Leitlinien für kollektivvertragliche ArbeitnehmerInnen- und Einkommenspolitik!

Gestellt von Vorsitzenden und Frauenbeauftragten der Wirtschaftsbereiche und Interessengemeinschaften (Stand:26.05.2015):

N.N...

Einleitung

Der Inhalt des vorliegenden Antrages beruht ursprünglich auf den Leitlinienentwürfen des Projektes 'kv-net' (2006) in welchem unter breiter Beteiligung von Angestellten, Mitgliedern und BetriebsrätInnen Zukunftsperspektiven für die Kollektivvertragspolitik (KV-Politik) der Gewerkschaft, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) diskutiert wurden.

Der vorliegende Leitlinienvorschlag ist eine Überarbeitung der Leitlinien aus den Jahren 2006 und 2010 und beschreibt die aktuellen Herausforderungen an die KV-Politik und formuliert gleichzeitig Zielsetzungen, die in die jährlichen Arbeitsprogramme der Wirtschaftsbereiche und der Interessengemeinschaften Eingang finden werden. Diese Leitlinien stellen den mittelfristigen Rahmen dar, nach dem sich die KV-Politik in den einzelnen Branchen orientiert. Dieser Antrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er gibt Positionen zu jenen Themen wieder, die in Diskussionsprozessen zur KV-Politik in den letzten Jahren häufig behandelt wurden.

Es ist Aufgabe weiterer Diskussionsprozesse auf Ebene der Wirtschaftsbereiche weitere Forderungen und Zielsetzungen für die KV-Politik ausfindig zu machen. Dieser Antrag ist daher das Ergebnis eines permanenten Evaluierungsprozesses zur Weiterentwicklung unserer Kollektivvertragsarbeit.

1. Leitlinien zu Prinzipien der KV-Politik

1.1. Aufgaben des Kollektivvertrages

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

Dies vom Kleinbetrieb, den Mittelbetrieben bis zu den multinationalen Konzern. Die Festlegung arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards ist eine zentrale Aufgabe unserer Kollektivverträge und leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsneutralität innerhalb der Branchen. Der Kollektivvertrag kann nur bedingt zur Wirtschafts- und Strukturpolitik beitragen, allerdings kann er strukturelle und gesellschaftliche Veränderungsprozesse begleiten.

Die Verhandlung von Kollektivverträgen gehört zu den Kernaufgaben einer Gewerkschaftsbewegung und ist maßgeblicher, sichtbarer Gradmesser für unsere Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit.

Es ist die Aufgabe einer vorausschauenden und verantwortungsvollen Interessenvertretung, die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit ungeachtet aller politischen, strukturellen und organisatorischen Änderungen in der Gesellschaft sicherzustellen.

1.2. Wirksamkeit des Kollektivvertrages

Damit die Ziele unserer KV-Politik für möglichst viele ArbeitnehmerInnen erlebbar sind, wollen wir die Flächen der Kollektivverträge durch aktive Gestaltung der fachlichen Geltungsbereiche aufrechterhalten und weiter verbessern. Wir streben daher die Reduzierung der Zahl von Kollektivverträgen zu Gunsten breiterer Geltungsbereiche an. Damit wollen wir auch wirksam gegen Fluchttendenzen aus bestehenden Kollektivverträgen vorgehen.

Zum Erhalt der Flächenwirksamkeit sind die Kollektivverträge auf zusätzliche Beschäftigtengruppen wie z.B. PflichtpraktikantInnen oder freie DienstnehmerInnen in den persönlichen Geltungsbereich von Kollektivverträgen auszudehnen.

Jedenfalls ist die offensive Gestaltung der Geltungsbereiche weiterhin ein vorrangiges Ziel unserer KV-Politik in den kommenden Jahren von allen Wirtschaftsbereichen.

1.3. Aktive Gleichstellungsarbeit

Die bewusste Wahrnehmung der Rollen von Frauen und Männern in Arbeitswelt und Gesellschaft nimmt als Grundprinzip der GPA auch in der KV-Politik eine wichtige Rolle ein. Daher ist eine aktive Gleichstellungsarbeit zur Durchsetzung unserer Forderungen gefragter denn je.

Wir werden die bestehenden Kollektivverträge auf direkte und indirekte Benachteiligungen prüfen und bestehende Ungleichheiten aktiv beseitigen. Daher ist die Durchsetzung der Frauenförderung auch durch eine aktive KV-Politik und Frauenförderung auf der betrieblichen Ebene voranzutreiben.

Die Entwicklung von geeigneten Instrumenten für die betriebliche Ebene um Gleichstellungsarbeit auch im Betriebsalltag zu verankern, ist ein weiteres Ziel unserer Kollektivvertragspolitik.

Die einzelnen Kollektivvertragsverhandlungen sind aktiv als Gleichstellungsverhandlungen zu nutzen. Die volle Anrechnung von Karenzzeiten und anderen Berufsunterbrechungen für sämtliche dienstzeitabhängige Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die Durchsetzung von Ist-wirksamen Gehaltserhöhungen in frauendominierten Branchen, die Verbesserung der tatsächlichen Mehrstunden- und Überstundenvergütung sind wirksame Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen beim Einkommen. Wichtig ist auch die Stärkung der Rolle und die Vernetzung der Frauenbeauftragten, in den Bundesausschüssen der Wirtschaftsbereiche.

1.4. Generationen

Wir betrachten unsere Kollektivverträge auch als Instrument zum Interessenausgleich zwischen den Generationen. Es ist Aufgabe unserer KV-Politik jüngeren ArbeitnehmerInnen brauchbare Perspektiven für Berufseinstieg und die persönliche Weiterentwicklung anzubieten. In Zusammenarbeit mit zukünftigen Kompetenzzentren für den Berufseinstieg in den Regionen sind Organisations- und Durchsetzungsmodelle zu entwickeln, welche die korrekte Anwendung des Kollektivvertrages von Anfang an sicherstellen und die entgeltrechtlichen Ansprüche junger ArbeitnehmerInnen absichern. Die Kollektivverträge sind als Instrument für einen qualitativ guten Berufseinstieg weiterzuentwickeln. Den Bundesausschüssen der Wirtschaftsbereiche kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Angesichts der zu erwartenden längeren Lebensarbeitszeit gewinnt die lebensphasengerechte Gestaltung der Arbeit für eine zunehmende Bedeutung, vor allem mit dem Focus die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer für lange Zeiträume sicherzustellen. Das erfordert Maßnahmen für gesunde und möglichst belastungsfreie Arbeitsplatzgestaltung, Ausstiegsmöglichkeiten aus belastenden Arbeitssituationen, Auszeiten zur psychischen Regeneration aber auch faire Übergangsmodelle von der Aktivphase in den Ruhestand abzusichern wie. z.B. Altersteilzeit, Vorruhestandsmodelle oder andere Maßnahmen des langsamen Ausgleitens. Es ist insbesondere Aufgabe des Kollektivvertrages in diesem Zusammenhang das Wahlrecht und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer sicherzustellen.

1.5. Antidiskriminierungspolitik

Unsere KV-Politik 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. Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Rahmenbedingungen für nachhaltige Gleichbehandlungsprogramme (Diversity-Management) oder kollektivvertragliche Präventionsmaßnahmen gegen Mobbing sollen dieses Ziel erreichen. Darüber hinaus sehen wir unsere Kollektivverträge auch als Instrument zur Ergänzung bzw. Weiterentwicklung bestehender gesetzlicher Bestimmungen zur Gleichbehandlung. Dies gilt zum Beispiel für die völlige arbeitsrechtliche Gleichstellung der eingetragenen Partnerschaft, der Lebensgemeinschaften und die Gleichstellung von Eltern und Kindern in Patchworkfamilien.

