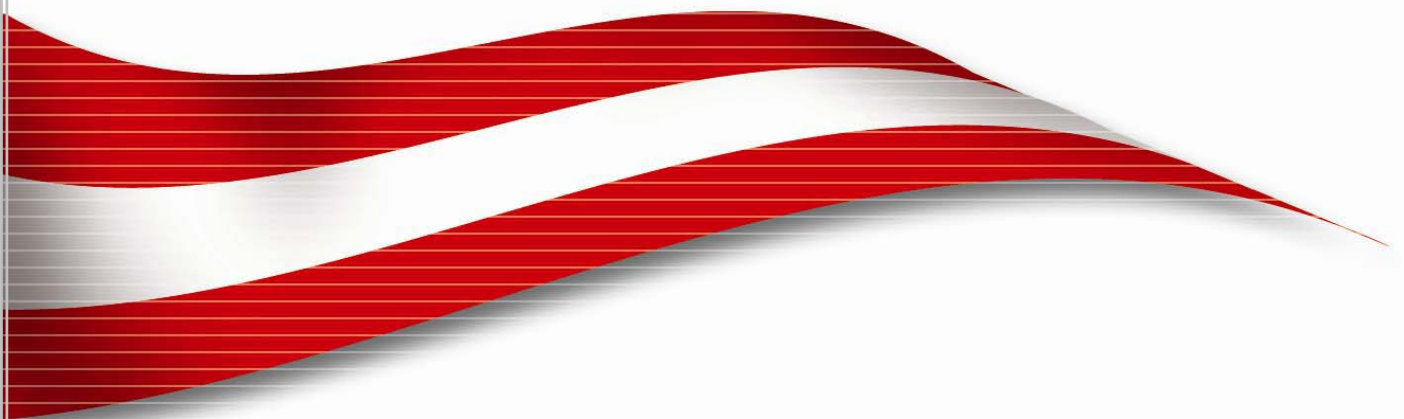


Wachstum und Vollbeschäftigung

Vorschläge der Sozialpartner



Wien
im Dezember 2006



Wachstum und Vollbeschäftigung - Sozialpartner-Vorschläge

Grundlage der folgenden Vorschläge ist das von den Sozialpartnern in Auftrag gegebene WIFO-Weißbuch: „Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation“.

Das Weißbuch zeichnet eine umfassende, langfristige Strategie mit einander verstärkenden Strategieelementen aus vielen Bereichen der Wirtschaftspolitik, um Wachstum und Beschäftigung nachhaltig zu erhöhen. Die hier von den Sozialpartnern vorgeschlagenen Maßnahmen sind als erste Schritte bei der Umsetzung dieser Strategie zu sehen.

Das wichtigste Instrument zur Hebung der Beschäftigung ist ein höheres Wirtschaftswachstum. Das Wirtschaftswachstum kann beschleunigt werden durch:

- Zukunftsinvestitionen, d. h. höhere und stärker fokussierte Ausgaben für Forschung, Ausbildung und Weiterbildung, Infrastruktur (diese Investitionsstrategien wirken einerseits als unmittelbarer Konjunkturmotor und stellen andererseits die wesentlichen Faktoren für die erforderliche Standortaufwertung dar, die für die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit Österreichs Voraussetzung ist),
- Strukturreformen, d. h. intensiverer Wettbewerb (wo notwendig), ausgewogene Flexibilität, Qualität des öffentlichen Sektors,
- Betonung österreichischer Stärken in Technologien und Dienstleistungen sowie innovativer Energie- und Umweltpolitik,
- Nutzung der Beschäftigungsreserven aus heute informeller Arbeit, Beseitigung der Genderungleichheit und aus der verstärkten Gestaltung des Sozialsystems als Produktivkraft.

