkriegszeit in den Vollanwendungsbereich fallen. Thermische und energetische Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs (z.B. verbesserte Heizanlage, Fassadensanierung, Dämmung,...) sollen prinzipiell als „Erhaltungsarbeiten“ gelten. Um die Durchführung von solchen Maßnahmen im mehrgeschossigen Wohnbau zu fördern, soll jedem/r einzelnen MieterIn und der Gemeinde zudem ein Antragsrecht auf diese Erhaltungs- und Verbesserungsarbeiten eingeräumt werden. In diesem Zusammenhang stehende Mieterhöhungen wegen einer unzureichenden Hauptmietzinsreserve sollen auf einen längeren Zeitraum verteilt werden, und zwar von 10 auf grundsätzlich 20 Jahre.
- Fahrplan für Ausstieg aus fossilen Heizsystemen sowie Verpflichtung zu höherer Energieeffizienz. Damit ein Umstieg auf erneuerbare Energieträger in der Raumwärme gelingen kann, braucht es staatliche Begleitmaßnahmen, insbesondere:
 - Eine kostenlose, niederschwellige und unabhängige Beratung über alternative erneuerbare emissionsneutrale Heizmöglichkeiten sowie über Förderungs- und Finanzierungsmöglichkeiten,

- die Einrichtung eines „Heizungsfonds“, um insbesondere ärmeren Haushalten den Umstieg auf ein sauberes Heizungssystem zu finanzieren.
- Verpflichtung an AuftraggeberInnen, bei öffentlichen Aufträgen die energieeffizientesten Produkte bzw. Baumethoden auszuschreiben
- Weiterentwicklung der Bauvorschriften, sodass Nullemissionsgebäude Schritt für Schritt zum Standard werden
- Maßnahmen gegen sommerliche Überwärmung: Maßnahmen gegen sommerliche Überwärmung haben deswegen eine besondere Bedeutung, da diese in den aktuellen Bauvorschriften noch nicht in dem Umfang berücksichtigt werden, wie sie sich derzeit bereits für jeden/e bemerkbar machen. Daher müssen sie meist noch von den MieterInnen selbst finanziert werden, womit es von den finanziellen Verhältnissen abhängt, ob Menschen schwitzen und unter der Hitze leiden müssen oder nicht. Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, die Bauordnung dahingehend zu ändern, dass ein außenliegender Sonnenschutz bei der Neuerrichtung von Wohnungen verpflichtend vorzusehen ist. Auch die Kühlung von Gebäuden, sollte im Neubau verpflichtend und zentral geregelt werden - sowie bei der Heizung, ist auch eine zentrale Kühlung für Wohnhäuser vorzusehen.

Im geförderten Wohnbau führen diese Maßnahmen zu Mehrkosten, die jedenfalls durch eine Erhöhung der Förderungsmittel auszugleichen sind. Die Nachrüstung im Bestand stellt ebenfalls eine große Herausforderung dar. Im geförderten Bereich sind auch im Bestand Förderungsmaßnahmen bei der thermischen Sanierung und Nachrüstung des außenliegenden Sonnenschutzes bzw. bei der Gebäudekühlung vorzusehen.

Im Bereich der privaten Mietwohnungen ist bei der mietrechtlichen Normwohnung das Kriterium „Maßnahmen gegen sommerliche Überwärmung“ zu ergänzen, fehlen derartige Einrichtungen, sollte ein Abschlag vom Richtwert erfolgen. Für die Nachrüstung des Gebäudebestandes im privaten Bereich sollten finanzielle Anreize geschaffen und die Umsetzung, wenn notwendig, durch gesetzliche Vorgaben gestützt werden.

- Faire Verteilung der Netzkosten sowie der Kosten der Ökostromförderung, um die übermäßige Belastung der Haushalte mit Stromzusatzkosten zu beenden

Industrie

- Verbesserung des EU-Emissionshandelssystems durch Einführung eines adäquaten, sukzessive ansteigenden und somit eine Lenkungswirkung gewährleistenden CO₂-Mindestpreises. Damit die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie nicht gefährdet wird, soll dies mit einem CO₂-Grenzausgleich („Klimazoll“) verbunden werden. Dabei werden die Importe aus Drittstaaten, in denen der Ausstoß von Treibhausgasen nichts oder weniger kostet, mit einem Zoll belegt, der so hoch ist, dass der Kostenunterschied ausgeglichen wird, während bei Exporten aus der EU in solche Drittstaaten die bei der Produktion gezahlten Zertifikatskosten (teil-)rückerstattet werden.
- Ökologisierung der Energieabgabenrückvergütung: Der Deckelung der Energieabgaben für Unternehmen im produzierenden Bereich mit 0,5 % des Netto-Produktionswertes (Wertschöpfung) mangelt es an einer Lenkungswirkung, da diese keinen Anreiz für Unternehmen darstellt, energieeffizienter zu produzieren. Daher sollte die Energieabgabenrückvergütung reformiert werden: Umso höher die Energieeffizienz eines Unternehmens im Branchenvergleich ist, desto höher soll auch die Rückerstattung sein.

Sozial gerechter Strukturwandel („Just Transition“)

- Stärkung und Weiterentwicklung des Industriestandortes Österreich im Rahmen der Dekarbonisierung durch Maßnahmen, die energieintensive Unternehmen und besonders betroffene Branchen wirksam in Richtung Umbau hin zu neuen, klimafreundlichen Produktionsweisen und Produkten unterstützen.

Dabei müssen Chancen und Alternativen für die Beschäftigten im Sinne eines sozial gerechten Strukturwandels („Just Transition“) ein zentrales Element sein:

- „Zukunftsfonds“ für ArbeitnehmerInnen. Dieser Fonds soll die Möglichkeit der Weiterqualifikation der betroffenen ArbeitnehmerInnen sichern.
- Möglichkeit der Verankerung von Branchenstiftungen, verbunden mit einem Rechtsanspruch der ArbeitnehmerInnen auf Eintritt in diese, im Kollektivvertrag. Branchen- oder Zielgruppenstiftungen können ArbeitnehmerInnen in von der Dekarbonisierung betroffenen Bereichen unterstützen bzw. eine Perspektive bieten, indem Umschulungs- sowie Qualifizierungsmaßnahmen angeboten und finanziert werden.

Forschung und private Investitionen

- Zielgerichtete staatliche Forschungsförderung sowie staatliche Anreize für private Investitionen in erneuerbare Energien, deren Speicherung und klimafreundliche Technologien / Prozesse / Produkte:
 - Höhere Forschungsprämie für ökologisch nachhaltige Forschungsvorhaben, um einen Anreiz für klimafreundliche Forschung von Unternehmen zu setzen; höhere Dotierung des Klima- und Energiefonds;
 - Begebung einer „Klimaanleihe“ durch die österreichische Bundesfinanzierungsagentur (ÖBFA). Das Volumen soll vorerst 200 Millionen Euro betragen und die Stückelung so erfolgen, dass insbesondere KleinanlegerInnen zum Zug kommen. Die Klimaanleihe ist für KleinanlegerInnen zudem mit einer Bundeshaftung zu versehen. Die durch die Klimaanleihe lukrierten Gelder sollen nachhaltigen neuen Technologien, Produkten und Dienstleistungen auf dem Weg zum Durchbruch verhelfen, ebenso sollen insbesondere KMUs und Start-Ups in ihrem sozial-ökologischen Transformationsprozess bzw. bei der Entwicklung klimafreundlicher Innovationen gefördert werden. Die Mittelzuteilung für die betriebliche Ebene soll durch die Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) erfolgen. Zugleich soll die Klimaanleihe auch Gemeinden und kommunale Unternehmen bei klimafreundlichen Projekten bzw. Transformationen unterstützen.
 - „Klimasparer“ für Private: Aufbauend auf dem erfolgreichen Konzept des Bausparens wird mit den Bausparkassen ein „Klimasparer“ aufgelegt. Neben der klassischen Ansparvariante (mit staatlicher Prämie) soll KundInnen zudem auch die Möglichkeit offenstehen, gezielt einen Kredit für ihre klimaschonenden und energiesparenden Investitionen aufzunehmen.
- Rascher Ausbau erneuerbarer Energien durch Umsetzung eines effizienten Erneuerbaren Ausbaugesetzes (EAG); förderliche Rahmenbedingungen für den notwendigen Ausbau der Infrastruktur sowie für private Investitionen im Bereich von Strom aus Windkraft, Photovoltaik, Biomasse und Wasserkraft;

Landwirtschaft

- Ausrichtung der Landwirtschaft auf regionale Versorgung und Märkte
- Öffentliche Fördergelder (sowohl national als auch auf EU-Ebene) sollen insbesondere für ökologisch nachhaltige Landwirtschaft verwendet werden (damit soll es auch zu einer Verbilligung von pflanzlichen und biologischen Lebensmitteln in Relation zu tierischen und mit herkömmlicher Landwirtschaft produzierten Lebensmitteln kommen)
- Koppelung der Agrarfördermittel an die verpflichtende Reduktion von Pestiziden sowie Einführung einer Pestizidabgabe
- Förderung von Maßnahmen, die den Umstieg auf ökologisch nachhaltige Landwirtschaft ermöglichen

Bewusstseinsbildung

Die Gewerkschaft GPA wird sich den Themen Bedrohungen, Herausforderungen und Handlungsnotwendigkeiten durch die Klimakrise in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften, AK, ÖGB und zivilgesellschaftlichen Initiativen widmen, und in eigenen Medien sowie der internen Öffentlichkeit die Vielzahl von Möglichkeiten der Gegensteuerung für ArbeitnehmerInnen und VerbraucherInnen auf betrieblicher sowie privater Ebene aufzeigen. Mögliche Themen könnten z.B. klimabewusstere Speisepläne in Betriebskantinen, betriebliche Mülltrennung, Reduktion von betriebsbedingten PKW-Fahrten, klimaschonende Wege zur Arbeit, betriebliche Netzwerke und Nachbarschaftsnetzwerke für Private Sharing-Modelle, sein.

Weiters fordert die Gewerkschaft GPA eine Überarbeitung der Lehrpläne, sodass das Thema „Klimakrise und Gegenmaßnahmen“ in vielfältiger Weise in den Unterricht in sämtlichen Schulstufen einfließt.

Eine diesbezügliche Schwerpunktsetzung sollte auch in der Erwachsenenbildung (z.B. in Volkshochschulen) erfolgen.

Abschließend ist festzuhalten, dass es im Sinne von Nachhaltigkeit und Klimaschutz eine grundlegende wirtschaftliche, politische sowie auch kulturelle Transformation braucht. Einen gerechten Systemwandel, der Umwelt, Wirtschaft und Sozialpolitik miteinander verknüpft – **für ein gutes Leben für alle**.

AntragstellerInnen: Stefan Taibl, Karin Stanger

für die AUGÉ/UG

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/

Unabhängige GewerkschafterInnen

Die Klimakrise, aber auch die wirtschaftlichen Krisen sowie die wachsende soziale Ungleichheit der letzten Jahre haben alle auf die Bedrohung unseres Überlebens durch unser Wirtschaftssystem und unsere Lebensweise hingewiesen. Wir müssen Arbeit, Wirtschaft, Konsum, Umgang mit Rohstoffressourcen und den Grenzen des Planeten, aber auch den Zugang zu Wohlstand und damit die Maxime der Wachstumsideologie neu überdenken.

Wir arbeiten in einem System der Nachkriegslogik - Wachstum ist dabei notwendig, damit Wohlstand entsteht und erhalten werden kann. Gleichzeitig hat sich ein neoliberales Weltbild dazu gesellt, das auf Ausbeutung (von Menschen, aber auch anderer Lebensformen) und Raubbau abzielt. Wettbewerb ist eines der Hauptprinzipien, genauso wie freie Marktwirtschaft. Das regelt angeblich alles. Billiger und mehr ist oberste Priorität, sowohl in der Herstellung wie auch im Konsum. Bei der Arbeitskraft zählt geringer Lohn zu hoher Leistung, damit wir wettbewerbsfähig bleiben. Die Arbeitnehmer*innen werden global gegeneinander ausgespielt. Während die Produktivität in den letzten Jahrzehnten immer mehr gewachsen ist, sind die Löhne nicht im gleichen Masse gestiegen. Spekulative Finanzmärkte bestimmen über den Wert von Unternehmen, die Höhe der Dividende zählt, nicht ihr Nutzen für die gesamte Gesellschaft.

Die Klimakrise ist eine der gravierenden Folgen dieses Wirtschaftssystems. Diese Veränderungen betreffen den ganzen Planeten, gefährden alle Menschen und fast alle Lebewesen dieses Planeten. Gleichzeitig verursachen wir Müllberge, Verschmutzung der Umwelt und Weltmeere, betreiben Raubbau an Rohstoffen und Bioressourcen, alles unwiederbringliche Schäden. In den menschlichen Gesellschaften gibt es immer mehr soziale Verlierer*innen, die Schere zwischen Arm und Reich geht immer mehr auf.

Die Veränderungen, die aufgrund der Folgen dieses Tuns notwendig sind, die Korrekturen im wirtschaftlichen Tun, im Sozialen und im Konsum, brauchen ein Gesamtkonzept und müssen alle Bereiche menschlichen Tuns umfassen. Ziel muss eine soziale Gesellschaft sein, die nachhaltig mit dem Planeten umgeht, um ein Überleben der Menschheit zu gewährleisten.