1.6. Interessen- und Rechtsdurchsetzung

Trotz aller rechtlichen Rahmenbedingungen werden Kollektivverträge verhandelt und die Arbeitgeber müssen durch Stärke von der Notwendigkeit und Berechtigung unserer Forderungen überzeugt werden. Daher kommt der Strategie der Interessendurchsetzung eine besondere Bedeutung bei der Umsetzung unserer Forderungen und Ziele zu.

Die Form und Kraft der Interessendurchsetzung hängt nicht zuletzt von den organisatorischen Rahmenbedingungen, wie gewerkschaftlicher Mitgliedschaft, der Dichte der gewählten Betriebsratskörperschaften und der Anzahl der Betriebsratsmitglieder ab. In diesem Zusammenhang muss der Kollektivvertragsprozess auch als Mitgliedergewinnungsprozess verstanden werden um die Basis der Durchsetzungsfähigkeit in jeder Kollektivvertragsverhandlung zu verbreitern.

Unsere Instrumente der Interessendurchsetzung sind fortgesetzt einer Prüfung zu unterziehen und weiter zu verbessern. Der Aufbau eines effizienten Streik- und Aktionsmanagements in den letzten Jahren und eine Vielzahl bewährter und neuer Aktionsformen haben unsere Durchsetzungsfähigkeit in vielen Bereichen gestärkt. Dieser erfolgreiche Weg ist fortzusetzen.

Insbesondere ist die Schaffung neuer digitaler Verhandlungsnetzwerke und Durchsetzungsbündnisse und etwa die Kooperation z.B. mit Teilen der Zivilgesellschaft ein wichtiges Anliegen.

Besonderes Augenmerk ist der Rechtsdurchsetzung von ArbeitnehmerInnen zu schenken. Es ist unser Ziel, durch klare und verständliche Regelungen und Formulierungen, Rechtsansprüche aus dem Kollektivvertrag transparent und klagbar zu gestalten.

Verjährungs- und Verfallklauseln sind so zu gestalten, dass Angestellte ausreichende und praxisnahe Möglichkeiten vorfinden offene Ansprüche aus dem Dienstverhältnis geltend zu machen.

Für den Fall systematischer Verstöße gegen Vereinbarungen sind entsprechende Sanktionen und Verfahren in den Kollektivverträgen zu vereinbaren. Die in den letzten Jahren in verschiedenen Zusammenhängen aufgebaute und bewährte Zusammenarbeit mit den Gebietskrankenkassen soll fortgesetzt und ausgebaut werden. Es muss klargestellt werden, dass systematische Verstöße gegen kollektivvertragliche Bestimmungen **unmittelbare rechtliche und spürbare Konsequenzen haben, wie es zum Beispiel beim LSDG der Fall ist.**

1.7. Beteiligung an Verhandlungsprozessen

Für die Qualität der gewerkschaftlichen Mitbestimmung sind ArbeitnehmerInnen, Mitglieder und BetriebsrätInnen im Vorfeld der Kollektivvertragsverhandlungen vielfältig in die Entwicklung der Forderungsprogramme einzubinden. Bei der Zusammenstellung der KV-Verhandlungsteams muss ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern eingehalten werden.

Durch die Standardisierung und innovative Weiterentwicklung der Verhandlungsprozesse soll gewährleistet werden, dass diese einerseits für die Beteiligten transparent verlaufen, und andererseits für alle Kollektivverträge ein möglichst hohes Qualitätsniveau erreicht wird. Die Entwicklung von Aktionen und Kampagnen im Rahmen der KV-Prozesse soll neben der Mitgliedergewinnung auch die Bereitschaft zur Beteiligung am Durchsetzungsprozess erhöhen.

Dazu nutzt die GPA-djp auch elektronische Kommunikationsmittel als Plattform für die Diskussion und Beteiligung. Sie ermöglichen Diskussionsnetzwerke, die Informationen dezentral transportieren und einen kostengünstigen Informations- und Gedankenaustausch ermöglichen. Diese Angebote sind auf ihre Effizienz zu prüfen und im Rahmen einer Gesamtstrategie weiter zu entwickeln.

Ergänzend ist mit Unterstützung des Geschäftsbereiches Interessenvertretung im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit dafür Sorge zu tragen, dass die BetriebsrätInnen ihre Rolle als AkteurInnen der Kollektivverhandlungsprozesse noch stärker erkennen und diese Aufgabe noch besser wahrnehmen können. **Dies schließt auch die arbeitsrechtliche Absicherung der Verhandlerinnen und Verhandler (z.B. Sicherstellung der Entgeltfortzahlung während KV Verhandlungen) mit ein.**

2. Leitlinien zur Entgeltfindung

2.1. Ziel der Einkommenspolitik

Unser Ziel ist eine solidarische Lohn- und Gehaltspolitik, die sich daran orientiert, dass die Steigerung der Löhne und Gehälter in allen Branchen der gesamtwirtschaftlichen Produktivität **bzw. produktivitätsähnlichen Kennwerten**, der Branchenentwicklung und der durchschnittlichen Entwicklung der Verbraucherpreise entspricht.

Ein weiteres Ziel ist die aktuell berechenbare Abbildung der wirtschaftlichen Entwicklung der Branchen und der damit verbundenen Anforderung an die kollektivvertragliche Einkommenspolitik. Daher gelten jährliche Erhöhungen als zentrale Leitlinie für alle Wirtschaftsbereiche.

2.2. Mindestgehaltspolitik

Wir wollen die kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter stärker als die Ist-Gehälter erhöhen, um so die Mindestgrundgehälter nahe an marktübliche Gehaltsniveaus heranzuführen, wobei zur Sicherung des Lebensstandards Ist-Gehaltserhöhungen in allen Kollektivverträgen umgesetzt werden sollen.

Die konsequente Mindestgrundgehaltspolitik in Verbindung mit der hohen Flächenabdeckung hat wesentlich zur Absicherung der Inlandsnachfrage beigetragen und ist wichtig für die Einkommensgerechtigkeit. Auch wird durch die aktive Mindestgrundgehaltspolitik die Armutsgefährdung hintangehalten. Die Mindestgrundgehälter bilden auch die Grundlage für die Feststellung der ortsüblichen Entlohnung in jenen wenigen Bereichen, die nicht von Kollektivverträgen oder anderen Normen der kollektiven Entgeltfindung abgedeckt sind.

Durch das Zusammenwirken von hoher Flächenwirksamkeit, die verfassungsrechtlich geschützte Kollektivvertragsautonomie und der regelmäßigen Verhandlung der Kollektivverträge ist die kollektivvertragliche Mindestgrundgehaltspolitik nachhaltig und vor staatlichen Einflüssen bzw. Eingriffen weitgehend geschützt.

Es werden die jeweiligen Tätigkeiten in ihrer Bedeutung bewertet und dafür Mindestentlohnungen differenziert festgelegt. Dieses Modell ist gegenüber den in vielen europäischen Ländern verbreiteten, staatlichen Mindestlohnmodellen jedenfalls gleichwertig.

In den nächsten Jahren soll jedenfalls ein Mindestlohn/-gehalt von 1.700 € brutto in den Kollektivverträgen erreicht werden.

2.3. Gestaltung der kollektivvertraglichen Gehaltssystematik

Die summarische Beschreibung der Verwendungsgruppen (Tätigkeitsgruppen) soll laufend evaluiert werden, damit sich rasch ändernde Tätigkeiten aktuell im Kollektivvertrag niederschlagen. Tätigkeiten sollen im Sinne einer klaren und verständlichen Beschreibung festgehalten werden. Die Tätigkeitsbeschreibungen sollen ein Abbild der aktuellen Tätigkeiten darstellen.

Schulische Ausbildung ist insoweit besonders zu berücksichtigen als es Mindestgrundeinstufungen determiniert, wenn die Ausbildungsinhalte für eine bestimmte Tätigkeit verwendet werden. Besonders zu berücksichtigen sind jedenfalls Lehrabschlüsse.