Die Rahmenbedingungen

EU-Erweiterung und Globalisierung, neue Technologien und Kommunikationsmethoden stellen völlig neue Anforderungen an die Gesellschaft. Einerseits entstehen neue Chancen, andererseits auch Verunsicherungen durch verstärkte Anpassungsnotwendigkeiten. Betroffenen Menschen bei den damit verbundenen Veränderungen zu begleiten, Risiken bestmöglich zu beseitigen, und die großen Chancen zu nützen, ist die wichtigste Aufgabe der Sozialpartner in den kommenden zehn Jahren.

Österreich kann keinen Kostenwettbewerb gewinnen. Unsere Stärken sind vielmehr unsere Begabungen, Kreativität und Innovationen. Dazu kommen soziale Sicherheit, sozialer Frieden, gute Infrastruktur, gute Ausbildung, hohe Produktivität und Stabilität. Der Zukunftserfolg Österreichs hängt daher von der bestmöglichen Nutzung und Förderung dieses Potenzials ab. Das bestmöglich einzusetzen und allen Beteiligten dabei neue Chancen zu eröffnen und in einer Welt voller Unsicherheiten Zuversicht, Mut und Optimismus zu vermitteln, ist Aufgabe der Österreichischen Sozialpartner im kommenden Jahrzehnt.

Die Sozialpartner stehen für eine umfassende Mitgestaltung der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik durch faire Zusammenarbeit und Partnerschaft mit allen verantwortlichen Entscheidungsträgern. Sie sehen sich als Mitgestalter der Zukunft und werden ihre Expertise, Praxisorientiertheit und Handlungskompetenz in so wichtigen Bereichen wie der Aus- und Weiterbildung, der Wirtschaftspolitik, dem Arbeitsmarkt und der Sozialen Sicherheit verstärken. In diesem Zusammenhang wird noch einmal ausdrücklich auf das Sozialpartner-Beiratspapier „Chancen durch Bildung“, Mai 2006, hingewiesen.

Die Sozialpartner nehmen ihre Verantwortung besonders auch gegenüber jenen Menschen wahr, die vom Wandlungsprozess und dessen Tempo betroffen sind. Neben der Förderung des Wachstums und der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Wirtschaft haben daher Solidarität und Sicherung des sozialen Zusammenhalts hohe Priorität. Besonderes Augenmerk wird auch auf die Verbesserung der Bedingungen für Menschen mit Behinderung gelegt.

Die Sozialpartner bekennen sich zu einer Neukodifizierung des Arbeitsrechtes zur Beseitigung der derzeitigen Rechtszersplitterung sowie zur Schaffung eines Arbeitsvertragsrechtes. Die Erarbeitung eines Strukturierungsvorschlages dazu wird bis Ende 2007 erfolgen.

Die Sozialpartner sind Partner der Bundesregierung; eine nachhaltige Wachstumsstrategie erfordert eine permanente und systematische, also nicht nur punktuelle Einbindung der Sozialpartner (WIFO-Weißbuch) und einen systematischen Dialog.

Partnerschaftlicher Geist und Kooperation wird auch mit der Bundesregierung gelebt. Gemeinsame Lösungen werden gemeinsam vertreten. Die Bundesregierung respektiert und fördert die Selbstverwaltung und Sozialpartner-Autonomie.

Gemeinsames Ziel:

Nachhaltiges Wirtschaftswachstum soll Vollbeschäftigung innerhalb eines Jahrzehnts in Österreich ermöglichen.

1) Jugendbeschäftigung/Lehrlinge

Ziel:

- Stärkung der Lehre; leistungsstärkere Lehrlinge auf höherem Niveau.
- Bessere Durchlässigkeit zwischen Lehrlingsausbildungssystem und dem schulischen/universitärem Bildungssystem; kein Abschluss ohne Anschluss-Bildungschance (keine Sackgassen).

