

März 2021

LEITANTRAG DES BUNDESVORSTANDES

für das GPA-Bundesforum 2021

(gemäß dem Beschluss des GPA-Bundesvorstandes vom 24.3.2021)

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 genutzt 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 ausgebildete 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 Solo-Selbstständige

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 Mindestlohn tarif 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 (wieder) 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.

Entgegentreten ist allen Versuchen, Standards des ArbeitnehmerInnenschutzes auszuhöhlen, wie das in den vergangenen Jahren der Fall war – zum Beispiel, indem Vorschriften als unzeitgemäße Bürokratismen 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 unververtretbar, 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 (Fachkräftestipendium, 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/ 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 verknappt 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 -teilzeit 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 entsprechend konzipierter 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 anderen 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

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

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

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 sichergestellt 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 esentielle 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 Niedrigsteuerränder 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 Nullstundenverträgen).
- 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 grenzüberschreitenden 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 außereuropäische 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 abgeschlossen 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 Informationen. 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 unbezahlte 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 Vollzeitwerbstätigkeit 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.