Neben der Tätigkeitsbeschreibung sollen auch Faktoren wie die betriebliche Aus- und Weiterbildung und Arbeitsorganisation, z.B. Projektarbeit oder soziale Anforderungen, berücksichtigt werden.

In kollektivvertraglichen Gehaltssystemen ist die Abgeltung des Erfahrungszuwachses während der Dauer des Dienstverhältnisses ein wichtiger Bestandteil der Einkommensentwicklung. Bei Umstellungen von Gehaltssystemen darf das Lebenseinkommen nicht geschmälert und die Lohn- und Gehaltssumme in der Branche nicht reduziert werden.

Bei der Evaluierung von bestehenden Mindestgrundgehaltstabellen ist besonders auf die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen. Karenzzeiten sind für die Vorrückungen zukünftig anzurechnen.

Bei Evaluierung bzw. Neugestaltung von Gehaltsschemata müssen für die bereits Beschäftigten entsprechende Übergangsregelungen (Vertrauensschutz) verankert werden.

Einstufungen und Umreihungen sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat durchzuführen. Dementsprechend sind Regelungsmechanismen festzuschreiben.

Für („echte“) freie DienstnehmerInnen sind in den Kollektivverträgen Mindesthonorarvereinbarungen vorzusehen, die sich am durchschnittlichen Gehaltsniveau des jeweiligen Kollektivvertrages orientieren.

2.4. Lehrlinge

Die Lehrlingsentschädigung soll in einem bestimmten Verhältnis zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder zu jener Einstufung stehen, in die Beschäftigte nach Absolvierung der Lehrzeit einzustufen sind.

Es ist in allen Kollektivverträgen sicherzustellen, dass die Aufenthaltskosten für Berufsschulinternate ausschließlich durch die Arbeitgeber getragen werden.

Im Hinblick auf die derzeitige Förderpolitik von Lehrstellen und die Notwendigkeit der Existenzgründung junger BerufseinsteigerInnen sollen Lehrlingsentschädigungen keinesfalls unter der Inflationsrate angehoben werden um die Substituierung bestehender Arbeitsverhältnisse durch billige Ersatarbeitskräfte zu unterbinden. Weiters ist durch Regelungen im Kollektivvertrag sicherzustellen, dass etwaige öffentliche Förderungen nicht ausschließlich der Arbeitgeberseite zugute kommen, sondern auch tatsächlich zweckgebunden verwendet werden und auch Lehrlinge diesen Mehrwert zum Teil erhalten.

Ebenfalls ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass vermehrt junge Menschen mit eigenständiger Haushaltsführung nach erfolgter schulischer Formalausbildung verkürzte Lehrausbildungen durchlaufen. Die Bestimmungen über Lehrlingsentschädigungen sind dahingehend zu erweitern und die Ansätze entsprechend zu erhöhen.

2.5. Entgeltfindung bei Teilzeitkräften

Teilzeitarbeit ist neben der Vollzeitarbeit die verbreitete Arbeitszeitform und in vielen Betrieben Alltag geworden und prägt auch den Alltag der gewerkschaftlichen Arbeit. Unsere KV-Politik hat zum Ziel, Teilzeitarbeit zusätzlich zu den bestehenden arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen qualitativ auszugestalten und mögliche negative Folgewirkungen dieser Arbeitszeitform hinan zu halten. Dies betrifft insbesondere den Bereich Einkommenssicherheit und Mehrstundenvergütung und das Recht auf individuelle Arbeitszeitgestaltung.

Im Bereich der Entgeltfindung ist durch unsere KV-Politik jede Benachteiligung von Teilzeitkräften, insbesondere bei Gewährung von Zuschlägen, Sachbezügen und Prämienleistungen auszuschließen.

Für die Berechnung der Sonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) sollen Regelungen verankert werden wonach der Jahresdurchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit als Berechnungsgrundlage heranzuziehen ist.

Besonders bei Teilzeitbeschäftigten mit wenigen Wochenstunden soll durch die kollektivvertragliche Verankerung arbeitszeitungebundener Entlohnungsformen wie Zulagen oder Beihilfen zur Kinderbetreuung die Einkommenssituation nachhaltig verbessert werden.

Die Gestaltungsmöglichkeiten für die Gewährung des Mehrstundenzuschlages, welche im Arbeitszeitgesetz verankert sind, sollen ausschließlich zugunsten der Teilzeitbeschäftigten genutzt werden. Dies betrifft insbesondere die Verkürzung des Durchrechnungszeitraumes, die Vereinfachung der Abrechnung und andere Maßnahmen die zu mehr Anspruchssicherheit führen, insbesondere auch den Entfall zuschlagfreier Mehrarbeit.

Bei der Einrechnung von Zulagen und Zuschlägen in bestehende Gehaltssysteme ist besonders die mögliche, negative Auswirkung auf das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten zu achten.

In den kommenden Jahren ist zu prüfen, ob durch kollektivvertragliche Anhebung von Dienstgeberbeiträgen zur Sozialversicherung eine bessere sozialrechtliche Absicherung von Teilzeitbeschäftigten möglich ist.

2.6. All inclusive Verträge

In den Kollektivverträgen sollten Rahmenbedingungen für all inclusive Verträge geregelt werden. Diese sollen zumindest folgende Punkte beinhalten:

- Einvernehmliche Festlegung des Personenkreises, welchem All-in-Verträge angeboten werden dürfen. Diese Möglichkeit soll sich nur auf den Kreis Arbeitnehmer mit Führungsverantwortung beschränken.
- Ein All-in-Vertrag kann nur dann abgeschlossen werden, wenn eine wesentliche branchenübliche Überzahlung zum Grundbezug gegeben ist.
- Die Valorisierung der Überzahlung mit der jeweiligen KV-Erhöhung.
- Überprüfbarkeit der Überzahlung und Festlegung, was abgegolten wird verbunden mit einer verpflichtenden Deckungsrechnung in festzulegenden, höchstens jährlichen Zeiträumen
- Es ist sicherzustellen, dass All in Regelungen nur betriebsübliche Arbeitszeiten und –leistungen abdecken. Außergewöhnliche Arbeitszeitlagen (z.B. Sonn- und Feiertage) sollen gesondert abgegolten werden .
- Es ist das Wahlrecht des Arbeitnehmers sicherzustellen ob er einen All in Vertrag oder die Entlohnung auf Einzelstundenbasis möchte. Das schließt auch den Ausstieg aus einer All-in Vereinbarung mit ein.
- Die Gestaltung der Verträge ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat durchzuführen.

2.7. Berufliche Anerkennung

In den Kollektivverträgen sollen Modelle beruflicher Anerkennung entwickelt werden, die Erfahrungswerte, Betriebstreue und soziale Kompetenz berücksichtigen. In diesem Zusammenhang sind Mindeststandards für Kriterien zur Bewertung beruflicher und qualifikatorischer Kompetenz, im Kollektivvertrag zu verankern.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die kollektivvertragliche Anerkennung von Berufsabschlüssen, welche nicht in Österreich erworben wurden. Diese muss nicht unbedingt mit der Nostrifizierung von Berufsabschlüssen durch öffentliche Stellen einhergehen. Die Kollektivvertragspartner können unter Bezugnahme auf den Europäischen Bildungsrahmen im Rahmen der Beschäftigungsgruppenschemata eigene Gleichhaltungsbestimmungen formulieren. Die bestehenden Einreihungs- und Anrechnungsbestimmungen sind vor allem in jenen Branchen zu prüfen, in denen ein hoher Anteil von Arbeitnehmern aus unterschiedlichen Ländern arbeitet. Durch die fehlende Anerkennung dieser Abschlüsse, werden ArbeitnehmerInnen oftmals unter ihrer Qualifikation eingesetzt und/oder entlohnt, was zu verhindern ist.