Maßnahmen:

- Verlängerung des Blum-Bonus um ein Jahr bis 9/2008 (Modifizierung in Richtung Stärkung von Zukunftsberufen prüfen). Besonderer Schwerpunkt soll dabei der Lehre in modernen Dienstleistungen (z.B. Telekom) zukommen.
- Anstelle des provisorischen Auffangnetzes nach dem Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz (JASG) müssen reguläre Erstausbildungsangebote mit Lehr- oder gleichwertigem Abschluss zur Verfügung gestellt werden, etwa durch praxisorientierte und zielgruppenadäquate Schulangebote und überbetriebliche Lehrwerkstätten. Zur besseren Vorbereitung auf die Lehre und diese weiteren Erstausbildungsangebote soll eine grundlegend reformierte 9. Schulstufe (derzeit Polytechnikum) in Verschränkung mit der Berufsschule neben umfassenden Nachholmöglichkeiten fehlender Grundkenntnisse intensive und praxisnahe Berufsorientierung anbieten. Für Jugendliche, die mehrfach eine Erstausbildung abgebrochen haben, soll dieses Schulangebot zur Vorbereitung auf die berufliche Erstausbildung ausgedehnt werden (dänisches Modell) (WIFO-Weißbuch).
- Berufsreifeprüfung: Bessere Anrechenbarkeit der Lehrabschlussprüfung auf die Fachbereichsprüfung.
- Berufsschule: Erhöhung der Durchlässigkeit Berufsschule - sonstige Schulen: verbesserte Anrechnung.
- Bessere Information über Lehrlingsausbildung, um Konzentration auf wenige Bereiche zu vermeiden (im Rahmen der Berufsorientierung in den Schulen) und Forcierung von Lehrstellen in Berufen mit guten Berufsaussichten (WIFO-Weißbuch).
- Wechselseitige Kündigungsmöglichkeit (Kündigungsfrist 1 Monat) am Ende des ersten und zweiten Lehrjahres; gleichzeitig vorheriges Mediationsverfahren (Abschluss vor dem Zeitpunkt des Kündigungstermines) und danach Aufnahmegarantie für den Lehrling in die Erstausbildungsangebote (Auffangnetz).
- Vorantreibung des Modularkonzeptes auf Sozialpartnerebene bis Mitte 2007 (Berufsausbildungsbeirat), um Durchlässigkeit und Transparenz im Gesamtsystem zu erzeugen; Reduktion von 260 Lehrberufen auf wesentlich weniger (Zusammenlegung von Berufsbildern, um Ausbildung in speziellen Betrieben zu ermöglichen).

- Finanzierung Lehrlingsausbildungsprämie: Abschöpfen nicht automatisch 0,2 % des IESG-Beitrages, sondern nur das was wirklich benötigt wird. Begrenzung mit Guthaben im Fonds (geltende Gesetzeslage; Lehrlingsausbildungsprämie ist kein Leistungsaufwand). Stärkere Ausrichtung nach Qualitätskriterien, z.B. Lehrabschlussprüfung, Fortbildung von Ausbildnern. Förderung von Zukunftsberufen und „nicht-traditionellen“ Berufen, bei Gleichbehaltung der Mindestprämie von 1.000 EUR.
- Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsverbänden (bestehende Modelle OÖ, T auf ganzes Bundesgebiet ausdehnen). Schätzung Kosten gesamt: 1,5 Mio. EUR. Finanzierung aus den für die Lehrlingsausbildungsprämie bereitgestellten Mitteln.
- Durchforstung der Lehrpläne von Berufsschulen auf Verankerung von Fremdsprachenkenntnissen, IT-Ausbildung und Schlüsselqualifikationen; bessere Aus- und Weiterbildungsangebote für Ausbilderinnen

2) Ältere Arbeitnehmer

Ziel:

- Vor dem Hintergrund niedriger Beschäftigungsquoten bei den Älteren (Beschäftigungsquote Ältere (55 - 64) 2005 in Österreich 31,8 %, in der EU 42,5 %; Lissabon-Ziel für 2010 50 %) und einem massiven Anstieg der Älteren in den nächsten Jahren sowie der Anhebung des Pensionsalters ist ein nationales Aktionsprogramm zur Verbesserung der Erwerbschancen älterer ArbeitnehmerInnen dringend geboten; Aufbau auf bereits bestehende umfassende Sozialpartner-Aktivitäten.