- **Die GPA sieht den dringenden Handlungsbedarf, der sich aufgrund des fehlgeleiteten Wirtschaftens, des unreflektierten Konsumverhaltens und des Umgangs mit Menschen und Umwelt ergibt. Sie nimmt ihre Verantwortung zur Mitgestaltung einer gerechteren und nachhaltigen Gesellschaft wahr.**

- **Die GPA entwickelt, um diesen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft politisch zu begleiten, Konzepte, die mögliche Alternativen aufzeigen und den Wandel zu einer nachhaltigen und gerechteren Gesellschaft unterstützen und begleiten.**
- **Diese Konzepte umfassen eine Abkehr von der Wachstumslogik und beinhalten alle Schritte, die den Klimawandel und die Ausbeutung (von Menschen und Umwelt) stoppen. Ebenso ist Zugang zu Wohlstand und sozialer Sicherheit als Kernpunkt enthalten.**
- **Leitgedanke ist dabei Solidarität, als Abkehr zum Wettbewerb und um dem gegeneinander ausspielen von Arbeitskräften und Gesellschaften entgegen zu wirken.**
- **Da die kritische Phase des Kippens des ökologischen Systems in vielen Bereichen schon erreicht ist, setzt sich die GPA für einen gerechten Wandel ein und bringt sich in den Diskurs mit Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit ein.**

KLIMASCHUTZ: EIN JOB FÜR DIE GEWERKSCHAFT

AntragstellerIn: Stefan Steindl

für die AUGÉ/UG

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/
Unabhängige GewerkschafterInnen

Inhaltlicher Überblick

1. Die ersten Warnungen, die ersten Vertuschungen
 2. Die Folgen des Klimawandels
 - 2.1 Menschenrechte als erstes Opfer?
 - 2.2 Flucht
 - 2.3 Extremwetter
 - 2.4 Unbewohnbarkeit von Teilen der Erde?
 - 2.5 Kipppunkte des Klimasystems - Zusammenbruch der Zivilisation?
 3. Eine neue Gefahr: Climate engineering
 4. Lösung: Eine bessere, gerechtere Welt
 - 4.1 Die Verantwortung nicht auf Einzelne abschieben
 - 4.2 Negativwachstum
 5. Handeln: Die Gewerkschaft als game changer
 - 5.1 Arbeitszeitverkürzung
 - 5.2 Breite innergewerkschaftliche Diskussion
 - 5.3 Betriebsräte als Speerspitze gegen den Klimawandel
 - 5.4 Wir lernen im Vorwärtsgen
- Anhang: Quellenangaben

Einleitung

Der menschengemachte Klimawandel ist ein Fakt. Die Naturwissenschaftlerin und Frauenrechtlerin Eunice Newton Foote führte erste Experimente durch, die den Zusammenhang von Sonnenlicht und CO₂ auf die Erwärmung bereits im Jahr 1856 demonstrierte – sie konnte damit als Erste die Natur des Treibhauseffektes beschreiben. [1] Der schwedische Physiker Svante Arrhenius entwickelte Ende des 19. Jahrhunderts die ersten Klimamodelle und die Theorie, dass eine Erhöhung der CO₂-Konzentration der Atmosphäre zu wärmeren Temperaturen führen würde. [2] Bereits 1930 war die Erderwärmung soweit fortgeschritten, dass US-ForscherInnen eine Erhöhung der Temperatur in den USA feststellen konnten. [3] 1957 konnte der Chemiker Charles David Keeling durch langjährige Messungen am Mauna Loa in Hawaii den direkten Zusammenhang der CO₂-Konzentration mit der Verbrennung fossiler Brennstoffe aufzeigen. Die sogenannte Keeling-Kurve gilt heute als einer der wichtigsten Belege für die vom Menschen verursachte globale Erwärmung. [4]

1. Die ersten Warnungen, die ersten Vertuschungen

Im Jahr 1965 berichtet Frank Ikard, Präsident des American Petroleum Institute (die Dachorganisation der US-Ölkonzerne), über die Klimafolgen aufgrund der Nutzung fossiler Brennstoffe und dass wir nur noch wenig Zeit hätten, »to save the world's peoples«. [5] Der Bericht, den Ikard ansprach, stammt vom wissenschaftlichen Beirat des damaligen US-Präsidenten Lyndon B. Johnson. [6]

Die Deutsche Meteorologische Gesellschaft e. V. (DMG) und die Deutsche Physikalische Gesellschaft e. V. (DPG) wendeten sich 1985 und 1987 mit einem Schreiben an die Öffentlichkeit und forderten von der Politik umgehend Maßnahmen, um das 1°C-Ziel einzuhalten. [7]

Bereits 1982 beauftragte der Ölkonzern Exxon eine Studie, um den Zusammenhang zwischen CO₂ und den Klimawandel besser zu verstehen. In einem internen Briefing prognostizierte der Ölkonzern die Klimaentwicklung für die nächsten Jahrzehnte. Die Prognose war sehr genau: In den Forschungsarbeiten von Exxon, wird eine CO₂-Konzentration für das Jahr 2019 von 415 ppm und eine Temperaturerhöhung von 0,9°C vorhergesagt. (Siehe Tabelle, letzte Spalte Temperaturprognosen.)

Die CO₂-Konzentration wurde tatsächlich im Mai 2019 und die 0,9°C-Marke im Jahr 2017 erreicht. [8] In der Folge versuchten Exxon und andere Ölkonzerne die Ergebnisse zu verheimlichen und gaben Milliarden US-Dollar aus, um die Wirkung von CO₂ auf die Erderwärmung zu leugnen. 2018 hat die New Yorker Staatsanwaltschaft Exxon wegen Falschangaben und Anlegertäuschung im Zusammenhang mit dem Klimawandel angeklagt. [9]

2. Die Folgen des Klimawandels

Die Erwärmung der Atmosphäre und der Meere führt zu einer Unzahl an Folgen. Selbst wenn wir die Pariser Klimaschutzziele einhalten, wird die Welt schon in wenigen Jahren eine andere sein. So wäre es trotz der Einhaltung des 1,5°C-Ziel (bzw. des „deutlich unter 2°C“-Ziel) fraglich, ob der Amazonas Regenwald bestehen bleibt. Wir werden im Sommer mit hoher Wahrscheinlichkeit ein eisfreies Nordpolarmeer erleben. Der westantarktische Eisschild ist mit hoher Wahrscheinlichkeit schon gekippt [10], ebenso nach neuesten Studien der grönländische Eisschild [11] – diese Eisschilde werden unweigerlich abschmelzen. Die Menschheit wird über die nächsten Jahrhunderte und Jahrtausende einen Meeresspiegelanstieg von mehreren Metern erleben. Als vor 3,3 Millionen Jahren der CO₂-Gehalt in der Atmosphäre ähnlich hoch war wie heute, lag der Meeresspiegel um 15 bis 20 Meter höher. [12] Die UNO will den Meeresspiegelanstieg langfristig auf 6 bis 9 Meter beschränken. [13]

2.1 Menschenrechte als erstes Opfer

Philip Alston, UN-Sonderberichterstatter zu extremer Armut und Menschenrechten, warnt davor, dass Menschenrechte die Klimakatastrophe nicht überleben werden. Entwicklungsländer werden 75 Prozent der Kosten der Klimakrise tragen, obwohl die ärmste Hälfte der Weltbevölkerung nur 10 Prozent der Kohlendioxidemissionen verursacht. Der Klimawandel ist ein Menschenrechtsproblem, gerade weil er Auswirkungen auf die Menschen hat, so Alston. Aufgrund der Abschottungspolitik des Westens werden die Menschenrechte gefährdet. [14]

2.2 Flucht

Eine Studie von Greenpeace zeigte 2017, dass jährlich 21,5 Millionen Menschen aufgrund des Klimawandels auf der Flucht sind. [15] Bereits 1990 warnte der „Weltklimarat“ (IPCC), dass Migration eine der größten Auswirkungen des Klimawandels sein wird. Der Hohe Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen, António Guterres, prognostizierte 2009 auf dem Weltklimagipfel in Kopenhagen, dass der Klimawandel Hauptfluchtgrund werde. [16] Im IPCC-Sonderbericht über den Ozean und die Kryosphäre befürchtet der Weltklimarat, dass schon bei Erreichen des 2°C-Zieles ab dem Jahr 2050 280 Millionen Menschen vor dem steigenden Wasser fliehen müssen. [17] Tatsächlich bewegt sich die Welt durch die unzureichenden Maßnahmen der Staatengemeinschaft aber auf eine globale Erderwärmung deutlich über 3°C zu. [18] Fluchtgründe wegen Dürren und Hitze sind hier noch gar nicht miteinberechnet.

2.3 Extremwetter

Die Klimamodelle zeigen uns, dass wir auch in Europa mit deutlich mehr Dürreperioden rechnen müssen. Wenn wir das 2°C-Ziel nicht schaffen, wird die Niederschlagsmenge von Südwesteuropa über den Balkan bis nach Mittelasien um bis zu 75 Prozent abnehmen. Mitteleuropa muss mit bis zu 25 Prozent geringerem Sommer-Niederschlag rechnen. [19] Die Temperaturen steigen in einigen Klimaszenarien (IPCC RCP 8.5) über den Ozeanen um 4°C gegenüber dem Zeitraum 1986-2005 an, die Kontinente erwärmen sich um etwa 6°C und die Nordpolarmeere werden 11°C wärmer sein. Zum Vergleich: Die Oberflächentemperatur der Nordpolarmeere ist heute nahe dem Gefrierpunkt. [20] Bis 2050 könnte die Temperatur in Wien um 7,6 Grad steigen. [21]

2.4 Unbewohnbarkeit von Teilen der Erde?

Die Menschheit ist dabei durch ihre fortgesetzten Treibhausgasemissionen eine Welt zu schaffen, die in weiten Teilen unbewohnbar sein wird. So dramatisch diese Worte klingen, so real ist die Gefahr.

Studien zeigen, dass Teile des Nahen Ostens und Nordafrika aufgrund des Klimawandels auf Dauer unbewohnbar werden. [22] Aber auch in Südostasien, Südamerika und Zentralafrika würden die Temperaturen in einer +3°C-Welt so stark ansteigen, dass Teile dieser Regionen nicht mehr bewohnbar sein werden (im Bild die Grafik, die mit RCP 4.5 gekennzeichnet ist). [23]

2.5 Kipppunkte des Klimasystems - Zusammenbruch der Zivilisation?

Bereits jetzt warnen namhafte KlimaforscherInnen vor einem möglichen Zusammenbruch der menschlichen Zivilisation, sollte die Erderwärmung nicht gestoppt werden. Will Steffen, Australiens führender Klimaforscher, warnt davor, dass die Menschheit kurz davor steht die Kontrolle über das Klimasystem zu verlieren und es dadurch zu einem Zusammenbruch der menschlichen Zivilisation kommen kann. [24] Der Grund sind die sogenannten „Kipppunkte des Klimasystems“, die zu einer Selbstverstärkung des Klimawandels führen können. [25] [26] Ein Beispiel ist hier der Permafrostboden, der jetzt schon große Mengen des Treibhausgases Methan in die Atmosphäre abgibt. [27] [28]

Führende ForscherInnen der Stanford University kommen in einer Studie zu dem Schluss, dass sich das Artensterben auf beispiellose Weise beschleunigt, was ein Wendepunkt sein könnte für den Zusammenbruch der menschlichen Zivilisation. [29] In einer weiteren Studie wird gezeigt, dass die Ernteerträge in den größten „Brotkörbe“ dieser Welt bei einer fortgesetzten Erderwärmung durch massive Dürren bedroht sind. [30]

3. Eine neue Gefahr: Climate engineering

Die Antwort auf den Klimawandel ist einfach: Die Emissionen der Treibhausgase auf Null bringen. Anstatt fossile Brennstoffe zu verwenden, erneuerbare Energien. Sowie eine Transformation der Weltwirtschaft.

Demgegenüber stehen Technologien die man unter den Begriff „Geoengineering“ bzw. „climate engineering“ zusammenfasst. Durch bestimmte Techniken, soll die Erde gekühlt werden. Manche dieser Technologien werden seriös erforscht, andere bedeuten einen enormen Eingriff in ökologische Kreisläufe. Andere klingen wie Utopien, so sollen Spiegeln zwischen Sonne und Erde positioniert werden, um die Sonneneinstrahlung auf die Erde zu reduzieren. Die Kosten würden das weltweite BIP um das zehnfache übertreffen. Andere klingen wie Dystopie ...

Die Internationale Organisation für Normung (ISO), eine globale branchenorientierte gemeinnützige Gruppe mit mehr als 160 Mitgliedstaaten, hat einen neuen Entwurf für Leitlinien zu Klimaschutzmaßnahmen für Unternehmen erstellt. Anstatt die Klimaschutzziele durch Emissionsreduzierung zu erreichen, konzentriert sich der Entwurf auf Climate-engineering-Technologien. [31]

So diskutieren ernsthaft Konzerne und ihre thinktanks darüber, durch die Einbringung großer Mengen von Sulfat-Aerosolen in die Atmosphäre, die Erde zu kühlen. Ähnlich wie bei Vulkanausbrüchen würde Sonnenstrahlung reflektiert. Gerade Ölkonzerne argumentieren für diese Maßnahme, um die Weltwirtschaft nicht auf erneuerbare Energie umzustellen zu müssen (= weiter Öl zu fördern).

Aber einmal damit angefangen, müsste die Menschheit über Jahrhunderte Geoengineering betreiben. [32] Denn selbst, wenn wir die CO₂-Emissionen in einer entfernten Zukunft auf Null reduzieren, so wird die bis dahin höhere CO₂-Konzentration in der Atmosphäre, die Erderwärmung wieder – und dann beschleunigt – in Gang setzen (sogenannte „Terminationsproblem“). Dazu kommt, dass Geoengineering mit Sulfat-Aerosole ein massiver Eingriff in den Wind- und Wasseraushalt der Erde verursachen würde. [33] Man würde die Tropen unterkühlen (0,5°C unter vorindustriellen Wert) und die Pole erwärmen sich trotzdem um 1,5°C. Die Winter würden generell wärmer, die Sommer kühler. In Nordamerika, Eurasien und Südamerika würden die Niederschlagsmengen bis zu 20 Prozent niedriger ausfallen. Das Amazonas-Ökosystem würde kollabieren. Landwirtschaft wären aufgrund massiver Dürre in Nordamerika, Europa und Asien nur noch beschränkt möglich. [34] Aber die augenscheinlichsten Folgen würden wir am Himmel sehen – oder eben nicht. Die Aerosole werden das Sonnenlicht streuen, sodass wir den Himmel nur noch milchig weiß sehen werden bzw. keinen Sternenhimmel mehr sehen. [35]

Und für was? Damit die Ölkonzerne weiter Gewinne schreiben. Wir können und dürfen die Lösung der Klimakrise nicht den Konzernen überlassen!

4. Lösung: Eine bessere, eine gerechtere Welt

In Anbetracht solcher gemeingefährlicheren Ideen, leuchtet es uns als GewerkschafterInnen ein, dass uns weder führende Staaten, noch Konzerne retten werden. Wir müssen die Transformation der Gesellschaft in die eigenen Hände nehmen.

4.1 Die Verantwortung nicht auf Einzelne abschieben

Die öffentliche Diskussion über den Klimawandel bewegt sich immer mehr in die Richtung, das einzelne Individuum habe zur Rettung der Welt zu verzichten. Wenn jeder – so die vielgehörte These – sich ein Elektroauto kauft, wenn jeder sich vegan ernährt, dann retten wir dadurch das Klima. Die großen Energiekonzerne freuen sich über diese Richtung in der Debatte – sie spielt ihnen in die Hände.