2.8. PflichtpraktikantInnen und „FerialpraktikantInnen“

In Hinblick auf die Existenzgründung, ein gerechtes Lebens Einkommen und den ersten Verdienstmöglichkeiten für BerufseinsteigerInnen soll es auch verbindliche Entlohnungsregelungen für („echte“) PflichtpraktikantInnen in den Kollektivverträgen geben.

„FerialpraktikantInnen“ sollen dem Kollektivvertrag, dem normalen Einstufungsschema im jeweiligen Kollektivvertrag unterliegen. Die Entlohnung soll sich an der ausgeübten Tätigkeit orientieren.

3. Leitlinien zur Arbeitszeitgestaltung

3.1. Arbeitszeitverkürzung

Die letzten Arbeitszeitverkürzungen haben zweifelsohne einen zentralen Beitrag zur Beschäftigungssicherung geleistet. Das Thema der Arbeitszeitverkürzung ist angesichts der aktuellen Arbeitsmarktsituation wichtiger denn je und stellt besondere Anforderungen an die KV-Politik. Mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 42 Stunden pro Woche (2013) stellen sich zwei Anforderungen: Einerseits die tatsächlich geleistete Arbeitszeit an die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit heranzuführen, also den Abbau von Mehr- und Überstundenleistungen, und andererseits die weitere Verkürzung der Normalarbeitszeit.

Es konnte auch beobachtet werden, dass mit der betrieblichen Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung durch unternehmerische Entscheidungen eine Verdichtung der Arbeit

stattfind und die Arbeitsbelastung gesteigert wurde. 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.

Das weitere Arbeitszeitverkürzung und die damit verbundene Diskussion ist zugleich Unterstützung für jene Branchen, welche die letzten Schritte der Arbeitszeitverkürzung auf Branchenebene noch nicht vollzogen haben. Diesen Kollektivverträgen müssen wir besondere Aufmerksamkeit schenken. Nicht zu unterschätzen ist auch der Effekt bei der Einkommensverteilung zwischen Frauen und Männern, durch das Zusammenwirken von wöchentlicher Normalarbeitszeit und kollektivvertraglichen Mindestgrundgehältern.

Eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- bzw. Gehaltsausgleich und entsprechender Personalaufstockung ist nach wie vor zentrale Forderung der GPA-djp. Dieses Ziel kann sowohl mit einer linearen Senkung der Wochenarbeitszeit erreicht werden als auch durch andere Formen der Arbeitszeitverkürzung wie z.B. der **6. Urlaubswoche**, der Einführung der 4 Tage Woche, neuer Altersteilzeiten, von Schichtmodellen die kürzere Arbeitszeiten für besondere Belastungen vorsehen oder bezahlte Bildungskarenzen.

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

3.2. Teilzeit und Mehrarbeit

Teilzeit hat in den letzten Jahren einen zunehmenden Stellenwert in der Arbeitswelt bekommen. Dies hat sowohl positive als auch negative Auswirkungen für die betroffenen Arbeitnehmer mit sich gebracht.

Decken zum Beispiel auf der einen Seite manche Arbeitgeber Spitzenzeiten in ihren Betrieben durch vermehrten Einsatz von Teilzeitarbeitskräften billig ab, profitieren auf der anderen Seite Elternteile beim Wiedereinstieg nach der Karenz von dieser Möglichkeit. Es ist auch zu beobachten, dass vielfach Vollzeit ArbeitnehmerInnen in Teilzeitarbeitsverhältnisse gedrängt werden oder in Teilzeitarbeitsverhältnisse wechseln wollen.

So gesehen ist Teilzeitarbeit stark etabliert und deswegen soll zur Sicherung der ArbeitnehmerInneninteressen eine völlige arbeitsrechtliche Gleichstellung zu Vollzeitarbeitskräften erwirkt werden.

Bei den derzeitigen gesetzlichen Regelungen zum Mehrstundenzuschlag gibt es einen hohen Anpassungsbedarf an die reale Situation in Betriebe der einzelnen Branchen. Durch qualitativ hochwertige Regelungen ist sicherzustellen, dass der Mehrstundenzuschlag gut angewendet und für die ArbeitnehmerInnen in der betrieblichen Realität erlebbar wird. Dies betrifft einerseits möglichst kurze Beobachtungszeiträume und andererseits geringe Möglichkeiten des Übertrages. **Die im Gesetz vorgesehene Regelung zur Verschlechterung bzw vollständigen Aufhebung von Regelungen zum Mehrstundenzuschlag mittels KV ist zu streichen und darf keinesfalls angewandt werden.**

Für das Ausmaß der Mehrstunden sollen in den Kollektivverträgen verbindliche Obergrenzen und eine entsprechende Teilzeitaufstockung festgelegt werden.

Es soll daher die Verpflichtung verankert werden, dass eine Änderung der bestehenden Arbeitszeitvereinbarung angeboten wird, wenn innerhalb eines zu definierenden Beobachtungszeitraumes, überwiegend Mehrstunden geleistet wurden.

Die tägliche Arbeitszeit soll durchgehend sein und Mindestarbeitszeiten sind festzulegen.

Es ist sicherzustellen dass vor allem bei PendlerInnen die Tagesarbeitszeit in einem vertretbaren Verhältnis zur Wegzeit steht **und durch ein angemessenes Verhältnis zwischen einer zusammenhängenden Pause und der vereinbarten Tagesarbeitszeit, geteilte Dienste hintangehalten werden.**

Teilzeitbeschäftigten soll ein Rückkehrrecht auf Vollzeitbeschäftigung eingeräumt werden.

3.3. Schichtarbeit

Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen haben bei ArbeitnehmerInnen die im Schichtdienst arbeiten eine besondere gesundheitliche Belastung festgestellt. Dem muss durch kürzere Arbeitszeiten, spezielle Begleitmaßnahmen und Ausstiegsmöglichkeiten die sowohl auf die gesundheitliche Situation als auch auf die finanziellen Bedingungen abgestimmt sind Augenmerk geschenkt werden.

Die Möglichkeiten der Ausdehnung der Tagesarbeitszeit auf 12 Stunden sind restriktiv und nur in unbedingt notwendigen Fällen zuzulassen. Dabei ist aber darauf zu achten, dass durch Ausgleichsmaßnahmen die Qualität der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen insgesamt erhöht wird.

3.4. Flexible Arbeitszeitgestaltung - Freizeitoption

Wir wollen uns aktiv mit Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auseinander setzen und uns an einer sozial vertraglichen Entwicklung derartiger Arbeitszeitmodelle beteiligen. Das bedeutet, dass auch Wünsche der ArbeitnehmerInnen, die mit einer Arbeitszeitflexibilisierung einhergehen, berücksichtigt werden. Hier ist insbesondere die Frage der Zeitautonomie und die Planbarkeit der Freizeit, z.B. an Hand der Freizeitoption, von großer Bedeutung.

Es ist unser Ziel, dass insbesondere die Grundsätze der Einkommenssicherheit, Transparenz und Überschaubarkeit für die ArbeitnehmerInnen, persönliche bzw. familiäre Bedürfnisse, sowie deren Mitwirkung in derartigen Modellen durch kollektivvertragliche Regelungen abgesichert werden.

Es ist unbestritten, dass Unternehmen aus einer Flexibilisierung betriebswirtschaftlichen Nutzen ziehen. Dieser Flexibilisierungsgewinn ist in Form eines "Vorteilsausgleiches" an die ArbeitnehmerInnen weiter zu geben.

3.5. Bewertung von besonderen Arbeitszeitlagen

Trotz der Veränderungen im gesellschaftlichen Leben und der persönlichen Lebensentwürfe gibt es nach wie vor einen gesamtgesellschaftlichen Zeitrythmus, demzufolge in der überwiegenden Zahl von Montag bis Freitag während der Tageszeit gearbeitet wird. Dieser ist auch in den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (AZG und ARG) normiert und sichert gleichzeitig die arbeitsfreien Zeiträume zur Befriedigung persönlicher Bedürfnisse sowie zur Teilnahme am familiären, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben.