Maßnahmen:

- Kundenfreundlicherer Einsatz der Eingliederungsbeihilfe durch Eingliederungsbeihilfenschecks (WIFO-Weißbuch): Im Rahmen des bestehenden Modells können Schecks beim AMS eingelöst werden, d.h. Unternehmer nimmt vor Erhalt der Eingliederungsbeihilfe Kontakt mit dem AMS auf - wichtig für Kundenbindung der Unternehmer zum AMS, erhöht Einschaltgrad, d.h. die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen.
- Förderung der Weiterbildung für die Generation 40+ durch einen erhöhten Bildungsfreibetrag (40 % statt 20 %). Kosten-Grobschätzung: 20 Mio. EUR.
- Neuordnung der Altersteilzeit-Regelung: klare Definition der Ausgestaltung, z.B. Altersgrenze, Definition Letztbezug, Finanzierung etc. Dazu wird ein Vorschlag der Sozialpartner bis Mitte 2007 erarbeitet.
- Beratungs-, Betreuungs- und Eingliederungsangebote für gesundheitlich gefährdete oder beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen systematisieren und bündeln.
- AMS: Forcieren der Zusammenarbeit mit privaten und gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassern speziell für die Personengruppe der älteren ArbeitnehmerInnen.

3) Aktive Arbeitsmarktpolitik

Ziele:

- Fortführung der AMS-Politik „Arbeitslose aktivieren, fördern und qualifizieren statt verwalten“; Nachfragestimulierung.
- Qualität der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik einschließlich der Vermittlung verbessern (WIFO Weißbuch).
- Kundenzufriedenheit (Arbeitgeber und Arbeitsuchende) erhöhen.

Maßnahmen:

- Verstärkter Einsatz des Prinzips der Einzelfall-Betreuung durch systematisches Case Management: In diesem Rahmen ausgebauter Einsatz des Jobcoaching-Modells insbesondere für Problemgruppen, etwa nach Vorbild von „Der Jugend eine Chance“ und Erfolgsprämienmodell Arbeitsvermittlung (sehr positive Erfahrungen und hoher Erfolg des Jobcoaching-Modells in Österreich, international ebenfalls positive Erfahrungen): Verstärkter Einsatz privater Anbieter unter Verwendung erfolgsabhängiger Entgelte. Senkung des Betreuungsschlüssels für Gruppen schwer vermittelbarer Arbeitssuchender. Enge Verknüpfung von privater und staatlicher Arbeitsvermittlung. Fortführung des Projekts „Der Jugend eine Chance“ durch das AMS. Vorsorge der dafür notwendigen Ressourcen.
 - Langzeitarbeitslose: Beschäftigung bei privaten und gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassern forcieren.
 - Reservierung eines Teiles der Arbeitsplätze in Gemeinden für Langzeitarbeitslose oder multiple Problemfälle (WIFO-Weißbuch).
 - Zumutbarkeitsbestimmungen: nach Abschluss der derzeit laufenden Evaluierung Prüfung auf Modifizierung im Hinblick auf Effizienz und Effektivität.
 - Ausbau des Unternehmensgründungsprogramms des AMS.
 - Bessere Abstimmung von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe und Sozialhilfe um Versorgungslücken und Unterversorgung zu vermeiden; im Rahmen der bestehenden Finanzierungsstruktur.
 - Lohnnebenkostenbefreiung bei der Aufnahme des ersten Mitarbeiters für 1 Jahr (WIFO-Weißbuch), unabhängig vom Gründungszeitpunkt; Missbrauchsregelung (Ehegatten), keine Nachteile für Arbeitnehmer (Finanzierung SV-Beiträge). Kostenschätzung: ca. 50 Mio. EUR.
- Überprüfung von rechtlichen Hindernissen für Arbeitsuchende, die eine Weiterbildung machen wollen, z.B. Abendstudium während Arbeitslosigkeit.
- Evaluierung Kombilohn-Modell für Problemgruppen am Arbeitsmarkt. Es soll insbesondere die Verknüpfung von Ausbildungsangeboten mit Höherqualifizierung ermöglichen.