Dabei leben wir in einer politischen Ökonomie, die Massentierhaltung wegen des Profits erzwingt und Menschen systematisch arm hält, so dass sie sich weder Biofleisch noch Biogemüse leisten können. Wer am Ende des Monats nicht weiß, wie er/sie seine Kinder satt bekommt, wird keinen einzigen Gedanken an Klimaschädlichkeit von Fleisch verschwenden. Wir leben in einer politischen Ökonomie, die es den Einzelnen nicht ermöglicht, ein CO₂-freies Leben zu führen.

Wir müssen als Gesellschaft größer denken und die Verantwortung nicht auf einzelne Menschen schieben: So haben nur 90 Unternehmen fast zwei Drittel der weltweiten CO₂-Emissionen zwischen 1854 und 2010 verursacht! [36]

4.2 Negativwachstum

Die Lohnpolitik in Österreich beruht weitgehend auf den Grundsatz, dass die Produktivitätssteigerung einer Branche in eine Reallohnsteigerung in dieser Branche umgewandelt wird.

Gleichzeitig offenbart die Klimakrise den Schwachpunkt dieser Art der Einkommensverteilung: Sie beruht auf den Grundsatz des Wirtschaftswachstums.

Der wesentlichste Faktor für die immer stärker steigenden CO₂-Emissionen ist das Wirtschaftswachstum. Die Basis der Sonderberichte des Weltklimarats IPCC ist die sogenannte „Kaya-Identität“. [37] [38] Die Kaya-Identität setzt die Bevölkerung, das Wirtschaftswachstum (BIP), den globalen Energieverbrauch und den globalen CO₂-Ausstoß zueinander in Beziehung:

F	=	P	*	G/P	*	E/G	*	F/E
CO ₂ -Emissionen	=	Bevölkerung	*	BIP pro Kopf	*	Energieintensität des BIP	*	CO ₂ -Fußabdruck von Energie

F ...globaler CO₂-Ausstoß aus menschlichen Quellen

P ...Weltbevölkerung

G ...BIP der Welt

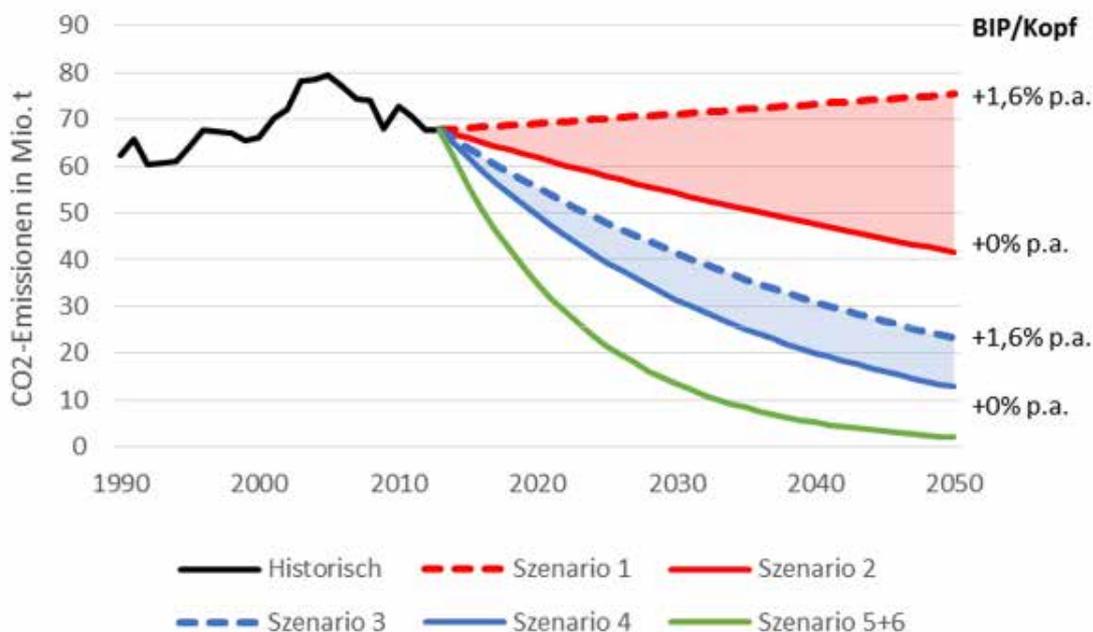
E ...Globaler Energieverbrauch

Die beiden technischen Faktoren „Energieintensität“ und „CO₂-Fußabdruck“ können wir gut kontrollieren. Wir verbrauchen heute schon deutlich weniger Energie, um Waren und Dienstleistungen zu produzieren, als in vergangener Zeit. Aber diese effektivere Nutzung von Energie bei der Produktion können wir nicht beliebig steigern. Hochtechnologie lässt sich kaum noch verbessern und sie steht nur wenigen reichen Staaten zur Verfügung. Der CO₂-Fußabdruck der Energie lässt sich hingegen einfach verbessern: Durch erneuerbare Energie. Umso weniger fossile Brennstoffe wir nutzen, umso mehr verbessert sich der CO₂-Fußabdruck der Energie. Diese beiden Terme sind also die technikbestimmten Faktoren der Gleichung.

Die beiden anderen Faktoren sind das Bevölkerungswachstum und das Wirtschaftswachstum. Das Bevölkerungswachstum zu begrenzen ist ein Ziel der UNO.

Es verbleibt das Wirtschaftswachstum als Treiber des Klimawandels, den wir auch kurzfristig beeinflussen können. Reto Knutti, Professor für Klimaphysik an der ETH Zürich führt die noch immer steigenden Treibhausgas-Emissionen auf das enorme Wirtschaftswachstum zurück. [39] In der lesenswerten Arbeit „Energie und Klimaschutz: Einige grundsätzliche Betrachtungen“ von Andreas Veigl im Rahmen des 14. Symposium Energieinnovation, werden unterschiedliche Wirtschaftswachstums-Szenarien und ihre Auswirkungen auf den Klimaschutz durchgerechnet. [40]

Die Schlussfolgerung: Bei einem fortgesetzten Wirtschaftswachstum laufen selbst sehr optimistisch angesetzte CO₂-Einsparungen durch „technische Maßnahmen“ ins Leere, sodass wir die Pariser Klimaziele kaum erreichen werden.



Bildquelle: Andreas Veigl, „Energie und Klimaschutz: Einige grundsätzliche Betrachtungen“. Im Bild zu sehen sind die prognostizierten CO₂-Emissionen in Verbindung mit dem Wirtschaftswachstum (rechts). Rot dargestellt, wenn die „technischen Maßnahmen“ zur Intensitätsverbesserung (also CO₂-ärmere Produktion und Energienutzung) den historischen Werten vor 2010 entspricht. Blau, bei deutlich höheren Intensitätsverbesserungsraten und Grün unter der Annahme, dass die CO₂-Emissionen durch technische Maßnahmen ab 2013 zwischen 9 und 11 Prozent pro Jahr bis 2050 fallen (je nach Wirtschaftswachstum). Zu beachten ist, dass entgegen der im Bild gezeigten Prognosen, die CO₂-Emissionen auch nach 2012 – bis heute! – weiter angestiegen sind und die CO₂-Emissionen bei fortgesetztem Wirtschaftswachstum noch deutlich kräftiger als 11 % fallen müssten, was unrealistisch ist.

„Grünes Wachstum“ ist nicht die Lösung. „Klima- und Ressourcenschutz ist bei Wachstum eine Illusion, grünes Wachstum ist eine Leerformel“, schreibt Irmi Seidl, Dozentin für Ökologische Ökonomik an der ETH Zürich. „Wachstum und Umweltverbrauch sind eng gekoppelt, der Umweltverbrauch nimmt mit Wachstum proportional zu“. (Vgl. „The material footprint of nations“). Um den Klimawandel zu stoppen, müssen wir uns von der Idee des konkurrenzbehafteten Wirtschaftswachstums als Wohlstandsgenerator verabschieden. [41] Helga Kromp-Kolb, bis 2018 Leiterin des Zentrums für Globalen Wandel und Nachhaltigkeit an der BOKU, bringt es im Interview mit der „Kompetenz“ auf den Punkt:

“Aber wenn man bedenkt, dass das Klima ja nur ein Symptom von mehreren Symptomen ist, die darauf hinweisen, dass wir ein ungeeignetes Wirtschaftssystem haben, dessen Spielregeln bewirken, dass die Menschen und die Natur ausgebeutet werden, dann ist alleine das Ersetzen von Technologien keine Lösung, weil das diese Ausbeutung nicht verändert.“ [42]

Wir müssen beginnen über Null- und Negativ-Wachstum nachzudenken und dieses in vielen Bereichen umsetzen!

5. Die Gewerkschaft als verantwortungsvolle Mitgestalterin der Veränderung

Wer wenn nicht wir? Der Klimawandel stellt uns vor bis dato unbekannte Herausforderungen, die ein gemeinsames und kollektives Handeln erzwingen. Der Klimawandel droht die Kluft zwischen Reich und Arm zu vergrößern. Dem müssen wir uns als Gewerkschaft entgegenstemmen.

5.1 Arbeitszeitverkürzung

Eine Reihe von Studien zeigen, dass Arbeitszeitverkürzung die Treibhausgasemissionen verringern würde. [43] [44] [45] Die folgende Grafik der Universität Bremen zeigt sehr eindrücklich, wie eng Arbeitszeit und Treibhausgasemissionen zusammenhängen. An Wochenenden sinken die CO₂-Emissionen um 30 bis 40 Prozent. [46]

Allerdings ist die Beziehung von Arbeitszeit und Treibhausgasemissionen komplex und noch nicht hinreichend genau verstanden. So muss beispielsweise von sogenannten Rebound-Effekten ausgegangen werden, etwa einer vermehrten Reisetätigkeit, wenn das Wochenende verlängert wird und dadurch eine Verringerung der Einsparungskapazität der CO₂-Emissionen.

In der Studie „*Reduced Work Hours as a Means of Slowing Climate Change*“ von David Rosnick wird die Auswirkung von Arbeitszeitverkürzungen auf die Treibhausgasemissionen und die Erderwärmung abgeschätzt. Die Studie modelliert die Entwicklung bis zum Jahr 2100 unter der Annahme, dass sich die Arbeitszeiten (ab dem Jahr 2013) pro Jahr um 0,5 Prozent reduzieren. In diesem Modell reduziert sich die Erderwärmung zwischen 40 und 70 Prozent gegenüber einer Welt ohne Arbeitszeitverkürzung. [47]

Eine weitere Studie vergleicht mehrere Modelle der Arbeitszeitverkürzung im Hinblick auf den Klimaschutz: Die 4-Tage-Woche, ein freier Mittwoch, reduzierte Tagesstunden und ein erhöhter Urlaubsanspruch. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Umstellung auf eine viertägige Arbeitswoche gegenüber anderen Modellen, eindeutig den größten Effekt auf die Reduktion von Treibhausgasemissionen hat. [46]

Der thinktank „Autonomy“ rechnet vor, dass die wöchentliche Arbeitszeit in Schweden auf 12 Stunden und in Deutschland sogar auf 6 Stunden reduziert werden müssen, um die Klimaziele zu erreichen. [49]

Gleichzeitig wird eine Arbeitszeitverkürzung als isolierte Politik allein wahrscheinlich nicht ausreichen, um den Klimawandel zu bekämpfen bzw. ist eine radikale Arbeitszeitverkürzung auf wenige Stunden pro Woche unrealistisch. Sie muss vielmehr durch andere Maßnahmen ergänzt werden, die eine radikale wirtschaftliche Transformation ermöglichen, um beispielsweise Arbeitsplätze von Sektoren wie dem verarbeitenden Gewerbe und der Gewinnung fossiler Brennstoffe in Richtung Beschäftigung in Dienstleistungsberufen und „grüne Arbeitsplätze“ (z. B. Wiederaufforstungsmaßnahmen) zu verlagern.

5.2 Breite innergewerkschaftliche Diskussion

Um irreversible Veränderungen unseres globalen Ökosystems und damit weitreichende und beispiellose Verschlechterung in allen Aspekten der Gesellschaft zu verhindern, benötigen wir eine kontrollierte und radikale Veränderung unserer politischen Ökonomie. Diese Veränderung, dieser Wille zur Veränderung, kann nicht durch Befehl oder Kommando von oben kommen. Zu tiefgreifend werden die Veränderungen sein, zu viele Menschen müssen bereitwillig mitmachen.

Die Gewerkschaftsbewegung benötigt daher einen Diskussionsprozess, in dem umfassend über die kommende Transformation diskutiert wird. Indem offen und ehrlich über die Zukunft bestimmter Branchen diskutiert wird. Indem damit verbundene Sorgen und Ängste realisiert werden. Indem wir GewerkschafterInnen durch solidarisches Lernen uns auf die kommende Transformation vorbereiten.

5.3 Betriebsräte als Speerspitze gegen den Klimawandel

Ein wichtiger Part werden dabei unsere BetriebsrätInnen sein. Sie sitzen in Schlüsselpositionen. Sie kennen die Produktionsprozesse in ihren Betrieben, sie kennen die Belegschaften in diesen Produktionsprozessen. Sie sind die Augen und die Ohren der Gewerkschaft; und sie sind es, die schlussendlich die ArbeitnehmerInnen überzeugen müssen.

Im Angesicht der Veränderungen der Zukunft, müssen wir die Rolle der BetriebsrätInnen stärken. Wir müssen den BetriebsrätInnen Werkzeuge in die Hand geben, um erfolgreich in Betrieb über die kommenden Veränderungen diskutieren zu können. Und wir müssen unseren BetriebsrätInnen die Macht geben, die daraus entstehenden Interessen durchzusetzen.

5.4 Wir lernen im Vorwärtsgehen

Wir stehen vor einer Situation, in der kollektive Lösungen notwendig sind und wir gemeinsam handeln müssen – zum Wohl aller. Kaum eine Organisation, kaum eine Gruppe ist besser dafür geeignet, um kollektives Wohl durchzusetzen, als die Gewerkschaften.

Eben, weil wir vor etwas ganz Neuem stehen, erachten wir eine umfassende und langfristige Auseinandersetzung mit der Klimakrise als notwendig. Dabei werden wir auch Fehler begehen, doch aus diesen gilt es zu lernen, um die sich ankündigende Klimakatastrophe zu bewältigen und die Welt zu einem bessern Ort zu machen.