Natürlich gibt es Berufsgruppen und Berufszweige, die im Interesse von Sicherheit, Gesundheit, Mobilität und anderen dringenden gesellschaftlichen Bedürfnissen, oder aufgrund zwingender wirtschaftlicher oder aus produktionstechnischen Gründen außerhalb oder entgegen dieses Rhythmus arbeiten müssen. Diese ArbeitnehmerInnen haben oft erschwerte Arbeitsbedingungen und laufen Gefahr nicht am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können, wenn es keine ausreichenden Schutzregelungen gibt.

Im Rahmen unserer Kollektivvertragspolitik ist darauf zu achten, dass Arbeiten außerhalb der „Regelarbeitszeiten“ besonders bewertet wird. Dies kann durch Zeit- oder Geldzuschläge erfolgen, durch Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit oder andere Faktoren einer besonderen Arbeitszeitbewertung. **Ebenso ist durch geeignete Maßnahmen einer Entgrenzung der Arbeitszeit entgegenzutreten.**

Darüber hinaus ist durch Kollektivvertragliche Schutzmechanismen **Sorge** zu tragen, dass einerseits auch für diese Arbeitnehmer eine „Work-Life Balance“ gegeben ist und andererseits auch die Rückkehr zum Regelarbeitstag ohne gravierende finanzielle Einbussen möglich wird.

Ganz generell spricht sich die GPA-djp weiterhin uneingeschränkt gegen Arbeit an Sonn- und Feiertagen und gegen kollektivvertragliche Öffnungen der Sonn- und Feiertagsarbeit aus. So genannte Ausnahmenregelungen nach § 12 a Arbeitsruhegesetz sollen der Ausnahmefall bleiben.

3.6. Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft

In vielen Branchen gibt es aufgrund der organisatorischen Notwendigkeiten oder infolge von Betreuungspflichten auch Phasen der Arbeitsbereitschaft. Auf diesem Gebiet gibt es für die KV-Politik folgende Anforderungen:

In den Kollektivverträgen sind die arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsbereitschaft bzw. Rufbereitschaft als arbeitsgebundene Zeiten einer Regelung zu finden. Dies betrifft insbesondere das Ausmaß und die Einbeziehung in die Gesamtarbeitszeit, **soweit sie nicht gesetzlich bzw. aufgrund der Judikatur des OGH ohnehin vorgeschrieben ist.**

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Abgeltung der Bereitschaftszeiten wobei je nach Intensität des Bereitschaftsdienstes, der Lage sowie damit verbundener Einschränkung der Zeitautonomie bzw. Bewegungsfreiheit eine differenzierte Bewertung dieser Zeiträume vorzunehmen ist. **In den Kollektivverträgen sollten Mindestvergütungen für Arbeits- und /oder Rufbereitschaft vorgesehen werden.**

3.8. Mobiles Arbeiten

Gelegentlich werden **Formen mobilen Arbeitens (z.B. Telearbeit)** von Arbeitgebern aber auch von ArbeitnehmerInnen angestrebt. Die Reduktion von Büroflächen und Betriebsaufwendungen steht z.B. der Ersparnis von Fahrtzeiten oder **z.B. die Ungebundenheit von einem fixen Arbeitsort** gegenüber. Ein sensibler Umgang mit dieser Thematik ist daher notwendig.

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.

Einer sozialen Isolation von mobil arbeitenden Menschen ist entgegenzuwirken. **Gleichzeitig bedarf es Regelungen zu Fragen der Erreichbarkeit und Verfügbarkeit durch den Arbeitgeber um ein Verschwimmen der Grenzen von Arbeitszeit und Freizeit zu verhindern.**

Die Telearbeit ist nur eine Form von organisatorischen Änderungen der Arbeitszeit im Zusammenhang **mit Einführung der Informationstechnologie und mobiler Arbeit.** **Eine weitere Entwicklung in diesem Zusammenhang ist die Zunahme von Home Office Modellen.** Diesen Veränderungsprozessen ist in den kommenden Jahren im Rahmen der Kollektivvertragspolitik besonderes Augenmerk zu schenken und soll in Zusammenarbeit mit der Interessengemeinschaft work@IT an guten Modellen **zur arbeits- und datenschutzrechtlichen** Begleitung und Absicherung gearbeitet werden.

3.9. Stress – Arbeitsdruck, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Stress ist auf Grund der Wettbewerbsbedingungen, Leistungsdruck, Arbeitsmarktsituation, Informations- und Kommunikationsflut ein Teil unserer Arbeitswelt geworden. Auch gesundheitsbedingte Erkrankungen, ausgelöst von physischen und psychischen Belastungen sind stark im zunehmen.

Daraus ergibt sich ein hoher finanzieller Aufwand für die Gesellschaft auf Grund von Folgeerkrankungen wie z.B. Burn out, aber auch schwerer Herz- und Kreislauferkrankungen.

Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken ist der Betriebsrat in die Personalbemessung einzubinden.

Durch kollektivvertragliche Verankerung eines Arbeitszeitaudites sollen den BetriebsrätInnen Möglichkeiten zur Evaluierung der betrieblichen Arbeitszeitsituation in die Hand gegeben werden, um bestehende Problemverursacher bei der Arbeitszeit zu finden. Dies soll in weiterer Folge die Erarbeitung geeigneter Lösungsmaßnahmen ermöglichen.

Darüber hinaus sind Präventivmaßnahmen (z.B. Supervision) zu etablieren die ArbeitnehmerInnen, gestützt durch KV-Bestimmungen, jederzeit wahrnehmen können.

Die allgemein gesetzlich geregelte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist durch die KV-Politik zu präzisieren und mit konkreten Maßnahmen zu versehen, so z.B. dass betriebliche Gesundheitsförderung und Programme dazu eine Pflicht des Arbeitgebers sind.

3.10. PendlerInnen

Durch die - auch von der Wirtschaft verlangte - zunehmende Mobilität der ArbeitnehmerInnen wird die besondere Lebens- und Arbeitssituation von PendlerInnen ein wichtiger Punkt für die KV-Politik.

Es ist unser Ziel in den Kollektivverträgen besondere Regelungen für diese - immer größer werdende - ArbeitnehmerInnengruppe vorzusehen. Dies betrifft insbesondere Fahrtkostensätze oder die weg- und zeitökonomische Gestaltung der Arbeitszeit, d.h. die zu leistende Arbeitszeit soll in einem zumutbaren Verhältnis zur Wegzeit vom und zum Arbeitsplatz stehen.

Des Weiteren ist bei Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung im Kollektivvertrag der „arbeitsgebundenen Zeit“ Aufmerksamkeit zu schenken und sind entsprechende Regelungen zu treffen um diese Zeiträume möglichst gering zu halten. (z.B. Arbeitszeitverteilung bei Teilzeit, ...)

Auch der Sicherung des vereinbarten Arbeitsortes wollen wir Aufmerksamkeit schenken.

4. Leitlinien zum ArbeitnehmerInnenbegriff

4.1. Atypische Beschäftigte

Trotz unserer Erfolge bei der Bekämpfung werden noch immer ArbeitnehmerInnen, die eine Beschäftigung am Arbeitsmarkt anstreben in freie Dienstverträge oder Werkverträge gedrängt. Es ist auch festzustellen, dass vielfach ArbeitnehmerInnen faktisch ordentliche Dienstverhältnisse ausüben, aber aus Kostengründen von Arbeitgebern als freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen beschäftigt werden. Daraus ergeben sich für die Betroffenen erhebliche rechtliche und soziale Nachteile.