4) Migration - Arbeitsmarktintegration - Ausländerbeschäftigung

Ziel:

- Vorbereitung des österreichischen Arbeitsmarktes auf den Wegfall der Übergangsfristen.
- Selektive Immigration durch Schlüsselkräfte mit Bedarfsprüfung.

Maßnahmen:

- Saisoniers: Vorrang für EU-Angehörige ohne Freizügigkeit. Im Bereich der Landwirtschaft soll nach dreijähriger Tätigkeit einer Person als Saisonier die Tätigkeitsdauer ab dem vierten Jahr auf neun Monate verlängert werden.
- Bilaterale Abkommen zwischen den einzelnen Staaten: Während der Übergangsfristen sollten bilaterale Beschäftigungsabkommen mit den neuen Mitgliedstaaten (auch mit den neuen Beitrittsstaaten Rumänien und Bulgarien) abgeschlossen werden.
- Grenzüberschreitende Kooperation der nationalen AMS, insbesondere in den Grenzregionen.
- Schlüsselkräfte: Flexibilisierung innerhalb des bestehenden Schlüsselkräfte-Kontingents. Regierung, Sozialpartner, AMS und WIFO erstellen eine jährlich zu überarbeitende dynamische Bedarfsfeststellung für die jeweils nächsten 24 Monate.
- Umfassende Integration zugezogener MigrantInnen.
- Dienstleistungsrichtlinie: EU-weites Verwaltungsvollstreckungsabkommen im Rahmen der nationalen Umsetzungen der Dienstleistungsrichtlinie, um Sozial- und Lohndumping wirkungsvoll bekämpfen zu können.

5) Schwarzarbeit

Ziel:

- Erhöhung der Einnahmen aus Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen durch Reduktion der Schwarzarbeit.

Maßnahmen:

- Kontrolle von allen neu gegründeten Bauunternehmen sofort ab Lösen der Steuernummer bzw. ab Meldung bei der BUAK durch abgabenrechtlichen Erhebungsdienst des BMF hinsichtlich ihrer betriebsorganisatorischen Grundvoraussetzungen (Infrastruktur), bezogen auf ihren Unternehmensgegenstand.
- Verstärkte Kontrolle der Ausländerbeschäftigung sowie der nach Österreich grenzüberschreitend entsandten Arbeitskräfte und der dabei einzuhaltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen; Verbesserung der Rechtsdurchsetzung betreffend die Entsende-Richtlinie im EU-Ausland.
- Anmeldung vor Arbeitsaufnahme: Prüfung der flächendeckenden Anmeldung vor Arbeitsaufnahme (unmittelbar vor Arbeitsaufnahme) unter Berücksichtigung der Erfahrungen des Modellversuchs Burgenland; z.B. provisorische Meldung (Name, Sozialversicherungsnummer); Sanktionsmöglichkeiten; Einsatz der eCard.
- Strengere Sanktionen gegen pfuschende Arbeitslose, Notstandshilfebezieher und Sozialhilfeempfänger, z.B. beim ersten Mal 6 Wochen Sperre, beim zweiten Mal 12 Wochen.
- Generalunternehmer/Subunternehmer: Haftung „Auftraggeber/Generalunternehmer“ für Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung für Arbeitnehmer des Subunternehmers/Vertragspartners als Bürge gem. § 1355 ABGB (kein Bürge und Zahler, sondern Bürge).
- Wirkungsvolle Maßnahmen gegen Scheinselbständigkeit.
- Straftatbestände im Sozialbetrugsgesetz realitätsnäher gestalten.