„Die Gewerkschaften sind das Stärkste, was die Schwachen haben.“

Michael Sommer, DGB-Vorsitzender

Das Bundesforum der Gewerkschaft GPA möge daher beschließen:

- Das Bundesforum der GPA beauftragt die Einsetzung einer Arbeitsgruppe, die im Sinne dieses Antrags „Klimaschutz: Ein Job für die Gewerkschaft“ Konzepte erstellt und Forderungen formuliert. Die dafür erforderlichen Ressourcen sind zur Verfügung zu stellen.

In weiterer Folge soll ein Workshop unter Einbeziehung der Wirtschaftsbereiche durchgeführt werden, um die Betroffenheiten und Herausforderungen in den jeweiligen Branchen zu identifizieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Die Ergebnisse werden von der Arbeitsgruppe aufbereitet und an den Bundesvorstand berichtet.

Anhang

- [1] <https://books.google.co.uk/books?id=6xhFAQAAMAAJ&pg=PA382#v=onepage&q&f=false>
- [2] <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14786449608620846>
- [3] <http://www.rescuethatfrog.com/wp-content/uploads/2017/01/Callendar-1938.pdf>
- [4] <https://scripps.ucsd.edu/news/american-chemical-society-honors-keeling-curve-and-noaa-observatory>
- [5] https://www.nature.com/articles/s41558-018-0349-9.epdf?no_publisher_access=1&r3_referer=nature
- [6] <http://www.climatefiles.com/climate-change-evidence/presidents-report-atmospher-carbon-dioxide/>
- [7] <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/phbl.19870430811>
- [8] <https://earthier.gizmodo.com/exxon-predicted-2019-s-ominous-co2-milestone-in-1982-1834748763>
- [9] <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/oelriese-exxon-wegen-falschangaben-zum-klimawandel-verklagt-15855218.html>
- [10] <https://scilogs.spektrum.de/klimalounge/westantarktis-ueberschreitet-den-kippunkt/>
- [11] <https://www.nature.com/articles/s43247-020-0001-2>
- [12] <https://www.nature.com/articles/s41598-020-67154-8>
- [13] <https://twunroll.com/article/1159416790507773952>
- [14] <https://www.theguardian.com/environment/2019/jun/25/climate-apartheid-united-nations-expert-says-human-rights-maynot-survive-crisis>
- [15] <https://www.greenpeace.de/presse/presseerklaerungen/200-millionen-klimafluchtlinge-bis-2040>
- [16] <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/informieren/fluchtursachen/klimawandel/>
- [17] <https://www.de-ipcc.de/252.php>
- [18] <https://climateactiontracker.org/global/cat-thermometer/>
- [19] <https://www.dkrz.de/kommunikation/klimasimulationen/de-cmip5-ipcc-ar5/ergebnisse/niederschlag>
- [20] <http://pure.iiasa.ac.at/id/eprint/9505/>
- [21] <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0217592>
- [22] <https://link.springer.com/article/10.1007/s10584-016-1665-6>
- [23] <https://asta-umweltreferat.fs.tum.de/wp-content/uploads/2018/07/Klimawandel-2018-Teil-2.pdf>
- [24] <https://voiceofaction.org/collapse-of-civilisation-is-the-most-likely-outcome-top-climate-scientists>
- [25] <https://www.pik-potsdam.de/services/infothek/kippelemente/kippelemente>
- [26] <https://www.pik-potsdam.de/aktuelles/pressemitteilungen/archiv/2011/kipp-elemente-im-klimasystem-forscher-verfeinern-ihre-einschaetzung>
- [27] <https://www.klima-warnsignale.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2014/04/kutzbach.etal.pdf>
- [28] <https://www.klimareporter.de/erdsystem/der-klima-turbo>
- [29] <https://www.theguardian.com/environment/2020/jun/01/sixth-mass-extinction-of-wildlife-accelerating-scientists-warn>
- [30] <https://www.smh.com.au/environment/climate-change/australia-among-global-hot-spots-as-droughts-worsen-in-warmingworld20200601-p54ydh.html?btis>
- [31] <https://phys.org/news/2019-08-industry-guidance-touts-untested-tech.html>
- [32] <https://eu.usatoday.com/story/opinion/2015/02/15/climate-change-solar-geoengineering-greenhouse-gases-editorials-debtes/23465849/>
- [33] <https://mpimet.mpg.de/mitarbeiter/ulrike-niemeier/geoengineering/sulfat-geoengineering/>
- [34] https://www.academia.edu/15000900/Risikobewertung_Bewertungsans%C3%A4tze_und_Entscheidungskriterien_f%C3%BCrGeoengineering_Eingriffe
- [35] <https://mpimet.mpg.de/mitarbeiter/ulrike-niemeier/geoengineering/sulfat-geoengineering/>
- [36] <https://www.theguardian.com/environment/2013/nov/20/90-companies-man-made-global-warming-emissions-climate-change>
- [37] https://unfccc.int/files/adaptation/application/pdf/2.4_cicero_peters.pdf
- [38] <https://archive.ipcc.ch/ipccreports/sres/emission/index.php?idp=50>
- [39] <https://ethz.ch/de/news-und-veranstaltungen/eth-news/news/2014/09/keine-trendwende-beim-co2-ausstoss.html>
- [40] https://www.tugraz.at/fileadmin/user_upload/Events/Eninnov2016/files/lf/Session_D1/LF_Veigl.pdf
- [41] <https://www.pnas.org/content/112/20/6271>
- [42] <https://kompetenz-online.at/2019/07/02/wir-sind-jenseits-dessen-was-dieser-planet-vertraegt/>
- [43] <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959378013000472>
- [44] Hayden, Andersand Jose Shandra. 2009. "Hours of work and the ecological footprint of nations: an exploratory analysis." *Local Environment: The International Journal of Justice and Sustainability*,14(6): 575-600.
- [45] https://www.cepr.net/documents/publications/energy_2006_12.pdf
- [46] http://www.esa.int/ESA_Multimedia/Images/2014/09/Day-of-week_dependence_of_carbon_dioxide
- [47] https://ecology.iww.org/PDF/misc/climate-change-workshare-2013-02.pdf?bot_test=1
- [48] <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0921800916302579>
- [49] <http://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/05/The-Ecological-Limits-of-Work-final.pdf>

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ MUSS MENSCHLICH GESTALTET WERDEN

AntragstellerIn: Leitung des Beirates für Arbeit und Technik

Der **Künstlichen Intelligenz (KI)** kommt in allen Lebensbereichen immer größere Bedeutung zu, so auch in der Arbeitswelt. Das zeigt sich auch dadurch, dass die EU-Kommission das Thema in einem Weißbuch „Zur Künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen“ zur breiten gesellschaftlichen Diskussion stellt.

KI ist ein vager Begriff, der sehr unterschiedlich verwendet wird. In diesem Antrag geht es um **selbstlernende IT-Systeme, die automatisierte Entscheidungen treffen können. Von deren Auswirkungen sind auch ArbeitnehmerInnen betroffen (z.B. durch den Einsatz von Bewerbungs- und Karrieretools, Anreizsystemen mit automatisierten Prämienberechnungen, Verhaltensprognosen und ähnlichem)**. KI kann viel Positives bewirken, kann aber auch zum Nachteil der Betroffenen eingesetzt werden.

Durch die Komplexität der dabei eingesetzten Algorithmen sind die Auswirkungen a priori oft nicht leicht erkennbar, was das **Machtungleichgewicht** zwischen AG und AN weiter verschärft, da die bestehenden Mitbestimmungsrechte ausgehebelt werden können. Werden KI-Systeme eingeführt, sind sie schwer zu verändern und vom Betriebsrat zu kontrollieren. Ziel muss es deshalb sein, die Mitbestimmungsrechte anzupassen und zu stärken, und die Einsatzbedingungen von KI klar festzulegen.

Um das gewährleisten zu können stellt der „Beirat für Arbeit und Technik“ der Gewerkschaft GPA den folgenden Antrag an das Bundesforum:

Antrag Künstliche Intelligenz:

Um den stark steigenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt so gestalten zu können, dass die Grundrechte der ArbeitnehmerInnen gewahrt und das Arbeitsrecht im Sinn von „Guter Arbeit“ weiterentwickelt wird, **fordert die Gewerkschaft GPA:**

- 1. Ausbau der Mitbestimmung** durch Anpassung der bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen in den Bereichen Datenschutz, Überwachung, Beurteilung und Diskriminierungsschutz an die erweiterten Möglichkeiten von KI in Form von:
 - **Stärkung** von Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats im Zusammenhang mit KI-Systemen, z.B. durch das Recht auf Kostenübernahme für Beratung durch KI-ExpertInnen.
 - **Explizite Erweiterung der zustimmungspflichtigen Sachverhalte** um die Einführung von KI-Systemen.

2. Start einer Bildungsoffensive seitens der AN-Interessensvertretung mit den Zielen:

- **Grundverständnis stärken** – dieses darf nicht allein ExpertInnen vorbehalten bleiben. BetriebsrätInnen brauchen ein Grundverständnis über Funktionsweise algorithmischer Systeme (Data mining, Bildung von Korrelationen, Modellbildung, Qualitätsmaß, Entscheidungsbaum, Datengrundlagen) und Wissen darüber, wo Mitbestimmung ansetzen kann und muss.
- **Bewusstseinsarbeit leisten** – Entmythologisierung dieser Technologien und Verfahren. KI wird von Menschen gemacht, dabei werden viele menschliche Entscheidungen getroffen, die Betriebsräte beeinflussen können.
- **Praxiseinsatz erleichtern** – Wissen generieren und Verfahren entwickeln, um die Mitbestimmung bei KI umzusetzen. Verbreitung durch strukturierten Informationsaustausch zwischen AN-Organisationen (Betriebsräte, Gewerkschaft, Arbeiterkammer), z.B. durch Entwicklung einer Plattform.

3. Verpflichtung zur Evaluierung und Kennzeichnung von KI-Systemen inklusive Offenlegung der eingesetzten Parameter, um eine Verselbständigung und Undurchsichtigkeit der Systeme zu verhindern, und so den Einsatz von KI zum Wohl der ArbeitnehmerInnen und der Gesellschaft sicherzustellen.

- **Betrieblich:** Verankerung einer verpflichtenden arbeitsbegleitenden Folgenabschätzung im ArbVG unter Einbeziehung des Betriebsrats und der zuständigen Gewerkschaft mit klaren Rechtsfolgen, sollten Mängel festgestellt werden (z.B. außer Betrieb nehmen des Systems, Ändern von Parametern und Algorithmen, Löschung von beanstandeten Daten oder Verknüpfungen).
- **Überbetrieblich:** Schaffung einer unabhängigen Algorithmen-Prüfstelle (unter Einbeziehung der Sozialpartner) mit der Aufgabe, ein Zulassungsverfahren von Algorithmen zu entwickeln (ähnlich wie bei Medikamenten) und mit weitreichenden Kompetenzen zur Evaluierung.

4. Verbesserung der Rechtsdurchsetzung

- **Betrieblich:** Klare und empfindliche Sanktionen, z.B. Geldstrafen analog zur DSGVO, bei Verstößen gegen die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.
- **Überbetrieblich:** Die Einführung eines expliziten Verbandsklagerechts, Verbot von Profiling im Arbeitsverhältnis, Verbot von automatisierten Entscheidungen im arbeitsrechtlichen Einzelfall.

5. Einführung von Mindeststandards, die in einen verbindlichen rechtlichen Rahmen zu stellen sind. z.B.

- Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Algorithmen
- Vorrang menschlichen Handelns und menschlicher Aufsicht
- Verhinderung von Diskriminierung
- Berücksichtigung von gesellschaftlichem und ökologischem Wohlergehen

Mit einer raschen und entschiedenen Durchsetzung dieser Maßnahmen kann die Mitbestimmung bei der Einführung von KI-Systemen rechtzeitig und nachhaltig ausgebaut werden.

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT- FRAUENLÖHNE UND GEHÄLTER AUFWERTEN

AntragstellerInnen: Stefan Taibl, Karin Stanger

für die AUGÉ/UG

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/ Unabhängige GewerkschafterInnen

Die im Auftrag der AK erstellte Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima-Index anlässlich der COVID-Pandemie nennt als systemrelevante Berufsgruppen Einzelhandelsbedienstete, Reinigungskräfte, LehrerInnen, BerufsfahrerInnen und Lieferdienste, Pflege-, -Betreuungs- und Gesundheitsberufe, ApothekerInnen, Bankangestellte, KindergartenpädagogInnen und Polizei (vgl. Schönherr, Zandonella, SORA 2020¹).

Acht von diesen elf Berufen können als Frauenberufe bezeichnet werden, da der Anteil der Frauen bei über 80% der Beschäftigten liegt². In den fünf Berufsgruppen mit dem höchsten Frauen-Anteil liegt das durchschnittliche Einkommen unter dem österreichischen Durchschnittslohn.

Die Corona-Pandemie macht jedenfalls deutlich, dass diese Berufe systemrelevant, also gesellschaftlich unverzichtbar sind. Angesichts dieser Erkenntnis sollte sich Gleichstellungspolitik nicht darauf beschränken, Frauen eine andere Berufswahl nahelegen, sondern gleichzeitig darauf hinarbeiten, diese und weitere Frauenberufe sowohl in Relation zu anderen Berufen, als auch absolut hinsichtlich Einkommen, Prestige und Arbeitsbedingungen aufzuwerten.

Dass gerade Frauen oft in unterbezahlten Berufen arbeiten, ist kein Zufall. Die ‚Devaluationsthese‘ geht davon aus, dass sich der (im Vergleich zu Männern) geringere gesellschaftliche Status von Frauen in weiten Bereichen auf die Bewertung ihrer Arbeit auswirkt.

Dazu ein Beispiel aus dem Gesundheits- und Sozialbereich:

Das durchschnittliche Einkommen³ aller österreichischen Männer betrug 2018 laut Statistik Austria monatlich € 3.278,-brutto (vgl. Statistik Austria⁴).

Im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (die v.a. mehrheitlich von Frauen ausgeübte Pflege- und Betreuungsberufe umfasst) erreichten von neun Gehaltsgruppen nur die drei höchsten, also die Gruppe 7 (das sind beispielweise Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen mit Sonderausbildung, Kindergarten- und Hortpädagoginnen, Behinderten-Fachkräfte) ab dem 27. Dienstjahr, die Gruppe 8 (das sind beispielweise Behindertenfachkräfte mit Spezialaufgaben, Sozialarbeiterinnen oder Physiotherapeutinnen) ab dem 13. Dienstjahr und die Gruppe 9 ab dem 5. Dienstjahr dieses mittlere Durchschnittseinkommen aller Männer (vgl. SWÖ KV 2020).