Um versteckten Dienstverhältnissen Einhalt zu gebieten sind geeignete Aufklärungskampagnen zu führen und ist die Zusammenarbeit mit dem Gebietskrankenkassen zu verstärken um die Möglichkeiten des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes (LSDG) nutzen zu können.

Durch diese Maßnahmen soll die Anwendung des Kollektivvertrages sichergestellt werden und auch die sog. „Scheinselbständigkeit“ unterbunden werden.

4.2. Gemeinsame Weiterentwicklung von Arbeitern und Angestellten

Eine besondere Herausforderung für die KV-Politik stellt die Frage der gemeinsamen Weiterentwicklung von ArbeiterInnen und Angestellten dar. Die Lösung dieser Frage hat angesichts der immer wieder „aufflammenden“ Diskussion über ein einheitliches Arbeitsrecht Bedeutung.

Es ist unser Ziel, dass wir in den Branchen zur Steigerung unserer Durchsetzungsfähigkeit Verhandlungsgemeinschaften mit den korrespondierenden ArbeiterInnengewerkschaften bilden und bestehende Verhandlungsgemeinschaften vertiefen. .

Ein weiteres Ziel ist es, bei Vorliegen geeigneter Rahmenbedingungen, gemeinsame Kollektivverträge für ArbeiterInnen und Angestellte zu verhandeln. Dabei gilt der Grundsatz, dass für alle ArbeitnehmerInnengruppen eine insgesamt positive Weiterentwicklung erreicht werden kann.

5. Leitlinien zur Aus- und Weiterbildung

5.1. Gleichberechtigter Zugang zu beruflicher Qualifikation

Auch durch den Kollektivvertrag muss der Zugang zu den verschiedensten Bildungssystemen für alle ArbeitnehmerInnen sichergestellt werden. Es ist darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte und die so genannten "Atypisch Beschäftigten" von innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen nicht ausgeschlossen sondern gefördert werden.

Karenzierten Beschäftigten soll die Teilnahme an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit ermöglicht werden!

Aus- und Weiterbildung haben grundsätzlich in der Arbeitszeit zu erfolgen! Es ist zu verhindern, dass durch das zunehmende Abschieben der Aus- und Weiterbildung in die Freizeit (Abend-, Wochenendveranstaltungen) AlleinerzieherInnen oder Beschäftigte mit Betreuungspflichten diskriminiert werden. Es ist darauf zu achten, dass besonders den BezieherInnen niedriger Einkommen die Teilnahme an den Aus- und Weiterbildungsprogrammen ermöglicht wird!

Das Grundrecht auf Aus- und Weiterbildung für alle Beschäftigte ist in den Kollektivverträgen festzuschreiben.

5.2. Bezahlte Bildungsfreistellung

Formen von bezahlter Bildungsfreistellung sollen in jedem Kollektivvertrag verankert sein, wobei die ArbeitnehmerInnen selbst über den Inhalt und die Art der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme entscheiden.

5.3. Bezahlte Freistellung für Prüfungen (Matura, Diplomprüfungen etc.)

Für Prüfungen und für deren Vorbereitung, die für das berufliche und persönliche Weiterkommen förderlich sind, sollen in den Kollektivverträgen Regelungen für bezahlte Freistellungen geschaffen werden.

5.4. Rahmenbedingungen für e-learning

Durch die vermehrte Einführung von e-learning Tools bedarf es in den Kollektivverträgen klarer Regelungen zu mindestens folgenden Punkten:

Zugang, Equipment, Eigenverantwortung, Arbeitszeit, Einbeziehung von atypisch Beschäftigten.

5.5. Förderung der Lehrlingsausbildung

Trotz zunehmenden Mangels an Fachkräften verabschieden sich immer mehr Unternehmungen, ja sogar ganze Branchen (z.B. Telekommunikation, IT-Bereich, Industrie, ...) von der Lehrlingsausbildung.

Die Förderung der Lehrlingsausbildung und andere Formen beruflicher Erstausbildungen müssen verstärkt Thema der KV-Politik sein, um Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen und gleichzeitig dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Es ist unser Ziel durch kollektivvertragliche Bestimmungen qualitative und 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 die Ausweitung der Behaltspflicht soll sichergestellt werden, dass ausgebildete Lehrlinge genügend Berufspraxis erwerben können.

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

5.6. Rückerstattung von Ausbildungskosten

Auf Grund der großen innerbetrieblichen Ausgaben für Aus- und Weiterbildung führen immer mehr Arbeitgeber in ihren Arbeitsverträgen Klauseln zur Rückerstattung der Ausbildungskosten ein, **obwohl die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern grundsätzlich eine Dienstgeberpflicht ist und die Unternehmen auch einen entsprechende Mehrwert daraus ziehen.** Um eine größere Rechtssicherheit zu erreichen, sind - ergänzend zu den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen des AVRAG - in den Kollektivverträgen klare Regelungen zu schaffen. Dabei soll auf folgende Punkte geachtet werden:

- Bindungsdauer, Festlegung des Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteils an den Kosten, Festlegung von Obergrenzen der zurückzuerstattenden Kosten durch Betriebsvereinbarung, Einbeziehung der Betriebsratskörperschaften.
- Angesichts der jüngsten gesetzlichen Regelungen zur Rückerstattung von Ausbildungskosten kommt der Verankerung günstigerer Regelungen zur Beseitigung der nachteiligen Auswirkung eine vorrangige Bedeutung zu.

- Die Vereinbarungsmöglichkeit von Konkurrenzklauseln sollte durch ergänzende, kollektivvertragliche Regelungen zu den Bestimmungen des AVRAG weitgehend unterbunden werden

6. Leitlinien zur Gleichstellungspolitik

6.1. Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf

Um die Vereinbarkeit von Freizeit, Bildungszeit und Arbeitszeit zu erreichen, sind in den Kollektivverträgen, über das gesetzliche Ausmaß hinaus unterstützende Maßnahmen zu ergreifen. Dies trägt zur beruflichen Weiterentwicklung von Frauen und Männern bei. 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 zu keiner Benachteiligung bei der beruflichen und finanziellen Entwicklung führen.

In den Kollektivverträgen sollen Regelungen zur Förderung der Kinderbetreuung vorgesehen werden, insbesondere die Errichtung von Betriebskindergärten oder Finanzierungsmodelle für Kinderbetreuungseinrichtungen.

6.2. Gleichstellung der Geschlechter

Die Absicherung der Gleichbehandlung und die Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist durch eine aktive KV-Politik zu priorisieren. Damit meinen wir insbesondere das Wahlrecht auf Vollzeit oder Teilzeit, das Recht auf Weiterbildung bei Teilzeit, Aufstiegschancen auch für Teilzeitkräfte.

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.

Die Analyse der Einkommensberichte in den Branchen ist für eine erfolgreiche und geschlechtergerechte KV-Politik im jeweiligen Wirtschaftsbereich von zentraler Bedeutung.

6.3. Gleichstellung von Partnerschaften – Wahrnehmung von Vielfalt

Die freie Wahl der Lebens- und Beziehungsform ist ein Grundrecht, das jedem Menschen zusteht. Aufgrund der Regelungen der EU Antidiskriminierungsrichtlinie und den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes darf es in der Arbeitswelt zu keiner Diskriminierung z.B. aufgrund des Familienstandes oder wegen sexueller Ausrichtung geben.

Mit der Einführung des Bundesgesetzes über die eingetragene Partnerschaft (EPG) wurde auch die Rechtsgrundlage für die gleichgeschlechtliche Ehe geschaffen. Im Rahmen der Kollektivvertragpolitik ist dafür Sorge zu tragen, dass dem gesetzlichen Gleichbehandlungsauftrag auch für alle familienbezogenen Leistungen und kollektivvertraglichen Ansprüche wie z.B. Freistellungsansprüche bei familiären Ereignissen, Rechnung getragen wird.

