Positionen der FCG

**Stand: 19. Juli 2016**

**Sozialpartnerschaft**

Gerade in Krisenzeiten rückt der Wert der Sozialpartnerschaft – eine Verhandlungs- und Vereinbarungskultur im Interesse des Staatsganzen – stärker in den Vordergrund. Die Tradition, dass die großen Interessensverbände der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als „Sozialpartner“ Konflikte nicht im Wege der bedingungslosen Konfrontation sondern im Wege der gegenseitigen Verständigung, des sogenannten „Sozialen Dialogs“, zu lösen versuchen, ist ein Erfolgskonzept. Es war die Lösungskompetenz der Sozialpartner, die dazu geführt hat, dass Österreich die Auswirkungen der Krise wesentlich besser bewältigt hat als die meisten anderen Länder der Europäischen Union.

Das System der Sozialpartnerschaft ist darauf aufgebaut, dass die Verhandlungs- und Vereinbarungskultur von beiden Seiten gelebt wird. Dies geschieht bereits auf der betrieblichen Ebene, wo Betriebsrät/innen die Verhandlungen mit der Dienstgeberseite führen und setzt sich über die Gewerkschaften und Kammern zur gelebten Sozialpartnerschaft fort.

Als besondere Errungenschaft der Sozialpartnerschaft darf in Österreich genannt werden, dass rund 98% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines Kollektivvertrags bzw. dienstrechtlicher Regelungen arbeiten.

Auch der „Öffentliche Dienst“ spielt dabei eine wesentliche Rolle. Österreich wird in internationalen Studien immer wieder bescheinigt, dass der Öffentliche Dienst „schlank“ organisiert ist und die öffentlich Bediensteten höchst effektiv und effizient Leistungen erbringen. Der Öffentliche Dienst in Österreich ist Garant für Stabilität, Kontinuität und Sicherheit. Dafür sorgen bestens ausgebildete und hoch motivierte Kolleginnen und Kollegen.

**Wir fordern die sozialpartnerschaftliche Kultur in Österreich, um die uns viele Länder dieser Erde beneiden, weiter hoch zu halten. Ein klares Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft als herausragendes Modell des „Sozialen Dialogs“ und Grundmerkmal der EU soll weiter die positive Entwicklung Österreichs sicherstellen. Nur der gemeinsam beschrittene Weg ist auch für die Zukunft eine erfolgreiche Strategie für tragfähige Lösungen im Interesse Österreichs.**

**Pensionen**

Das österreichische Pensionssystem ist gut aufgestellt und zukunftstauglich! Die österreichische gesetzliche Pensionsversicherung ist umlagefinanziert. Die Pensionsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge – derzeit insgesamt 22,8% der Bruttolohnsumme, gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage) werden direkt zur Finanzierung der aktuellen Pensionszahlungen verwendet. Der Bund leistet seinen Teil in Form eines Bundesbeitrags.

Ein umlagefinanziertes System braucht – im Gegensatz zu einem kapitalgedeckten System – keine Vergangenheit, kein angespartes Kapital, das sich am Kapitalmarkt vermehrt oder auch vermindert hat. Durch die gesetzliche Definition der Pensionshöhe ist das System für die Versicherten berechenbar, und der verfassungsrechtlich verankerte Vertrauensschutz verhindert kurzfristige, tiefgreifende Veränderungen. Die gesetzliche Pensionsversicherung hat seit ihrer Einführung die Lebensstandardsicherung als Ziel, und es wurde ursprünglich eine Drittelfinanzierung (Arbeitgeber/Arbeitnehmer/Bund) vorgesehen. Durch die Umlagefinanzierung ist die gesetzliche Pensionsversicherung – entgegen der vielen negativen Vorhersagen von sog. „Pensionsexperten“ – ein soziales Sicherungssystem mit sehr hoher Bestandskraft. Dabei sind das Produktivitätswachstum, die Systempflege und der politische Wille zur Verteilung relevant.

Gemeinsames Ziel der Sozialpartner sowie der Bundesregierung ist die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters. Auch diesbezüglich hat sich Österreich deutlich verbessert. Mittlerweile liegt das durchschnittliche Pensionsantrittsalter knapp über 60 Jahre und ist beispielsweise im Öffentlichen Dienst schon deutlich höher. Würden Invaliditätspensionen bzw. Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit, so wie in den meisten anderen Ländern, nicht im Pensionssystem, sondern bis zum Anspruch einer Alterspension im Gesundheitssystem abgewickelt werden, wäre die Situation noch viel besser. Das im aktuellen Regierungsprogramm formulierte Ziel, das faktische Pensionsantrittsalter bis 2018 auf 60,1 Jahre anzuheben, ist bereits jetzt erreicht, und das Antrittsalter wird bis 2018 weiter steigen. Trotz der guten Entwicklung ist eine Systempflege und ständige Systembeobachtung notwendig.