1 Daniel Schönherr / Martina Zandonella: Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index Bedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich, SORA Institut im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, April 2020

2 Ab 70% Männer bzw. Frauenanteil in einer Berufsgruppe kann lt. Toolbox Einkommensberichte (BM für Gesundheit und Frauen, ÖGB Frauen, Arbeiterkammer und der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2016) von Männer- bzw. Frauenarbeit gesprochen werden

3 um Teilzeit und nicht-ganzjährige Beschäftigung bereinigt

4 https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html, aufgerufen am 18.02.2021)

Über 80% der Beschäftigten in diesem Bereich, zumeist Frauen - kommt, trotz systemrelevanter Arbeit, viele mit hochwertiger Ausbildung und sehr fordernder Tätigkeit, nie zu diesem mittleren Durchschnittseinkommen der Männer.

http://www.sozialwirtschaft-oesterreich.at/folder/1203/SWOE-KV_Gehaltstabelle_2021.pdf

Seit dem Jahr 2011 regelt das Gleichbehandlungsgesetz die Verpflichtung aller Unternehmen ab 150 MitarbeiterInnen, Einkommensberichte zu erstellen und mit diesem Instrument auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und damit auf Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb hinzuwirken.

Da es sich jedoch bei der ungleichen Bewertung von Männer- und Frauenarbeit, wie oben beschrieben, offensichtlich um ein gesamtgesellschaftliches Phänomen handelt, sollten Männer- und Frauen-Arbeit und -Einkommen nicht nur auf betrieblicher Ebene, sondern branchenübergreifend analysiert und neu bewertet werden. Als Methode bietet sich der so genannte ‚Paarvergleich zur Gleichwertigkeit‘ an, bei dem anhand bestimmter Kriterien (Voraussetzungen, Anforderungen, psychischer und physischer Belastungen...) Berufe in ihren einzelnen Merkmalen detailliert miteinander verglichen werden. Erprobte Kriterienkataloge finden sich beispielsweise in der Studie zum „Comparable Worth“-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap von Sarah Lillemeier⁵ oder im Entgeltgleichheits-Check der deutschen Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Das GPA-Bundesforum möge daher beschließen:

- **Die GPA wird ‚Männer‘- und ‚Frauen‘-Berufe systematisch miteinander vergleichen, und konkrete Empfehlungen für die gleiche, d.h. gerechte Bewertung und gleichwertige Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit abgeben.**
- **Insbesondere in den Kollektivverträgen im Verhandlungsbereich der GPA soll dieser Misstand oberste Priorität haben und die Löhne der Frauenbranchen, ausgehend von dem durchschnittlichen Männergehalt der Statistik Austria, durch Verhandlungen und gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen, angeglichen werden. Die schrittweise Hebung der Mindestgehälter ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung.**

DELEGIERUNG VON AUFGABEN AN ORDENTLICHE NICHT FREIGESTELLTE BRINNEN DURCH DIE BR-KÖRPERSCHAFT

AntragstellerIn: Bundesausschuss IG IT

Forderung der Gewerkschaft GPA:

ArbeitgeberInnen müssen sicherstellen, dass ordentliche Betriebsratsmitglieder, die nicht freigestellt sind, delegierte Aufgaben und Termine der BR-Körperschaft wahrnehmen können.

Erläuterungen:

Stärkung der Vernetzung innerhalb der Betriebsratskörperschaft sowie innerhalb der Gewerkschaft. Handlungsfähigkeit der BR-Körperschaft stärken.

BILDUNGSFREISTELLUNG BEI „LEHRE MIT MATURA“

AntragstellerIn: Karin Zeisel

Im Rahmen der „Lehre mit Matura“ können Jugendliche parallel zu ihrer Lehrlingsausbildung kostenlos Vorbereitungskurse für die Berufsreifeprüfung absolvieren - je nach Vereinbarung mit ihrem Betrieb in ihrer Freizeit oder während der Arbeitszeit. Die Matura selbst umfasst dann vier Teilprüfungen (Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache, Fachbereich). Drei der vier Prüfungen können bereits vor der Lehrabschlussprüfung absolviert werden, die letzte darf erst danach stattfinden.

Voraussetzung für den Einstieg ins Programm ist ein gültiger Lehrvertrag. Außerdem müssen ein Aufnahmeverfahren mit verpflichtender Eingangsberatung und Potenzialanalyse sowie eine Eingangsphase mit „Auffrischungskursen“ in Deutsch und Mathematik durchlaufen werden.

Diese Möglichkeit der Berufsausbildung ist ein Erfolgsmodell wodurch sich ein weiterer Bildungsweg nach dem Lehrabschluss für Lehrlinge eröffnet. Das Modell ist aber sehr herausfordernd und etwa 36 Prozent scheiden vorzeitig aus. Als Gründe dafür gaben Lehrlinge eine zu hohe Belastung bzw. Zeitdruck, berufliche Zwänge oder fehlende Motivation an. Die Lehre bleibt davon aber unberührt und kann weiter absolviert werden.

Gerade für junge Menschen ist es enorm belastend, nach ihrer Vollzeitausbildung in Betrieb und Berufsschule dann auch noch am Abend die Vorbereitungskurse für die Matura zu absolvieren. Deshalb sollte gerade für die Prüfungsvorbereitungen ein Anspruch auf Bildungsfreistellung eingeführt werden. Hier sollte es Unterstützung von den Betrieben geben. Insbesondere für die Vorbereitung der Prüfungen, sollte aufgeteilt auf die Lehrzeit ein Zeitkontingent von 14 Tagen an Bildungsfreistellung zur Verfügung stehen. Damit kann die Motivation der Lehrlinge gesteigert werden und die Attraktivität einer Lehre mit Matura stark dazu gewinnen.

Die Gewerkschaft GPA fordert

- **für Lehrlinge in der Variante „Lehre mit Matura“ für die anstehenden Prüfungsvorbereitungen im Verlauf der Lehrzeit eine Bildungsfreistellung im Ausmaß von 14 Tagen.**

JA ZUM „PERSÖNLICHEN FEIERTAG“ ALS ZUSÄTZLICHEM ARBEITSFREIEM TAG!

AntragstellerIn: Wolfgang Pischinger

Am 27.2.2019 wurde im Nationalrat eine Novelle des Arbeitsruhegesetzes (ARG) beschlossen. In Folge eines EuGH-Urteils vom 22.1.2019, wonach der freie Karfreitag nur für Angehörige bestimmter Konfessionen gleichheitswidrig ist, wurde die entsprechende Bestimmung in § 7 Abs 3 ARG ersatzlos gestrichen.

Neu eingefügt wurde § 7a ARG, der einen einseitigen Urlaubsantritt („persönlicher Feiertag“) für jeden Arbeitnehmer ermöglicht.

Das bedeutet, dass der zuvor bestandene Feiertag für Evangelische, Altkatholiken und Methodisten ersatzlos entfallen ist. Jedoch kann der/die einzelne ArbeitnehmerIn den Zeitpunkt der Konsumation eines Urlaubstages einseitig festlegen („persönlicher Feiertag“). Es handelt sich dabei um einen Rechtsanspruch, den der AG nicht verhindern kann, sofern der/die AN eine Vorankündigungsfrist von drei Monaten eingehalten hat. Jedoch bleibt der Urlaubsanspruch der einzelnen ArbeitnehmerInnen dabei unverändert.

Im Grunde genommen kam es durch diese Regelung für hunderttausende ArbeitnehmerInnen (Evangelische, Altkatholiken und Methodisten) zu einer Jahresarbeitszeitverlängerung, was aus unserer Sicht inakzeptabel ist.

Davon profitiert ausschließlich die Arbeitgeberseite, die sich dadurch etwa 30 Millionen Euro pro Jahr erspart.

Ein persönlicher Feiertag ist, wie zurzeit gesetzlich geregelt, grundsätzlich zu begrüßen. Doch nur unter der Prämisse, dass es ein echter Feiertag, also ein zusätzlicher Urlaubstag für alle ArbeitnehmerInnen ist.

Die Gewerkschaft GPA fordert

- **die Bestimmungen des § 7a ARG (Arbeitsruhegesetz) dahingehend zu ergänzen, dass bei Inanspruchnahme des „persönlichen Feiertages“ auch ein zusätzlicher arbeitsfreier Tag zusteht.**

AUSBEUTUNG DER JUGEND BEENDEN: BEZAHLTE PFLICHTPRAKTIKA IM GESUNDHEITS- UND PFLEGEBEREICH

AntragstellerIn: Karin Zeisel

Über 2.000 Stunden unbezahlte Arbeit während der Ausbildung – das ist in der nunmehr auch akademischen Ausbildung im Gesundheits- und Pflegebereich die harte Realität. Seit 2016 ist die Ausbildung für den höheren Gesundheits- und Pflegebereich akademisiert. In dem 3-jährigen FH-Studium ist über die Hälfte der Ausbildungszeit für Pflichtpraktika vorgesehen. Die praktische Arbeit ist sehr begrüßenswert – jedoch bekommen die Studierenden für die Arbeit in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen keinen Cent bezahlt, im Gegenteil, sie müssen jedes Semester Studienbeitrag bezahlen. Dazu kommt die erschwerte Situation durch Corona in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen und der große Pflegefachkräftemangel.

Während in den traditionellen Krankenpflegeschulen, die Schülerinnen und Schüler zumindest verpflegt wurden und ein kleines Taschengeld bezogen, wird jetzt bei den vorgeschriebenen Praktika der Studierenden, die Jugend mit unbezahlter Arbeit regelrecht ausgebeutet.

Auch bei anderen Ausbildungswegen wie beispielsweise bei Pflegehelfern in Schulen für Sozialberufe, müssen ebenfalls unbezahlte Pflichtpraktika absolviert werden! Die jungen Studentinnen und Studenten arbeiten genauso wie alle Beschäftigten auch in der Nacht und am Wochenende, das muss fair entlohnt werden!

Der Pflegeberuf muss attraktiver gemacht werden, das beginnt bereits bei der Ausbildung. Laut der „Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich“ im Auftrag des Sozialministeriums werden bis 2030 zusätzlich 75.000 Pflegekräfte in Österreich benötigt. Daher ist alles zu unternehmen, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Eine adäquate Bezahlung der Praktikantinnen und Praktikanten ist unumgänglich.

Die Gewerkschaft GPA fordert

- **PraktikantInnen den Einstieg in den Pflegeberuf zu erleichtern und die in der Berufsausbildung vorgesehenen Pflichtpraktika künftig mit einer fairen Entlohnung zu vergüten.**

GEGEN UNNÖTIGE AUSWEITUNGEN DER SONNTAGSARBEIT! RÜCKNAHME DER AUSNAHME- REGELUNG IM ARBEITSRUHEGESETZ!

AntragstellerIn: Peter Gattinger

Im Juli 2018 wurde eine Änderung des Arbeitsruhegesetzes (ARG) mit weitreichenden Auswirkungen in Bezug auf die mögliche Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen am Sonntag beschlossen. Dieser Umstand wurde in der öffentlichen Diskussion nur wenig zum Thema gemacht, bedeutet aber einen Systembruch bei der Sonntags- und Feiertagsruhe.

Seit dem 1.9.2018 kann ohne sachliche Beschränkung, ohne jeden Nachweis von unverschiebbarer Erforderlichkeit an bis zu vier Sonn- oder Feiertagen pro Jahr Arbeit angeordnet werden. Bisher musste eine der in Gesetz oder Verordnung festgelegten Ausnahmen von der allgemeinen Sonn- und Feiertagsruhe vorliegen, nun genügt eine Betriebsvereinbarung oder aber bloß die Unterschrift der einzelnen Arbeitnehmerin bzw. des einzelnen Arbeitnehmers. Ausgenommen sind nur Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz (§ 12b Abs. 2 ARG).

Mit dieser Gesetzesänderung wurde die Tür zur allgemeinen Sonntagsarbeit ein großes Stück geöffnet. In der Vergangenheit waren die zahlreichen gut zu begründenden Ausnahmen ausreichend. Das ist zum Leidwesen der ArbeitnehmerInnen verloren gegangen.

Der arbeitsfreie Sonntag ist ein wichtiger Bestandteil unserer österreichischen Kultur, und ein ethisches Grundelement unseres gesellschaftlichen und familiären Gefüges. Dieses wertvolle Gut aufzugeben, bedeutet, unserem Land und seinen Menschen erheblichen Schaden zuzufügen. Die Sonn- und Feiertage sind von hoher Bedeutung für die gesamte Gesellschaft und müssen weiterhin gelebt werden können. Deren gesetzliche Verankerung ist ein Eckpfeiler der österreichischen Zeitkultur.

Die Gewerkschaft GPA fordert

- **die ersatzlose Streichung des § 12b ARG (Arbeitsruhegesetz), damit der Wert der Sonn- und Feiertage auch künftig ausreichend gesetzlich geschützt bleibt.**

ANHEBUNG DES MAXIMALEN BETRAGES FÜR DIE BEGÜNSTIGTE BESTEUERUNG BEI SOZIALPLANZAHLUNGEN UND SENKUNG DES STEUERSATZES AUF GENERELL 6%!

AntragstellerIn: Peter Gattinger

Das Einkommensteuergesetz beinhaltet eine Sonderregelung für Einkommensteile welche auf Grund von Sozialplänen ausbezahlt werden. Gemäß § 67 Abs. 8 lit f EStG werden Auszahlungen aus diesem Titel über die Viertel- und Zwölftel – Regelung hinaus, maximal bis zu einem Betrag von € 22.000,-, einer Versteuerung mit dem Hälftesteuersatz unterzogen. In diesem Sinn wird die Lohnsteuer ermittelt, die sich bei gleichmäßiger Verteilung der Sozialplanzahlung (isolierte Betrachtung) auf das Kalenderjahr ohne Berücksichtigung von Absatzbeträgen ergibt und anschließend halbiert.

Aufgrund der durch die COV19 Pandemie ausgelösten sehr schwierigen wirtschaftlichen Situation ist davon auszugehen, dass vermehrt Betriebe schließen werden, oder ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in höherem Maße kündigen müssen. Es ist somit damit zu rechnen, dass mittelfristig eine hohe Zahl an Menschen auch von Sozialplanvereinbarungen betroffen sein wird. Die monetären Vereinbarungen in Sozialplänen erfüllen den Zweck der Milderung sozialer Härtefälle und zur Überbrückung von möglichen Engpässen. Verschärft wird die Situation durch die Tatsache, dass für die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits die Regelungen der Abfertigung NEU zur Anwendung kommt, und dies gegenüber der Abfertigung ALT einen herben Verlust bedeutet.