Daneben ist aber den Lebenszusammenhängen von Patchworkfamilien und/oder Regenbogenfamilien besondere Beachtung zu schenken, insbesondere den Rechten und Pflichten die sich für Eltern und Kinder ergeben und hier wieder im Bereich der Beistandspflichten und Fürsorgepflichten. Diesbezüglich sind die Dienstfreistellungstatbestände einer Überprüfung und Neubewertung zu unterziehen. Auch der Kindesbegriff in Kollektivverträgen ist diskriminierungsfrei zu gestalten.

Im Bereich der Regelungen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen ist eine zeitgemäße Ausgestaltung vorzunehmen, die den Intentionen des Behindertengleichstellungsgesetzes für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt entspricht. Dies schließt auch zusätzliche Regelungen für Entgeltfortzahlungsansprüche bei chronischen Krankheitsverläufen ein.

Darüber hinaus wollen wir aber auch den politischen und gesetzlichen Auftrag wahrnehmen und durch kollektivvertragliche Maßnahmen der bewussten Wahrnehmung und Förderung der Vielfalt unserer ArbeitnehmerInnen in den Betrieben einen rechtlich gesicherten Rahmen geben. Dies betrifft sowohl konkrete Maßnahmen zum Schutz vor mittelbarer Diskriminierung, als auch die Erstellung von kollektivvertraglichen Leitlinien für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt.

Dazu zählen auch Maßnahmen zur Anonymisierung von Bewerbungen um einen möglichst diskriminierungsfreien Zugang zu Arbeit sicherzustellen.

7. Leitlinien zur Mitbestimmung

7.1. Demokratisierung der Arbeitswelt

Die Demokratisierung der Arbeitswelt ist uns ein wichtiges Anliegen. Der Ausbau von Mitbestimmung ist daher ein wichtiges Ziel unserer KV-Politik.

Vor allem der Ausbau der Mitwirkungsrechte der einzelnen ArbeitnehmerInnen als Teil der betrieblichen Mitbestimmung ist ein wichtiger Punkt der KV-Politik, da dies auch die Position der ArbeitnehmerInnen in jenen Betrieben stärkt, in denen keine Betriebsräte existieren oder möglich sind. Dies gilt vor allem für die Gestaltung der Arbeitszeiteinteilung, der Arbeitsverträge oder Entgeltfindung.

BetriebsrätInnen sind durch Regelungen im Kollektivvertrag zusätzliche Handlungsebenen für eine effiziente und zeitgemäße Interessenvertretungsaufgabe 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; der Nutzung von Informationstechnologien durch Angestellte.

Die Absicherung der wirtschaftlichen Mitbestimmung als Grundlage einer erfolgreichen Betriebsratsarbeit und KV-Politik und die Förderung der aktiven Wahrnehmung derselben durch die Betriebsrätinnen und Betriebsräte ist ein weiteres Ziel unserer Interessenvertretungsarbeit.

7.2. Erweiterung von Arbeitsstrukturen

Ein weiteres wichtiges Ziel in diesem Zusammenhang, ist die Erweiterung von Arbeitsstrukturen der Betriebsratskörperschaften. Dies kann z.B. durch die Ermöglichung betrieblicher Ausschüsse zur Umsetzung von kollektivvertraglichen Bestimmungen erfolgen. Ein weiterer Ansatz wäre z.B. die Einführung des Repräsentationsprinzips innerhalb der Betriebsratskörperschaften oder die Schaffung qualitativer Optionen für die zukünftige Gestaltung der betrieblichen Interessenvertretung.

7.3. Mitbestimmung bei Aufnahmeverfahren

Die Rechte des Betriebsrats bei der Aufnahme von Beschäftigten müssen auch in Kollektivverträgen verbindlicher gestaltet werden.

Die personellen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind mit klar definierten Rahmenbedingungen in den einzelnen Kollektivverträgen zu ergänzen und zu stärken.

7.4. Mitbestimmung bei Arbeitsverträgen

Dem Betriebsrat sind für die Erstellung bzw. Gestaltung bei Arbeitsverträgen, besonders im Bereich von Arbeitszeitregelung, Anrechnung von Vordienstzeiten, Arbeitsort (Auslandsentsendungen), Arbeitsüberlassung, Konkurrenzklauseln und Rahmenbedingungen für Pendler durch Kollektivvertrag besondere Mitwirkungsrechte einzuräumen.

7.5. MitarbeiterInnengespräch

Zur Optimierung des Klimas und der Beziehung zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen sind Formen von MitarbeiterInnengesprächen mit festgeschriebenen Rahmenbedingungen und Leitfäden im Kollektivvertrag zu verankern. Diese sollen insbesondere die Vertraulichkeit, Regelmäßigkeit und gewisse Pflichtinhalte wie Aus- und Weiterbildung und objektivierte Beurteilungskriterien für leistungsorientierte Gehaltskomponenten beinhalten.

8. Leitlinien zum strukturellen Wandel

8.1. Strukturveränderungen

Um dem Bestreben von Unternehmen in schlechtere Kollektivverträge zu wechseln entgegenzuwirken, muss der Geltungsbereich der Kollektivverträge dem Strukturwandel 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.

Internationalisierung

Die zunehmende internationale Verflechtung der Branchen schafft geänderte Rahmenbedingungen für unsere KV-Politik.

Wir werden uns noch stärker in bestehende internationale Netzwerke der Gewerkschaften einbringen, um internationale Verabredungen und 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 Gewerkschaftsrechte 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.

8.2. Nutzung elektronischer Medien

In der heutigen Arbeitswelt ist der Einsatz elektronischer Medien wie e-mail, Internet oder auch virtueller Konferenzen nicht mehr wegzudenken. Die Nutzung dieser Medien ist sowohl im privaten wie auch im beruflichen Leben fixer Bestandteil unseres Alltages geworden.

Nach wie vor sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Zugang und die Nutzung elektronischer Medien am Arbeitsplatz den Arbeitsvertragspartnern überlassen, ebenso der Schutz vor Überwachung und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte im elektronischen Briefverkehr. Lediglich in Betrieben mit BetriebsrätInnen können zu den letztgenannten Punkten Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Dieses Feld bietet sich zukünftig für kollektivvertragliche Regelungen geradezu an. In Kollektivverträgen sollten einerseits die Rahmenbedingungen für den Zugang und die Nutzung der elektronischen Kommunikationsmedien sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch BetriebsrätInnen geregelt werden und andererseits Maßnahmen zum Schutz vor Überwachung und der Persönlichkeitsrechte, insbesondere des Schutzes des Briefgeheimnisses verankert werden.

8.3. Regelungen zum Datenschutz Schutz der Persönlichkeitsrechte

Mit zunehmendem Einsatz von Informationstechnologie in unterschiedlichen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen, werden von ArbeitnehmerInnen in den Betrieben vielfältige Daten erhoben. Diese Daten werden zumeist in Datenbanken aufbewahrt und bilden einen Grundstock an Informationen über jeden von uns. Das Erfassen der Daten ist ein Vorgang der von den meisten Menschen noch bewusst mitverfolgt wird und auf den ersten Blick vielen unbedenklich erscheint. Was sich aber der Kenntnis entzieht sind die Möglichkeiten die erfassten Informationen miteinander zu verknüpfen und gezielt abzufragen. Nicht selten ergibt sich aus der Fülle der Information ein Bild eines Menschen, das weit über die Grenzen der Persönlichkeitsrechte hinausgeht.

Während Rasterfahndung oder die Überwachung von Plätzen oder Mobiltelefonen durch die Exekutive öffentlich und kontrovers diskutiert wird, werden ähnlich gelagerte Maßnahmen auf betrieblicher Ebene kaum thematisiert bzw. sind sie oft nicht bekannt.