6) Arbeitszeitflexibilisierung

Ziel:

- Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts unter Berücksichtigung der EU-Arbeitszeitrichtlinie.
- Umsetzung in materieller Hinsicht durch die Kollektivvertragspartner.
- Verbesserte Durchsetzung des Arbeitszeitschutzes zur Förderung des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit.
- Mehr Kostengerechtigkeit zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit, um die Zerlegung von Vollzeitarbeitsplätzen in nicht existenzsichernde Teilzeitplätze einzudämmen; faire Abgeltung der im betrieblichen Interesse eingebrachten Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten.
- Vereinfachung solcher flexibler Arbeitszeitmodelle, die im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien liegen.

Maßnahmen:

- Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts:
 - Anhebung der täglichen und wöchentlichen Höchstleistungszeitgrenzen (12/60) durch Ausweitung der bestehenden Regelung des § 7 Abs 4 AZG (Ausweitung der maximalen 12 Wochen auf bis zu 24 Wochen (3 mal 8, dazwischen jeweils zumindest 2 Wochen keine zusätzlichen Überstunden); Öffnung auch für schriftliche Einzelvereinbarungen in Betrieben ohne Betriebsrat bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit) (WIFO-Weißbuch).
 - 12-Stunden Schichten durch Kollektivvertrag bei arbeitsmedizinischer Unbedenklichkeit. (WIFO-Weißbuch).
 - Kollektivvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten: Generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden anzuheben.
 - Stärkung der betrieblichen Ebene: Die Betriebsebene soll immer dann zur Regelung ermächtigt sein, wenn auf Arbeitgeber-Seite keine kollektivvertragsfähige Interessenvertretung besteht.
 - Flexiblere Gleitzeit: Anhebung der täglichen Normalarbeitszeitgrenze bei Gleitzeit auf 10 Stunden.
 - 4-Tage-Woche: Das Arbeitszeitgesetz soll - auch für nicht zusammenhängende Tage - eine 4-Tage-Woche (4 mal 10 Stunden) durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, zulassen.

- Einarbeiten durch regelmäßige Mehrarbeit in Verbindung mit Feiertagen: Einarbeitungszeitraum grundsätzlich 13 (statt 7) Wochen, tägliche Normalarbeitszeit bis 10 Stunden.
- Flexibilisierung der Lage der Wochenendruhe im Schichtbetrieb.
- Jahresarbeitszeitmodelle sind auf KV-Basis möglich.
- Zuschlag für Teilzeitkräfte bei Mehrarbeit (es entsteht kein Zuschlag, wenn das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitausmaß angepasst wird).
- Maßnahmen gegen Verletzungen des Arbeitszeitrechts.
- Vereinfachung der Regelung über Abbau von Zeitguthaben (§19f AZG).

7) Weiterbildung

Ziel:

- Bildungs- und Wissensstandort Österreich: Ausbau als Exzellenzstandort, Verringerung der sozialen Selektion beim Bildungszugang.
- Forcierung des lebenslangen Lernens (LLL).

Maßnahmen:

- Ausarbeitung eines LLL-Strategiepapiers (WIFI, BFI, LFI); Maßnahmen und Vorschläge befinden sich bereits im Beirats-Papier „Chancen durch Bildung“, Oktober 2006, z.B. Schaffung von Bildungskonten, Attraktivierung der Bildungskarenz, Weiterbildung in Inplacementstiftungen, Job-Rotation-Modelle und Qualifizierungsverbände, etc.
- Schaffung von „Bildungskonten“: Staatliche Prämie wie bei Bausparen, z.B. 30 %; Kapital auf Konto darf nur zur Bezahlung von Kursen bei akkreditieren Bildungseinrichtungen verwendet werden. Auch besondere Förderungen für bestimmte Zielgruppen (Ältere, geringer Qualifizierte) können über Bildungskonto abgewickelt werden. Kostenschätzung: ca. 50 Mio. EUR für den Bund pro Jahr.
- Förderung der Weiterbildung für die Generation 40+ durch einen erhöhten Bildungs-Freibetrag (40 % statt 20 %). Kosten-Grobschätzung: 20 Mio. EUR. (siehe Punkt Ältere Arbeitnehmer).
- Intelligente Sabbatical-Modelle (WIFO-Weißbuch), z.B.: 4/5 - 1/5 Regelung (Vorbild öffentlicher Bereich): 4 Jahre um 1/5 weniger Geld, das 5. Jahr frei für 4/5 Gehalt. Diese Regelungen erfordern das Einvernehmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- In Saisonberufen: Tausch höherer Arbeitszeit in Saisonspitzen gegen geschlossene Weiterbildungszeit (analog Modell Kollektivvertrag Gastronomie), entsprechende Anreizmodelle für Arbeitnehmer.
- Regionalisierung der Weiterbildung: Regionale Sozialpartner vernetzen Branchen, Betriebe und regionale Institutionen und erarbeiten zielgruppenspezifische Strategien zur Beseitigung von Weiterbildungshindernissen und leisten einen Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung (Lernende Region): Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten, Auswahl von Weiterbildungsanbietern, professionelle Bildungs- und Berufsberatung, auf Branchen und Betriebe abgestimmte Weiterbildung. (WIFO-Weißbuch).
- Reform und Attraktivierung der Bildungskarenz: es bleibt bei notwendigem Einvernehmen Arbeitgeber - Arbeitnehmer, Erleichterungen für Inanspruchnahme: nur 1 Jahr statt 3 Jahre Betriebszugehörigkeit, Weiterbildungsgeld - Höhe des fiktiven Arbeitslosengelds.
- Die Bildungskarenz soll - abgestimmt mit dem AMS - auch Arbeitslosen offen stehen.

8) Soziale Absicherung von atypisch Beschäftigten und Selbständigen

Ziel:

- Höhere soziale Absicherung.

Maßnahme:

- Einbeziehung von Selbständigen in die Arbeitslosenversicherung im Rahmen eines Optionen-Modells unter Wahrung der bisher erworbenen Ansprüche.
- Atypisch Beschäftigte:
 - Freie Dienstnehmer: Gleicher Sozialversicherungsschutz wie echte Dienstnehmer (ASVG) samt Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse: volle KV, UV, PV, ALV, BMVG, ev. IESG.
 - Werkvertragnehmer (wie bisher): Gleicher Sozialversicherungsschutz und gleiche Beiträge wie Selbständiger im GSVG (wie Wirtschaftskammer-Mitglied); weil ausschließlich selbständige Tätigkeit.

9) Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ziel:

- Verbesserung der Vereinbarkeit Familie und Beruf.

Maßnahmen:

- Ausbau und Verbesserung der Kinderbetreuung: zusätzliche Betreuungsplätze für Kleinkinder (unter 3 Jahren) und Schulkinder (zwischen 6 und 14 Jahren); bestehende Kinderbetreuungsplätze insbesondere hinsichtlich Öffnungszeiten verbessern; Anreize für Betriebe, die die Kinderbetreuung für ihre MitarbeiterInnen aktiv fördern
Finanzieller Mehraufwand: Rückflüsse aus volkswirtschaftlichen Effekten; Einbindung von Bund und Ländern mithilfe einer Art. 15 B-VG Vereinbarung.
- Mehr Flexibilität beim Kinderbetreuungsgeld durch kostenneutrale Umgestaltung: Flexibilisierung der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes, um mehr Wahlmöglichkeiten zu schaffen und Anreize für einen raschen Wiedereinstieg zu setzen.
- Bewusstseinsbildung für Männer und Frauen, um eine nachhaltige Veränderung von Rollenbildern und Lebensmodellen zu unterstützen. Ziel: die geschlechtsspezifische Segmentierung bei der Ausbildungs- und Berufswahl zu verringern, die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster anzugleichen und die partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungspflichten zu fördern.
Initiative mit mehreren Komponenten: Medienkampagne, die sich an die breite Öffentlichkeit richtet; zeitlich befristetes Anreizsystem für Unternehmer, die sich im Gender Mainstreaming engagieren möchten; spezielle Initiative für Schulen.
- Im Rahmen der Kollektivverträge soll auf die weitere Verringerung von Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern Bedacht genommen werden.