In den Jahren 2000 bis 2020 stieg der Verbraucherpreisindex etwa um 42%. Um diese Differenz im Sinne betroffener Personen abzufedern ist eine Erhöhung des maximalen Betrages für die begünstigte Besteuerung bei Sozialplanzahlungen auf € 31.000,00 sinnvoll (das entspricht etwa 41%). Ebenso wäre es eine hilfreiche Abfederungsmaßnahme für betroffene Arbeitnehmer/innen, wenn die Besteuerung von Sozialplänen nicht nach dem Hälftesteuersatz, sondern gemäß den „Sonstigen Bezügen“ nach § 67 Abs. 6, bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses wie nach Abfertigung alt mit 6% erfolgen würde.

Die Gewerkschaft GPA fordert:

- **Die Höhe des maximalen Betrages gem. § 67 Abs. 8 lit. f EStG 1988, für die Besteuerung von Bezügen, die im Rahmen von Sozialplänen anfallen, auf € 31.000,00 zu erhöhen.**
- **Die Besteuerung von Sozialplanzahlungen soll grundsätzlich innerhalb des begünstigten Rahmens weiterhin mit dem Hälftesteuersatz erfolgen. Gleichzeitig soll die Steuerbelastung innerhalb des begünstigten Rahmens zudem jedoch mit 6% begrenzt werden.**

ERHÖHUNG DES ARBEITSLOSENGELDES

AntragstellerInnen: Markus Amon, Alexander Fritz, Paul Hasenöhl, Franz Koskarti, Alexander Magnus, Marliese Mendel, Lisa Sinowatz, Günther Mitterecker, Paul Skomorowski, Sabine Skomorowski, Gerhard Zahler-Treiber

Noch nie waren in Österreich so viele Menschen arbeitslos.

Die Corona-Pandemie hat auch in Österreich einen historischen Höchststand bei der Arbeitslosigkeit bewirkt. Die Zahl der Arbeitslosen und jene der SchulungsteilnehmerInnen lag im Jahr 2020 bei über 500.000 Menschen und war damit um 50% höher als im Vergleichszeitraum des Jahres 2019.

Die betroffenen Menschen werden durch diese Situation schlagartig in eine finanzielle Notlage versetzt und es gibt wenig Perspektive auf eine rasche Verbesserung der Situation.

In Österreich ist das Arbeitslosengeld besonders gering.

Mit 55 Prozent hat Österreich im internationalen Vergleich eine der niedrigsten Nettoersatzraten bei Arbeitslosigkeit und liegt damit auch deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 63 Prozent. In manchen EU-Ländern gibt es in der aktuellen Krise bereits konkrete Überlegungen zur Anhebung der Arbeitslosenunterstützung, im Gespräch sind auch Mindeststandards auf europäischer Ebene.

Die in Österreich im Zuge der Corona-Krise nun arbeitslos gewordenen Menschen müssen mit wenig mehr als der Hälfte ihres bisherigen Einkommens das Auslangen finden, in vielen Haushalten fallen alle Erwerbseinkommen weg. 43 Prozent aller Haushalte haben durch Arbeitslosigkeit bzw. Kurzarbeit deutlich geringere Einkommen als vor der Krise. Eine Einmalzahlung für Arbeitslose ist daher völlig unzureichend.

Arbeitslosigkeit darf nicht zu Armut führen.

Für viele Menschen reicht das Arbeitslosengeld nicht aus, um Fixkosten bestreiten und ein existenzsicherndes Einkommen erreichen zu können. Im Anschluss an die Arbeitslosigkeit besteht Anspruch auf Notstandshilfe. Diese Leistung wird in der Corona-Krise nun befristet aufgestockt, damit ein Abgleiten vom Arbeitslosengeld in die Notstandshilfe nicht zu geringerem Einkommen führt.

Rund 42% jener Menschen, die die Sozialhilfe als Ergänzung zu anderen Einkommen beziehen, sogenannte AufstockerInnen, erhalten eine Leistung des AMS. Der Sozialhilfebezug ist jedoch an sehr strenge Vorgaben geknüpft. Vermögen und Ersparnis sind bis zu einem geringen Freibetrag von ca. 5.000 EUR zu verwerten, bevor Leistungen bezogen werden können. Gerade das bewirkt vielfach eine Abwärtsspirale und ein Abgleiten in eine sich nachhaltig verfestigende Armut. Das Leistungsniveau der Sozialhilfe, das für Einzelpersonen ca. 917 Euro beträgt, liegt zudem deutlich unter der für Österreich gelten Armutsschwelle von 1.286 Euro.

Höheres Arbeitslosengeld nützt der Wirtschaft.

In der Corona-Krise braucht es rasche und ausreichende Maßnahmen zur Ankurbelung der Konjunktur. Die Erhöhung des Arbeitslosengeldes bewirkt eine Stärkung der Kaufkraft und ist daher nicht zuletzt auch eine wirtschaftspolitische Forderung. Insgesamt die Hälfte des Bruttoinlandsproduktes entfällt auf den privaten Konsum.

Die Frage, in welchem Ausmaß sich die Wirtschaft erholen kann, hängt maßgeblich davon ab, wie viel Geld die Menschen zum Ausgeben zur Verfügung haben.

Ein höheres Arbeitslosengeld ist fair.

Ein Großteil der Erwerbstätigen bewertet das Arbeitslosengeld in Österreich als zu gering und unterstützt damit die Forderung nach einer besseren finanziellen Absicherung. Das bestätigt eine aktuelle und repräsentative Umfrage unserer Gewerkschaft GPA. Eine klare Mehrheit der unselbstständig Beschäftigten findet die Forderung nach Erhöhung des Arbeitslosengeldes mehr als gerechtfertigt.

Allianzen innerhalb und außerhalb des ÖGB.

Um dieses Ziel zu erreichen wird es zwingend notwendig Allianzen innerhalb und außerhalb des ÖGB einzugehen. In erster Linie sind dabei die Fachgewerkschaften und der ÖGB selbst ins Auge zu fassen. Eine gemeinsame Kampagne, gemeinsame Aktionen, gemeinsames Auftreten sind ein Garant für die Schlagfähigkeit der Organisation und somit für die Umsetzung dieses Ziels.

Aber auch in der Zivilgesellschaft gibt es Organisationen und Vereine, die in dieser Frage gleiche, oder ähnliche Ziele vertreten. Beispielsweise fordert die Plattform „Solidarwerkstatt“ (www.solidarwerkstatt.at) schon seit geraumer Zeit eine Nettoersatzrate von 80%.

Weiters ist dafür Sorge zu tragen, dass alle gesetzlichen Mittel ausgeschöpft werden, um die Thematik in das Bewusstsein der Bevölkerung zu tragen. Dies geht weit über eine Inseratenkampagne hinaus und soll demokratische Willensbildungsprozesse wie z.B. Volksbegehren beinhalten.

Die Stärke des ÖGBs und seiner Fachgewerkschaften liegt in seiner Mobilisationskraft. Zur Umsetzung des Ziels müssen auch ureigentliche Aktionsformen des gewerkschaftlichen Handels zum Einsatz kommen. Durch Betriebsversammlungen, Großdemonstrationen bis hin zur Arbeitsniederlegung sind alle gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen auf der Treppe der Eskalation legitim, wenn sie der Erreichung des Ziels dienlich sind.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- deutliche Anhebung des Arbeitslosengeldes. Maßgabe für die Ansetzung der Nettoersatzrate müssen dabei diesbezügliche Vorbilder in Europa sein. Die GPA setzt sich jedenfalls für eine Nettoersatzrate von 70% und die Beibehaltung der Notstandshilfe ein.
- für die Umsetzung dieser Zielsetzung Synergien mit den Partnergewerkschaften innerhalb des ÖGBs zu schaffen und zu nutzen. Unsere VertreterInnen im ÖGB sind aufgefordert die deutliche Erhöhung der Nettoersatzrate überall dort einzumahnen, wo sie Einfluss haben.
- die Schaffung von zivilgesellschaftlichen Allianzen, um die Öffentlichkeit mit der Thematik zu durchdringen.
- die Nutzung aller gewerkschaftlichen Handlungskompetenzen – inklusive Allianzen und zivilgesellschaftlicher Bündnisse – zur Erreichung des Zieles.

INTERNATIONALE SOLIDARITÄT - BILATERALE, EUROPÄISCHE UND INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSNETZWERKE AKTIV NUTZEN

AntragstellerIn: Stefan Steindl

Wir sehen uns als Akteurin im internationalen Raum. In vielen Regionen dieser Erde werden Menschen dafür verfolgt, dass sie für eine pluralistische und gerechte Gesellschaft eintreten. Im Sinne unserer Grundwerte sind wir solidarisch mit Bewegungen und Gewerkschaften, die für eine Gesellschaft kämpfen, in der Faschismus, Rassismus, Sexismus und Diskriminierung keinen Platz haben.

Unsere Solidarität gilt insbesondere ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften, die in ihren Ländern für ihre Tätigkeiten verfolgt, gefoltert und ermordet werden, wie etwa in Kolumbien oder im Sudan. Darüber hinaus setzen sich viele Bewegungen und Gewerkschaften für eine demokratische Gesellschaft ein, sowie gegen Autoritarismus, Militarismus, Rassismus und Eingriffe religiöser Autorität in öffentliche Angelegenheiten, wie etwa in Rojava oder Black Lives Matter.



RESOLUTIONEN

DEN 8. MÄRZ WIEDER ZUM FRAUEN-KAMPF-TAG MACHEN: FRAUENRECHTE SIND GEWERKSCHAFTSTHEMEN

Resolution:

Frauen haben sich in der Gesellschaft und auch der Arbeiter*innenbewegung ihren Platz mühsam erkämpfen müssen. Dabei sind sie die Hälfte der Arbeiter*innenklasse und auch rund 40% aller Beschäftigten. Frauen arbeiten nicht nur in den am schlechtesten bezahlten Jobs, sondern gerade auch in den wichtigsten, "system-relevanten" Jobs, wie in den letzten Monaten besonders deutlich geworden ist. Dennoch ist die Einkommens-situation schlecht, von einer Schließung der Einkommensschere sind wir weit entfernt.

Doch nicht nur betriebliche Themen sind relevante gewerkschaftliche Fragen: Frauen sind besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Sie müssen den allergrößten Teil jener Care-Arbeit erledigen, der durch die jahr-zehntelangen Einsparungen im Sozialstaat wieder vermehrt auf die Familien ausgelagert wurde. Frauen sind darüber hinaus von Sexismus und Gewalt betroffen - am Arbeitsplatz, aber auch in der Familie. Die traurigen Rekorde an Femiziden sind hier nur die Spitze des Eisberges. Die schwierigen gesellschaftlichen Verhältnisse (Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten) und die teils schlechten Einkommenssituationen, erschweren ein un-abhängiges Leben für Frauen.

Aus diesem Grund sind Fragen von Sexismus, Benachteiligung von Frauen und Gewalt Gewerkschaftsthemen - "An injury to one is an injury to all" ist nicht umsonst ein altes gewerkschaftliches Prinzip. Hier geht es aber nicht nur um Solidarität, sondern auch um eine notwendige Grundlage für eine starke Gewerkschaftsbewegung. Kampffähige Gewerkschaften brauchen starke und selbstbewusste Mitglieder und eine Mitgliedschaft, die sich nicht spalten lässt, sondern gemeinsam gegen Ungerechtigkeiten vorgeht, auch wenn diese - scheinbar - nur einen Teil der Mitgliedschaft direkt betrifft.

Der 8. März kommt aus der Arbeiter*innenbewegung. Clara Zetkin, Rosa Luxemburg und Adelheid Popp ging es v.a. um die sozialen Rechte von Frauen. In den letzten Jahren sehen wir eine Welle von Protesten in Zusammen-hang mit Frauenrechten - um das Recht auf Abtreibung, gegen Gewalt an Frauen, aber auch von Be-schäftigten im Sozial- und Gesundheitsbereich. Viele Gewerkschaftsmitglieder sind schon jetzt ein wichtiger Teil dieser Proteste - am 8. März 2021 gab es auch erstmals öffentliche Betriebsversammlungen.

Es ist Zeit, dass die gesamte Gewerkschaftsbewegung diese zentralen Themen der Arbeiter*innenbewegung aufgreift und eine treibende Kraft in den Bewegungen wird. Der 8. März 2022 wird stark geprägt sein von den Erfahrungen mit Corona und der Wirtschaftskrise.

Gemeinsam mit den Gewerkschaftsfrauen im ÖGB werden Wege gesucht, um hier Bündnisse mit Frauenorga-nisationen wieder vermehrt aufleben zu lassen und den 8. März 2022 gemeinsam kämpferisch zu gestalten. Das Thema Gewalt und Femizid ist eine drängende Gefahr für alle Frauen und die Sicherheit für Frauen zu-hause und am Arbeitsplatz muss wiederhergestellt und in den Mittelpunkt unserer gemeinsamen Aktivitäten gestellt werden.

Die Gewerkschaft GPA unterstützt den ÖGB und besonders die Gewerkschaftsfrauen im ÖGB bei der Planung von Aktivitäten zum 8. März und stellt Materialien und Bildungsangebote zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ für die KollegInnen zur Verfügung.

SOLITARITÄT MIT DEN MENSCHEN IN ROJAVA

Resolution:

Die kurdischen Selbstverteidigungseinheiten und ihre Verbündeten verteidigten die Welt gegen den IS. Mit ihrem Sieg ist ein Stück mehr Frieden und Sicherheit für die Menschen in der Region und damit in der gesamten Welt erreicht worden.

Mit dem fortgesetzten Angriffskrieg der Türkei und ihren verbündeten Dschihadistenmilizen auf Rojava wird dieses Stück mehr Frieden und Sicherheit akut gefährdet. Nicht nur, dass der IS von Neuem zu erwachen droht und damit eine Gefährdung für den Nahen Osten, aber auch Europa und damit Österreich darstellt. Millionen ZivilistInnen in Rojava sind vom türkischen Angriffskrieg betroffen. Zehntausende kurdische Kolleginnen und Kollegen hier in Österreich sorgen sich um ihre Verwandten in Rojava. Die Presseagenturen berichten von zahlreichen schweren Kriegsverbrechen. So wurde die kurdische Politikerin Havrin Khalaf der fortschrittlichen "Zukunftspartei" im Herbst 2019 von einer protürkischen Dschihadistenmiliz hingerichtet. Sie stoppten ihr Fahrzeug, zerrten sie verletzt aus ihrem Wagen und erschossen sie. Ihr Fahrer wurde ebenfalls ermordet. Aus dem seit 2018 von der Türkei besetzten Afrin wird immer wieder über exzessive Gewalt und ethnische Säuberungen berichtet.