Ein wichtiges Feld und eine Herausforderung für die gewerkschaftliche Arbeit und die KV-Politik ist die Datenerfassung oder Kontrolle durch Dritte (z.B. Videokameras, Zutrittskontrollen in Bürogebäuden, in denen Unternehmen Mieter sind) oder die Weitergabe personenbezogener Daten an Dritte im Zuge von überbetrieblichen oder amtlichen Datenverbänden.

Grundrechte und Persönlichkeitsrechte sind unteilbar und gelten daher auch in vollem Umfang am Arbeitsplatz. Dem betrieblichen Datenschutz und dem Schutz der Persönlichkeitsrechte ist daher auch in der Kollektivvertragspolitik verstärktes Augenmerk zu schenken. Dies kann insbesondere durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Kollektivvertragliche Verankerung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten und Festlegung deren Rechte und Handlungsmöglichkeiten
- Verstärkte Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern und Betriebsräten welche Daten erfasst, verarbeitet und weitergegeben werden.
- Stärkung der **Schulungs- und** Mitwirkungsrechte des Betriebsrates in Fragen des Datenschutzes
- Verankerung eines betrieblichen Grundrechtskataloges

9. Leitlinien für Mobile ArbeitnehmerInnen

Berufliche Tätigkeit außerhalb des Betriebes entwickelt sich von der Ausnahme (in einzelnen Berufen und gelegentlichen Dienstreisen) mehr und mehr zur Regel. 300.000 ArbeitnehmerInnen in Österreich arbeiten gänzlich oder überwiegend außerhalb eines Büros oder einer Werkshalle: bei Kunden oder Klientinnen, auf Montagen, Messen oder im Gelände. Berufe, die keinerlei Dienstreisen oder außerbetriebliche Tätigkeit erfordern, sind bereits die Ausnahme.

Einsatzmobilität - vom lokalen Umfeld bis zur weltweiten Verfügbarkeit - gehört daher zu den Anforderungen vieler Berufe und ist oft eine wesentliche Voraussetzung für Karrierechancen und Verdienstmöglichkeiten. Sie wirft aber auch viele Fragen auf. Arbeitszeiten und Freizeiten, Familienzeiten und Lebensplanung, Mehraufwand und Chancengleichheit (z.B. Gleichstellung, Generationen, Behinderungen)

Einsatzmobilität stellt neue Anforderungen für kollektive Regelungen in den Kollektivverträgen:

9.1. Verbesserung der mobilen Arbeitsmittel und Arbeitsbedingungen:

Die Verantwortung der Unternehmen und Organisationen, die Arbeitsbedingungen für mobile Arbeit zu sichern und die Kosten dafür zu übernehmen, muss besser gesichert werden, als klare Antwort auf Trends, Kosten und Probleme mobiler Tätigkeit zu "privatisieren" und damit auf die einzelnen ArbeitnehmerInnen abzuschieben.

Das umfasst sowohl technische Ausrüstungen, Ergonomie mobiler Arbeitsplätze, den Ausgleich für lange Reisezeiten, Trennungen von der Familie, Anerkennung und entsprechende Bewertung zusätzlicher administrativer Tätigkeiten sowie den Umgang mit vielen zusätzlichen Risiken mobiler Arbeit.

9.2. Überarbeitung der Tätigkeitsbeschreibungen:

Mobile Arbeit erfordert neben den fachlichen Berufsqualifikationen zusätzliche Kompetenzen: z.B. in der Verkehrsteilnahme, bei der Kommunikation mit Kunden, Behörden, Geschäftspartnern vor Ort (oft in mehreren Sprachen), beim Transport wertvoller Güter, im Krisenmanagement mit PatientInnen, beim Inkasso größerer Summen. Diese Kompetenzen müssen sich als Kriterien der summarischen Tätigkeitsbeschreibungen in den Kollektivverträgen niederschlagen und evtl. Höherreichungen bzw. Zwischengruppen bewirken.

9.3. Reisezeiten

In zahlreichen Branchen gibt es Angestellte mit Außendiensttätigkeit. Das Zusammenwirken von aktiver bzw. passiver Reisezeit, Lenkzeiten und die Arbeitszeit am Bestimmungsort stellen eine besondere Herausforderung für die kollektivvertragliche Regelung dar. Derzeit schwankt die Regelungsqualität in den einzelnen Kollektivverträgen beträchtlich. Es ist unser gemeinsames Ziel,

die arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen für Reisende und Angestellte im Außendienst zu verbessern, bzw. für diese ArbeitnehmerInnen arbeitszeitrechtliche Rahmenbedingungen zu regeln. **Die Bestimmungen zu Dienstreisen, sollen analog der von der IG work@external im Muster KV entwickelten Grundsätze, weiterentwickelt und möglichst gleich gestaltet werden.**

9.4. Faire Abgeltung für spezifische Tätigkeiten:

Die derzeitigen Regelungen mobiler Tätigkeit sind je nach Branche und Kollektivvertrag sehr unterschiedlich hinsichtlich Regelungsgegenstand, Regelungstiefe und Regelungsqualität (z.B. Kilometergeld, Taggelder). Manche Unterschiede liegen im Entgeltsystem (Fixgehalt, Provisionsysteme) begründet, aber es gibt auch unterschiedliches Recht für gleichwertige Tätigkeit. Als erste Schritte sollen daher Rahmenkollektivverträge zu Dienstreisen und mobiler Arbeit über mehrere Branchen angestrebt werden.

9.5. Stärkung der Sozialpartner beim Umsetzen europäischen Rechts:

Die europäischen Richtlinien zur Dienstleistungsfreiheit werden die Entwicklung mobiler Tätigkeiten europaweit beschleunigen. Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinien in nationales Recht sind auch die Anforderungen an die Kollektivverträge zu überprüfen und diese entsprechend anzupassen. Dies gilt insbesondere für die Anwendung von Kollektivverträgen bei grenzüberschreitender Tätigkeit und entsprechend Gestaltungsmöglichkeiten für die Kollektivvertragsparteien

9.6. Steuerrecht und Kollektivvertrag

Dienstreisen sind für die betroffenen ArbeitnehmerInnen nicht nur mit zeitlichem und technischem Aufwand verbunden, sondern oft auch mit finanziellem Aufwand, der ohne diese Reisen nicht entstanden wäre. Es entspricht dem Prinzip der Fairness und auch den bestehenden rechtlichen Bestimmungen, dass diese Aufwendungen durch den Dienstgeber ersetzt werden. Ungeachtet der steuerlichen Bestimmungen, welche ständig durch fiskalpolitische Entscheidungen geändert werden können, ist im Rahmen der Kollektivvertragspolitik Sorge zu tragen dass es durch Diäten und Taggelder, sowie anderen Einkommensbestandteilen zu einer gerechten Abgeltung dieser Mehraufwendungen kommt.

Zugestimmt haben:

Vor- und Nachname	Mitgliedsnummer
Martin Prater	00695877-
Johann Bernthaler MA	005128064
Dr. Mag. Barbara Wiedernig	008709653
Ing. Wolfgang Liebscher	008130523
Ilse Fetik	005538904
Christina Becker	005475856
Alois Freitag	009759778
Manfred Schönbauer	008268320
Helmut Tomek	010642773
Klaus Topf	005912849
Günther Schalek	232777745
Gregor Wahlmüller	009784608
Thomas Kinberger	237201410
Gerlinde Tremel	006988962
Günther Gallistl	00803575-
Karin Arnberger	010232737
Manfred Eberhard	009402748
Patrizia Fally	006201571
Adolf Lehner	00830517-
Susanne Sucher	00869995-
Johanna Seitinger	008698511
Heike Fischer	01072754-
Armin Eberhard	010684611
Martha Fleschurz	00912943-
Sabine Birner	007428901
Hans Jappel	007638515
Annemarie Veigel	227854214
Peter Horvath	010315462
Janina Kump	224572866
Michael Pap	008989958