**Wir fordern, die gesetzlich vereinbarte Regelung der schrittweisen Anhebung des Antrittsalters bei den Frauenpensionen beizubehalten, da dies sowohl der Rechtssicherheit dient, wie auch im aktuellen Regierungsprogramm paktiert ist.**

**Der Anteil der über 60-Jährigen wird in den nächsten Jahrzehnten deutlich steigen. Pensionsquote und Altenquote müssen sich aber nicht zwangsläufig parallel entwickeln. Um das Ziel einer höheren Beschäftigungsquote der über 60-Jährigen zu erreichen, muss die Wirtschaft bereit sein, ältere Arbeitnehmer auch zu beschäftigen bzw. in Beschäftigung zu halten. Derzeit ist oft das Gegenteil der Fall. Dieses Problem gilt es zu lösen!**

**Mindestsicherung**

Wir fordern eine Reform der bedarfsorientierten Mindestsicherung, bei der die Zugangsvoraussetzungen geändert werden sollen. Eine Anspruchsberechtigung soll erst dann entstehen, wenn eine bestimmte Zeit (mindestens 3 Jahre) Sozialversicherungsbeiträge aufgrund einer Beschäftigung bzw. Selbständigkeit in Österreich geleistet wurden. Dies betrifft alle Bezieherinnen und Bezieher von Mindestsicherung. Wenn noch keine Anspruchsberechtigung vorliegt, greift die Grundversorgung bzw. greifen bestimmte Sozialleistungen.

Die bedarfsorientierte Mindestsicherung soll nicht gekürzt werden.

Da Asylberechtigte noch keine Beiträge in das Österreichische Sozialsystem geleistet haben, sollen sie (anstelle der Mindestsicherung) eine Integrationsunterstützung erhalten. Die Integrationsunterstützung ist an bestimmte Integrationsleistungen geknüpft (wie z.B. Spracherwerb, Ausbildungen um Erwerbsfähigkeit zu erlangen, Akzeptanz der Werte des Gastlandes, Einhaltung sämtlicher Grund- und Freiheitsrechte, etc.)

Nach spätestens drei Jahren sollte die Integration so weit erfolgt sein, dass ein Eintritt in den Österreichischen Arbeitsmarkt möglich ist. Wenn dies nicht der Fall ist, wieder Grundversorgung und wenn der Asylgrund wegfällt – Rückführung in das Herkunftsland.

Die Familienbeihilfe soll sich in Zukunft an die Leistungen jenes Landes, in dem die Kinder leben, richten.

Eine weitere Forderung betrifft die Umsetzung der Transparenzdatenbank, damit Förderungen, Subventionen und Transfers aller Gebietskörperschaften transparent werden und entsprechende Schlüsse (Abstellen von nicht gewollten Doppelt- oder Dreifachzuwendungen) gezogen werden können.

**Digitalisierung**

Die Arbeitswelt ändert sich grundlegend. Die industrielle Produktion ist längst nicht mehr der einzige Bereich, der durch die Digitalisierung massiv verändert wird. Digitalisierung durchdringt mittlerweile alle Arbeits- und Lebensbereiche.

Das Tempo ist enorm und die Herausforderungen sind groß. Viele Formen von Arbeit verlieren die örtliche und zeitliche Gebundenheit. Dieses große Maß an möglicher Flexibilisierung birgt neben großen Chancen auch viele Risiken. Viele Tätigkeiten werden in Zukunft von Robotern geleistet werden können.

Ausgeklügelte Softwareprodukte werden in naher Zukunft viele Entscheidungsprozesse durch die Auswertung (immer mehr) vorhandener und leicht verfügbarer digitaler Daten aufbereiten können. Tätigkeiten, die bisher hoch qualifizierten Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern vorbehalten waren. Roboter lernen kognitive Fähigkeiten zu simulieren und Empathie zu zeigen. Die verfügbare Datenmenge wächst ständig mit immer größerer Geschwindigkeit. Daten sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts. Big Data ist das Schlagwort, das uns hier immer wieder begegnet. Die Digitalisierung aller Lebensbereiche ermöglicht einen völlig neuen Blick auf Sachverhalte. Diese Entwicklung steht erst am Beginn. Am Beginn der digitalen Revolution!