Rojava. Ein Blick über den Horizont

Die autonome ‚Föderation Nordsyrien – Rojava‘ ist Vorbild für eine demokratische Zivilgesellschaft im Nahen Osten. Im Jahr 2016 erklärten KurdInnen, AraberInnen, SyrerInnen, AramäerInnen, TurkmenInnen und ArmenierInnen ihr friedliches Zusammenleben und ihr Streben nach Freiheit, Gerechtigkeit, Würde, Demokratie, Gleichheit und der ökologischen Nachhaltigkeit. In einem Gesellschaftsvertrag wurde vereinbart, eine Gesellschaft frei von Autoritarismus, Militarismus, Zentralismus und Eingriffen religiöser Autorität in öffentliche Angelegenheiten zu schaffen. Feminismus, Ökologie und direkte Demokratie sind wesentliche Bestandteile dieses Gesellschaftsvertrages.

Rojava ist damit nicht nur ein Modell für den Nahen Osten. Rojava ist Vorbild für eine zukünftige, bessere Welt. Entscheidungen werden in Rojava auf kommunaler Ebene getroffen. Die Wirtschaft befindet sich in den Händen gewählter Kommunalräte. Hunderte Genossenschaften wurden gegründet, drei Viertel des Grunds und Boden stehen unter gemeinwirtschaftlicher Verwaltung. Große Teile der Industrieproduktion werden durch von ArbeiterInnenräte verwaltete Betriebe erbracht.

Rojava ist Symbol für eine Demokratie von unten. Für Demokratie im Betrieb und in der Wirtschaft. Rojava ist damit einer der wenigen Momente der Geschichte, in der sich die Frage nach einer besseren Welt kumuliert. Die Ideen, für die die Menschen in Rojava kämpfen, waren schon die Ideen der überwiegend sozialdemokratischen ArbeiterInnenräte Wiens der frühen 1920er Jahren. Es sind auch die Ideen, für die SozialdemokratInnen, KommunistInnen und AnarchistInnen u.a. in den internationalen Brigaden in Spanien ab 1936 kämpften. Und auch heute wieder kämpfen Menschen auch aus Europa und Österreich und der ganzen Welt in Internationalen Brigaden für diese Ideen in Rojava. Für eine bessere Welt.

Dieses soziale und demokratische Experiment, dieser Versuch, eine bessere zukünftige Welt zu schaffen, muss erhalten bleiben.

Deshalb erklärt sich die Gewerkschaft GPA mit den Ideen einer Demokratie auf kommunaler Ebene und im Betrieb und Wirtschaft verbunden und erklärt ihre Solidarität mit den Menschen in der Demokratischen Föderation Nord- und Ostsyrien / Rojava.



VOM GPA-BUNDESFORUM 2021 ZUGEWIESENE ANTRÄGE

VERPFLICHTUNG ZUR BESTELLUNG VON „BETRIEBLICHEN ERSTHELFER*INNEN FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT“ IN BETRIEBEN

AntragstellerInnen: Bundesausschuss der IG Social, IG External und IG Professional

Forderung der Gewerkschaft GPA:

Bereits seit 2015 sind alle Unternehmen gemäß § 40 Arbeitsstättenverordnung verpflichtet, für Betriebliche Ersthelfer/innen zu sorgen. Psychische Gesundheit ist genauso wichtig wie physische Gesundheit. Deshalb fordert die Gewerkschaft GPA, dass diese Bestimmung, angelehnt an das MHFA-Programm (Mental Health First Aid) um „Betriebliche Ersthelfer*innen für psychische Gesundheit“ ergänzt wird.

Erläuterungen:

Psychische Erkrankungen sind heute Ursache von rund einem Drittel aller Zuerkennungen von Invaliditätspensionen und damit bereits eindeutig die häufigsten Diagnosen. Dazu kommt, dass jene Menschen, die aufgrund einer psychischen Erkrankung in Pension gehen, dies um einiges früher tun als Menschen mit anderen Diagnosen. Das Zugangsalter zur Invaliditätspension aufgrund einer psychischen Erkrankung liegt bei etwa 48 Jahren gegenüber dem durchschnittlichen Zugangsalter zur Invaliditätspension von rund 53 Jahren. Frauen sind dabei besonders betroffen: Der Anteil psychischer Erkrankungen an den Ursachen für Invalidität bei Frauen liegt bei über 40 % und deren Zugangsalter zur Invaliditätspension mit 47 Jahren noch eindeutig unter jenem der Männer. (Siehe psychische Erkrankungen und Invalidität; Sozialpolitische Studienreihe Band 16; 2014; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz; Verlag des ÖGB GmbH)

Eine ähnliche Entwicklung gibt es hinsichtlich der Krankenstandstage in Österreich, die aufgrund psychischer Erkrankungen angefallen sind. Fast zehn Prozent aller Krankenstandstage gehen mittlerweile auf psychische Erkrankungen zurück. Frauen sind auch hier stärker davon betroffen als Männer und die Gefahr, arbeitslos zu werden, ist für psychisch Erkrankte bis zu sechsmal höher als für Gesunde. (siehe Thomas Leoni, Jänner 2019; Entwicklung und Verteilung der psychisch bedingten Krankenstände in Oberösterreich, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich; Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung).

Homeoffice ist eine bewährte Arbeitsform und hat durch die Covid-19-Pandemie, aber auch generell durch die fortschreitende Digitalisierung einen signifikanten Anstieg verzeichnet. Neben potentiell positiven Aspekten wird Homeoffice von einer Vielzahl an unmittelbaren gesundheitlichen und psychischen Belastungen, wie unzureichender Ergonomie, sozialer Isolation und fehlender Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit sowie die mögliche belastende Anwesenheit von Familienmitgliedern begleitet und erfordert ein hohes Maß an Disziplin und Selbststrukturierung.

Das „Betriebliche Ersthelfer*innen für psychische Gesundheit“-Programm ist eine Bildungsinitiative, die Laien schult, anderen Menschen zu helfen, die sich in einer psychischen Krise befinden oder psychische Gesundheitsprobleme entwickeln. Weiters können betriebliche Ersthelfer*innen für psychische Gesundheit soziale Laienbegleitung für betroffene Menschen in Telearbeit anbieten. Entsprechend Erster Hilfe für körperliche Probleme wird in diesem Programm nicht geschult, wie man psychische Probleme diagnostiziert oder behandelt. Die Diagnose obliegt in Österreich ausschließlich dazu befugten GDL wie z.B. Fachärzte/innen für Psychiatrie.

Nur wenige Menschen wissen, wie man psychische Probleme erkennt, wie sie mit solchen Situationen umgehen sollen, wie man Betroffene unterstützt oder welche Möglichkeiten es zur professionellen Unterstützung und Behandlung gibt. „Betriebliche Ersthelfer*innen für psychische Gesundheit“ bekommen ein Grundwissen zu psychischen Störungen vermittelt und sind geschult darin, diese Probleme anzusprechen. Ersthelfer/innen, die Möglichkeiten für professionelle Hilfe kennen, können Betroffenen Informationen geben und dabei unterstützen, Hilfe anzunehmen. Durch Verbreitung von Wissen und Verständnis für psychische Gesundheitsprobleme können Stigmatisierung und Diskriminierung verringert werden.

Das MHFA-Programm wurde im Jahr 2000 von Betty Kitchener und Anthony Jorm in Australien entwickelt. Mittlerweile gibt es MHFA in 27 Ländern und mehr als 3 Millionen Menschen haben einen Kurs besucht. Besonders verbreitet ist MHFA in Australien, dem Vereinigten Königreich und den USA. Das Programm ist weltweit verbreitet und wird unter anderem in den USA, Großbritannien und Australien von staatlicher Seite gefördert. Bis zum Jahr 2020 haben über 850.000 Australier/innen (über 3 % der Bevölkerung) und fast 4 Millionen Menschen weltweit durch MHFA ein Training in Erster Hilfe für psychische Gesundheit erhalten. In deutschsprachigen Ländern gibt es Anbieter in der Schweiz (ENSA), in Deutschland (ahab-akademie) und in Österreich (pro mente). (siehe Roth-Sackenheim C. 2020; Erste Hilfe leisten bei psychischen Problemen. *NeuroTransmitter*. 31(6): 20-21. doi:10.1007/s15016-020-7455-4, www.erstehilfefuerdieseesele.at)

Im Sommer 2012 beschlossen die Bundesgesundheitskommission und der Ministerrat 10 Gesundheitsziele für Österreich. Bis zum Jahr 2032 geben sie nun den Rahmen für die Steuerung des Gesundheitswesens vor und dienen allen wichtigen Organisationen auf Bundes- und Länderebene als gemeinsamer Leitfadens für ihr Handeln („Health in all Policies“ Ansatz).

Der Antrag - Verpflichtung zur Bestellung von „Betrieblichen Ersthelfer*innen für psychische Gesundheit im Betrieb“ - trägt zur Erfüllung folgender nachstehender Gesundheitsziele bei:

Gesundheitsziel 1: Gemeinsam gesundheitsförderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen schaffen

Gesundheitsziel 3: Gesundheitskompetenz der Bevölkerung stärken

Gesundheitsziel 9: Psychosoziale Gesundheit fördern

→ **Zuweisung an eine Arbeitsgruppe des Bundesvorstands unter Einbeziehung der AntragstellerInnen**

GPA DENKT ÜBER EIN BEDINGUNGSLOSES GRUNDEINKOMMEN NACH

AntragstellerInnen: Bundesausschuss IG IT und IG Flex

Forderung der Gewerkschaft GPA:

Die GPA wird die kommenden 5 Jahre nutzen, um sich intensiv mit dem Thema „Bedingungsloses Grundeinkommen“ (BGE) zu beschäftigen, Vor und Nachteile zu diskutieren und herauszuarbeiten, welche Parameter und Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit ein BGE in unserem Sinne eine positive Veränderung der Lebensbedingungen der Menschen bringen kann.

Erläuterungen:

Das bedingungslose Grundeinkommen wird durchaus kontrovers diskutiert. Umgekehrt können sich aber auch viele Menschen mit sehr unterschiedlichem politischen Hintergrund für diese Idee begeistern. Der obige Beschlusstext besagt nicht, dass die GPA sich jetzt dafür entscheidet, sich eindeutig für ein BGE auszusprechen, auch wenn wir Antragsteller*innen uns das wünschen würden. Sondern es geht um einen ersten Schritt: Darüber nachzudenken und darüber zu diskutieren und vor allem auch herauszuarbeiten welche Art von BGE unter welchen Rahmenbedingungen wünschenswert wäre.

Die folgende Begründung soll diese Diskussion nicht vorwegnehmen aber doch Motivation bieten dem Antrag zuzustimmen.

Wenn wir ein Grundeinkommen hätten, wer würde dann noch arbeiten?

Deutlich weniger Menschen als heute: Und das ist gut so. Denn ein sehr großer Teil der bezahlten Arbeit, die heute geleistet wird, ist nutzlos oder schädlich im Sinne, dass kein Beitrag dazu geleistet wird, dass wir alle ein gutes und schönes Leben haben können. Hier nur kurz einige Beispiele:

Werbung hat als einziges Produkt unsere Unzufriedenheit. Die Werbeindustrie suggeriert uns, dass wir „Klumpert“ kaufen welches wir eigentlich gar nicht brauchen. Das ist im besten Falle nutzlos, wenn wir aber den ökologischen Fußabdruck des Zeugs miteinrechnen, welches wir konsumieren, ist es sogar schädlich. Oder nehmen wir Rüstung und Krieg: Eindeutig schädlich. Viele Produkte, die wir heute kaufen sind deutlich kurzlebiger als sie eigentlich sein müssten. Die geplante Obsoleszenz ist ein wesentlicher Teil der kapitalistischen Produktionsweise. Oder nehmen wir so genannte „geistige Eigentumsrechte“: etwas das heute ohne Kosten beliebig vervielfältigbar ist, wird durch Gesetze künstlich rar gemacht, um es im Kapitalismus handeln zu können. Patentanwält*innen tragen nichts dazu bei etwas zu schaffen, dass uns allen nützt: sie arbeiten dafür es uns vorzuenthalten. Oder denken wir an die Finanzindustrie und ihre Finanz“produkte“: Es werden komplexe Konstrukte geschaffen um die wahren Kosten eines Produktes zu verschleiern oder um gesetzliche Regelungen zu umschiffen. Alles andere als nützlich.

Die Liste könnten wir noch lange fortsetzen: Liebe Kolleg*innen: wer euch noch nicht darüber nachgedacht hat: Was macht ihr Sinnvolles in eurem Job?

Und selbst wenn es auf den ersten Blick sinnvoll erscheint: wieviel davon arbeitet ihr als Zulieferer für einen der oben genannten, nicht sinnvollen Sektoren?

Natürlich kann und soll dieses Problem auch durch entsprechende Forderungen nach deutlichen Arbeitszeitverkürzungen angegangen werden. Aber ein Grundeinkommen stellt hier eine flexiblere Lösung bereit. Mit einem Grundeinkommen ist jedenfalls sichergestellt, dass die Menschen Geld haben sich die für sie notwendigen Güter und Dienstleistungen zu kaufen: Damit ein Anreiz für die Wirtschaft die Güter, die alle brauchen zu produzieren anstatt an deren künstlicher Verknappung zu arbeiten.

Dass der Kapitalismus ein Problem mit Überproduktion hat und in den Zeiten der Krise Güter vernichtet hat wurde schon vor 170 Jahren im Manifest sehr eindrücklich beschrieben. In den letzten Jahren hat die Produktivität noch deutlich zugenommen. Nur ein Teil dieser gesteigerten Produktivität kommt uns zugute, der andere Teil wird, wie oben beschrieben durch künstliche Verknappung wieder wettgemacht.

Wenn wir bedenken, dass durch die Digitalisierung ein neuerlicher großer Schub an Produktivitätssteigerung bevorsteht und angesichts der Tatsache, dass Krieg eine der effizientesten Methoden der Vernichtung dieser Produktivität ist sollten wir das ganze sehr ernst nehmen. Wie Naomi Klein sagt:

“Time was when weapons were manufactured in order to fight wars. Now wars are manufactured in order to sell weapons.” -- Arundhati Roy, 2004.