**Digitalisierung muss das Leben aller verbessern und darf nicht ein Geldvermehrungsprogramm für einige wenige sein, die unermesslichen Reichtum anhäufen. Die neuen Techniken und Möglichkeiten wurden ja auch überwiegend von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entwickelt. Sie sollen zumindest genauso davon profitieren wie die Unternehmerseite. Das Europäische Sozialmodell ist mit Hilfe der Möglichkeiten, die sich durch die Digitalisierung ergeben, abzusichern und auszubauen. Ein Produktivitätsausgleich solle helfen die sozialen Sicherungssysteme abzusichern.**

**Produktivitätsausgleich**

In der industriellen Produktion sowie in der Sachgütererzeugung, aber auch bei verschiedensten Dienstleistungen wie z.B. Banken, Versicherungen, Pflege usw. übernehmen computergesteuerte Maschinen und Roboter immer häufiger und umfassender Arbeitsschritte, die früher durch Menschenhand abgewickelt wurden. Berufsbilder werden sich weiter grundlegend verändern oder ganz verschwinden. Beispiele: Werkzeugmacher, Mechaniker, Dreher, Drucker, etc.

Vorteil: Lohnkosten verlieren an Bedeutung, dadurch besteht die Möglichkeit Produktionsverlagerungen von Billiglohnländern wieder zurückzuholen.

Nachteil: Neu entstehende Arbeitsplätze gleichen die weggefallenen Arbeitsplätze nicht aus, von der steigenden Produktivität profitieren nur wenige.

Durch die beschriebenen Entwicklungen werden Arbeitsplätze im großen Stil verloren gehen. Es ist davon auszugehen, dass deutlich weniger neue Arbeitsplätze entstehen werden. Verschiedene ernst zu nehmende Studien gehen von einem Wegfall von 40 bis 60 % aller bisher bekannten Arbeitsplätze in den nächsten 10 bis 20 Jahren aus. Anstelle der bisherigen starren Wertschöpfungskette werden in Zukunft durch die Digitalisierung dynamische Wertschöpfungsnetzwerke entstehen. Anbieterplattformen von Dienstleistungen wie z.B. Freelancer.com, UBER, airbnb, etc., generieren Wertschöpfung in fast allen Ländern der Welt. Es muss sichergestellt werden, dass auch eine entsprechende Steuerleistung erbracht wird und das Geld nicht in sogenannten „Steueroasen“ versickert. Außerdem ist eine gleiche Wettbewerbssituation mit inländischen Anbietern herzustellen (Sozialversicherungsabgaben, etc.)

Wenn der Gewinn aus Arbeitseinsatz zurückgeht und jener aus Betriebsmitteleinsatz steigt, müssen neue Wege gefunden werden um diesen Gewinn gerecht zu verteilen. Diese Verteilungsfrage ist zum Wohle aller zu klären. Dabei darf es keine Tabus geben.

**Auch wenn in Zukunft weniger Arbeit vorhanden sein wird, ist die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten. Das bedeutet, neue Finanzierungsmöglichkeiten zu generieren. Die derzeitige – an einen Arbeitsplatz gebundene – Finanzierung ist zu eng gefasst, es müssen auch andere Finanzierungsformen Eingang in das Steuer- und Abgabensystem finden. Es ist auch sicherzustellen, dass außerhalb Europas produzierende Konzerne für Umsätze in Europa ihren Beitrag zur Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme leisten.**

**Arbeitszeit-Flexibilisierung**

Da immer mehr Arbeit von Computern, computergesteuerten Maschinen, Robotern und Softwareprogrammen erledigt wird, ist die verbleibende Arbeitszeit gerecht zu verteilen. Damit muss die Arbeitszeitdiskussion neu geführt werden, wobei auch über eine Verkürzung der Arbeitszeit mit den Sozialpartnern ernsthafte Verhandlungen aufgenommen werden müssen.

Während von Seiten der Wirtschaft eine Arbeitszeitflexibilisierung gefordert wird, weisen wir auf besondere Problemfelder hin. Viele Kollektivverträge erlauben abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen, wenn ein Betriebsrat besteht. Dies ist aber in vielen Klein- und Mittelbetrieben nur schwer umzusetzen und erhöht den Druck auf einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Darüber hinaus sind unregelmäßige Arbeitszeiten der Gesundheit abträglich und einige Studien weisen nach, dass ab der 7. Arbeitsstunde die Qualität nachlässt, während die Fehlerquote und die Häufigkeit von Arbeitsunfällen steigt. Auch im Konflikt zwischen den Interessen des Betriebes und den Interessen einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie, somit familienfreundlichen Arbeitszeiten, drohen rein wirtschaftliche Interessen alle anderen zurück zu drängen.

**Wir fordern, die schon derzeit relativ flexiblen Arbeitszeiten durch Verhandlungen mit der Belegschaftsvertretung und entsprechende Betriebsvereinbarungen – bei gleichzeitiger Beibehaltung der bisherigen Überstundenzuschläge – zu nutzen, anstatt ständige Flexibilisierungen auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Familien anzustreben. Die Grundsätze „Beibehaltung der Überstundenzuschläge“, „Absicherung über die Kollektivverträge“ und „Vorteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ sind bei allen Flexibilisierungsmaßnahmen umzusetzen.**