Ebenso wichtig, wie die Gefahr von Kriegen, ist der ökologische Aspekt: All die sinnlose Arbeit und all die nutzlosen Produkte tragen sehr wesentlich zur Klimakatastrophe bei.

Was wir anhand obiger Überlegungen auch sehen: Die Frage der Finanzierbarkeit eines Grundeinkommens ist damit bereits gelöst: Wenn wir es uns als Gesellschaft leisten können so viele Menschen für die Produktion von sinnlosen und schädlichen Produkten zu bezahlen dann können wir es uns auch leisten sie fürs „nichts tun“ zu bezahlen, vorausgesetzt wir verzichten auf diese sinnlosen Produkte.

Die Digitalisierung steht bevor.

Manche Menschen halten die Digitalisierung für einen „Hype“ und das Potential von „Artificial Intelligence“ und „Machine Learning“ für überbewertet. Aber manchmal werden selbst optimistischen Expert*innen von den Erfolgen von AI überrascht. Nach einer Einschätzung aus dem Jahre 2014 hätte es mindestens 10 Jahre gedauert, bis ein Computer die besten menschlichen Spieler in Go besiegen würde, aber bereits nach 3 Jahren hat AlphaGo das erreicht.

Es ist schwer einzuschätzen wie lange es dauern wird bis selbstfahrende Autos (und LKWs) die Straßen dominieren. 10, 20 oder doch 25 Jahre. Kaum jemand zweifelt heute daran, dass das in relativ naher Zukunft kommen wird.

Am Tag X wird eine Controller*in ausrechnen dass es wirtschaftlicher ist ein Taxi oder einen LKW auf selbstfahrend umzurüsten als eine/n Fahrer*in zu bezahlen und am selben Tag werden das auch viele andere Unternehmen diese Rechnung anstellen. Binnen kurzer Zeit wird eine ganze Branche umgekrempelt. Ein Auto zu lenken ist eine relativ komplexe Tätigkeit. Viel Jobs sind noch deutlich leichter automatisierbar.

AI wird inzwischen für sehr viele Tätigkeiten eingesetzt. Der SPAM-Filter in ihrem Computer benutzt AI. Wenn sie in Google eine Suchanfrage eintippen benutzen sie AI. AI komponiert Musik und schreibt Gedichte und Prosa:

“Merely by existing, mere, unenlightened humans are intellectually superior to computers, no matter how good our computers get at winning games like Go or Jeopardy. We don't live by the rules of those games. Our minds are much, much bigger than that.” - Written by GPT-3 (an AI)

Natürlich werden durch die Digitalisierung auch da und dort neue Jobs entstehen. Aber deren Zahl wird wohl in keinem Verhältnis zu den weggefallenen stehen. Und, wie oben schon ausgeführt, es ist nicht wünschenswert, dass wir mehr „Arbeitsplätze“ durch künstliche Verknappung via Krieg und Umweltzerstörung schaffen. Dem Grad der Dunkelheit der Dystopien sind hier kaum Grenzen gesetzt.

Manche meinen: Naja aber die Digitalisierung braucht ja dann auch Computer.

Und die müssen auch betreut werden, richtig? Leider nein. Gerade in der IT-Branche versuchen gerade alle in die „Cloud“ zu gehen. Auch wenn die Rechenleistung in der Cloud heute noch oft noch deutlich teurer als auf eigenen Computer ist, ist es nur eine Frage der Zeit bis die Skaleneffekte hier wirken. Schon heute wollen viele Unternehmen, trotz massiver Datenschutzrisiken, in die Cloud.

Leider wurde auch bei der GPA Konferenz zur Digitalisierung im Jahre 2017 die Gefahr der Digitalisierung sehr trivialisiert. Zitat: „Das werden wir Notfalls schon mit ein klein wenig Arbeitszeitverkürzung kompensieren können“.

Wer die Gefahren der Digitalisierung immer noch unterschätzt:

https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fen.wikipedia.org%2Fwiki%2FHumans_Need_Not_Apply&data=02%7C01%7Cstella.adamu-fuhs%40gpa-djp.at%7C73138d91beaf42adab0008d84dd113be%7C0679379efe9a4bcebdcee8ce71d7ed48%7C0%7C0%7C637344907795209109&psdata=hy%2FptJDpWha2Jpn4Jn7GPo5CzCYcrjzP%2BjhC7YC4BoU%3D&reserved=0

Gerade aus gewerkschaftlicher Sicht droht hier die Gefahr, dass, wenn wir zulange mit unseren Forderungen warten, wir diese nicht mehr durchsetzen können. Ein Genosse hat einmal gemeint, er sei gegen das Grundeinkommen, denn er wolle zumindest die theoretische Möglichkeit, dass die Menschen noch streiken können. Das ist aber ein gefährlicher Trugschluss: Die Frage, ob wir in Zukunft streiken können wird nicht davon abhängen ob wir ein BGE haben, sondern ob unsere Arbeit angesichts der technologischen Entwicklung noch gebraucht wird.

Grundeinkommen, das ist doch eine neoliberale Idee?

Tatsächlich haben sich Milton Friedman und andere Neoliberale ein Grundeinkommen (in Form einer negativen Einkommenssteuer) vorgeschlagen.

Selbst für die neoliberalen Ideologen, musste klar sein, dass der neoliberale Kapitalismus für die Mehrheit der Menschen nicht funktionieren kann. Das Grundeinkommen war dann der „Ausweg“ aus diesem „kleinen Mangel“ der schönen neuen Wirtschaftswelt. Neoliberale wollen dann das Grundeinkommen auch als Vorwand benutzen, um alles unter der Sonne zu privatisieren: Weil dann ja alle Geld haben, sich diese Leitungen am Markt kaufen zu können.

Das ist natürlich in keinsten Weise eine Art von Grundeinkommen wie wir es wollen. Es wäre extrem absurd, z.B. eine Privatisierung des Gesundheitssystems zu argumentieren, nur weil es ein Grundeinkommen gibt, da ja bekannt ist, dass ein privates Gesundheitssystem sehr viel teurer und weniger effizient ist. An dieser Stelle wird klar, dass die Frage niemals ist: Grundeinkommen ja oder nein, sondern die Frage ist: Welche Art von Grundeinkommen wollen wir?

In Freiheit tätig sein - Wie das Grundeinkommen hilft den Kapitalismus zu überwinden:

Die Tatsache, dass ein Grundeinkommen auf der einen Seite, und die kapitalistisch organisierte Wirtschaft auf der anderen Seite sich nicht gänzlich ausschließen ist letztlich wohl auch der Grund warum manchen Menschen das Grundeinkommen zu wenig „revolutionär“ ist. Was dabei übersehen wird ist, dass ein Grundeinkommen eine gute Basis ist, um unser Gesellschaftssystem grundlegend zu transformieren.

Stellen wir uns vor wir hätten ein Grundeinkommen. Viele Menschen würden es vorziehen mit etwas weniger Geld aber dafür sehr viel Freizeit zu leben.

Wie würden wir diese Freizeit nutzen? Nach einigen Wochen sind die interessanten TV-Serien alle angeschaut und die Computerspiele. Die allermeisten Menschen würden sich durchaus sinnvolle Tätigkeiten finden: Tomaten züchten, für Freund*innen kochen, Freie Software entwickeln, Kunst und Kultur schaffen, Wikipedia Artikel schreiben, soziale Kontakte pflegen.

Und selbst wenn es nicht unbedingt direkt für Andere nützlich ist, so ist es doch deutlich einfacher mit ökologisch nachhaltiger zu leben: Anstatt eines teuren Urlaubs: Einfach mal mit dem Fahrrad Richtung Meer fahren und nebenbei die Freizeitindustrie obsolet machen.

Das Beispiel der Freien Software ist besonders interessant. Auch heute basiert sehr viel der IT-Infrastruktur auf Linux und andere freien Software:

Weil es einfach effizienter ist, wenn die Firmen, die ansonsten oft miteinander konkurrieren, gemeinsam die Software entwickeln, die wir alle brauchen.

Seit es Wikipedia gibt ist der Markt für kommerzielle Enzyklopädien stark eingebrochen. Kooperative Projekte sind kommerziellen oft deutlich überlegen. Kommerzielle Projekte können oft nur durch irreführende Werbung und unlauteren Wettbewerb gewinnen. Z.B. nutzen Hersteller kommerzieller IT-Produkte den Vendor-Lock-In Effekt um Kunden an sich zu binden.

Microsoft musste erst per Gerichtsbeschluss dazu gezwungen werden die Schnittstellen zu einigen ihrer Produkte offen zu legen.

Wenn wir jetzt plötzlich eine große Zahl an Menschen haben die genug Zeit haben und es sich leisten können an freien, kooperativen Projekten zu arbeiten anstatt sinnloser Lohnarbeit nachzugehen dann haben wir eine Situation, in der kooperative, freie Produktion, der kommerziellen Produktion noch weiter überlegen ist. Wer wird noch ins Gasthaus gehen, wenn das Essen, das man sich zusammen mit Freunden und Familie selbst kocht, viel besser schmeckt? Etc. Gerade bei immateriellen Produkten wie Software oder einer Enzyklopädie waren kooperative Ansätze bis jetzt schon überlegen. Mit der zunehmenden Automatisierung wird aber auch die materielle Produktion immer mehr immateriell: Ist ein Bauplan erst mal vorhanden kann man bereits heute 3D-Drucke oder Laser-Cutter Schnitte im Maker-Zentrum um die Ecke anfertigen. Auch das Tomatenzüchten ist mit den Open-Source FarmBot viel entspannter.

Die freie Wirtschaft, betrieben von den Menschen, die oft vom Grundeinkommen leben hat also das Potential die kommerzielle Wirtschaft auszustechen.

Voraussetzung dafür, dass dieses Potential auch entsprechend genutzt werden kann, sind natürlich entsprechende Rahmenbedingungen für ein Grundeinkommen: Der Auf- und Ausbau von Community-Zentren, Maker-Zentren, Gemeinschaftsgärten, etc. und eine Gesetzgebung die private Aneignung von so genannten „Geistigen Eigentum“ über Patente und andere Methoden nicht mehr ermöglicht.

Grundeinkommen greift den Kapitalismus an seinem Kern an: Dem Kapitalverhältnis: Dass die meisten Menschen, um zu überleben einer Lohnarbeit nachgehen müssen und so den Kapitalist*innen entsprechend ausgeliefert sind. Umgekehrt schafft ein Grundeinkommen die Freiheit einer sinnvollen Tätigkeit nachgehen zu können und damit auch die Möglichkeit, das vieles was wir in Zukunft brauchen jenseits marktwirtschaftlicher Logik produziert wird.

Zusammenfassung:

Wenn wir die aktuellen technologischen Entwicklungen weiterdenken und eine dystopische Zukunft vermeiden wollen, so wird an der Einführung eines BGE kein Weg vorbeiführen. Die Frage ist nicht ob wir ein Grundeinkommen brauchen, sondern wie wir es gestalten. Idealerweise mit entsprechend guter Infrastruktur damit sich die Menschen, die vom Grundeinkommen leben auch sinnvoll betätigen können und am Auf- und Ausbau kooperativer, öffentlicher Dienste mitarbeiten können.

→ **Zuweisung an den Bundesvorstand. Diskussionsrunde unter Einbeziehung der AntragstellerInnen**

KARENZZEITEN, ANRECHENBARE ZEITEN UND VORRÜCKUNGEN

AntragstellerInnen: Stefan Taibl, Karin Stanger

für die AUGÉ/UG

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/

Unabhängige GewerkschafterInnen

Ein großes Problem ist, dass in den meisten Kollektivverträgen, gesetzlichen Regelungen und firmeninternen Regelungen (z.B. Betriebsvereinbarungen) viele Karenz- und Sonderurlaubszeiten (Anschlusskarenz) noch nicht oder unzureichend auf Biennensprünge, Vorrückungen, die Berechnung des Urlaubsausmaßes, die Bemessung der Kündigungsfrist und den Anspruch auf Abfertigung Alt angerechnet werden.

Das GPA-Bundesforum möge daher beschließen:

- **Die GPA setzt sich beim Gesetzgeber für eine Änderung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen ein, damit alle Karenz- und Sonderurlaubszeiten vollständig auf die oben genannten Faktoren zu 100% anerkannt werden.**
- **Die GPA sieht es als oberste Priorität, bei den Verhandlungen der Kollektivverträge im Verantwortungsbereich der GPA, diese Anrechnungen zu fordern und notfalls mit gewerkschaftlichen Maßnahmen, umzusetzen.**

→ **Zuweisung an den Bundesfrauenvorstand**

ANTRAG AN DAS REGIONALFORUM ZUR AUFNAHME VON ZWEI DELEGIERTEN ZUM REGIONALFORUM AUS DER GRUPPE DER GEWÄHLTEN BEHINDERTENVERTRAUENSPERSONEN

AntragstellerIn: Wirtschaftsbereich 06 der Region Wien

Rechtsgrundlage der Behindertenvertrauensperson ist § 22a Behinderten Einstellungsgesetz (BEinstG) mit Verweis auf das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG).

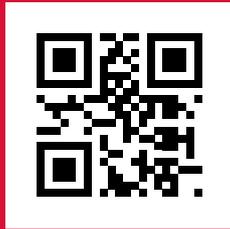
Im § 19 der Geschäfts- und Wahlordnung beschlossen am Bundesforum der GPA-djp 2015 wird das Regionalforum geregelt.

Absatz (7) regelt die Delegierten zum Regionalforum: leider finden sich die gewählten Behindertenvertrauenspersonen nicht in diesem Absatz als eigenständige Gruppe, wie zum Beispiel die Jugend oder die Frauen.

Derzeit gibt es in der Region Wien 94 gewählte Behindertenvertrauenspersonen.

Der Wirtschaftsbereich 06 der Region Wien stellt daher an die Regionale Geschäftsleitung Mario Ferrari den Antrag zur Abänderung der Geschäfts- und Wahlordnung beschlossen am Bundesforum der GPA-djp 2015 zur Aufnahme von zwei Delegierten zum Regionalforum. Die zwei Delegierten zum Regionalforum sollten aus einem eigen abgehaltenen Behindertenvertrauenspersonenforum der Region Wien gewählt werden.

→ **Zuweisung an den Bundesvorstand unter Einbeziehung der AntragstellerInnen**



www.gpa.at