10) Finanzierung Sozialversicherungssystem/Gesundheit

Ziel:

- Nachhaltige Finanzierung.
- Prävention, Gesundheitsvorsorge.

Maßnahmen:

- Es ist eine Analyse der Ist-Situation und Feststellung des tatsächlichen Finanzbedarfs zu erstellen.
- Aufzeigen von zu erwartenden Entwicklungen für jeweils zwei Jahre im Voraus.
- Umfassende und systematische Erhöhung der Effizienz und Nutzen der daraus resultierenden Sparpotenziale.
- Feststellung des verbleibenden Finanzierungsbedarfs nach Nutzung der Sparpotenziale.
- Falls sodann weitere Einnahmen notwendig sind, soll eine Verbreiterung der Bemessungsgrundlagen angedacht werden.
- Vorbeugung forcieren
 - Ausbau der Betrieblichen Gesundheitsförderung.
 - Suchtprävention: Beratungsangebote für Betriebe und Schulen, z.B. Rauchen, Alkohol.
 - Ernährungsberatung, Sportberatung: beginnt bereits bei Mutter-Kind-Pass Untersuchung, in Kindergärten, Schulen, Betrieben, Krankenhäusern, Altersheimen.
 - Anreizsysteme für Lehrlinge (nicht nur in den Betrieben sondern auch in den Berufsschulen) nach dem Modell Fa. Blum/Vorarlberg, z.B. Prämie bei Nicht-Rauchen, gesunde Ernährung, sportliche Betätigung, etc.

11) Ladenöffnungszeiten

Ziel:

- Erhöhte Flexibilität bei verändertem Einkaufsverhalten, soweit Konsumentenwünsche dies nahe legen.

Maßnahmen:

- Beibehalten der Sonntagsruhe (Ischler Deklaration), aber 72-Stunden-Regelung auf gesetzlicher Basis fixieren und Landeshauptleute können Ausnahmeregelungen vornehmen (derzeit ist es genau umgekehrt, 66 gesetzlich, Länder können auf 72 Stunden ausweiten). Abgeltungen von Mehrzeiten sind kollektivvertraglich zu regeln.
- Nahversorgung sichert Lebensqualität sowie regionale Arbeitsplätze. Ein Nahversorgungssicherungspaket soll dafür geeignete Instrumente bereitstellen.

12) Innovation

Ziel:

- Umbau des Innovationssystems für eine neue Rolle als eigenständiger Produzent von Spitzentechnologie (Frontier-Technology statt Aufholprozess) gemäß Phase zwei und drei des WIFO-Weißbuches.

Maßnahmen, z.B.:

- Organisation der Forschungs- und Innovationspolitik: Reorganisation der Ministeriumskompetenzen der Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik - Konzentration auf maximal 2 Ministerien (WIFO-Weißbuch).
- Festlegung von Technologieschwerpunkten, speziell solchen mit Doppeldividende: Programme mit gesellschaftlichem Nutzen wie Umwelt, Gesundheit, altersgerechtes Bauen, Werkstofftechnik, Biotechnologie, Energiesysteme der Zukunft (vollständige Nutzung des energetischen Potenzials - kombinierte Behandlungstechniken, Optimierung von Abfallverbrennungsanlagen), Bionik, Cognitive Science (WIFO-Weißbuch).
- Bündelung der Maßnahmen der direkten Förderung zu Aktionslinien (WIFO-Weißbuch) wie z.B.
 - Förderung radikaler, risikoreicher Innovation.
 - Förderung von Klein- und Mittelbetrieben.
 - Forcierung der Zusammenarbeit Wissenschaft und Forschung.
 - Technologieschwerpunkte (siehe oben).
- Erreichen der Zielmarke von 3 Prozent BIP-Anteil für F & E sowie Evaluierung der Qualität der Forschungsausgaben.
- Prämie für Drittmittelforschung: Bei Zusammenarbeit Wirtschaft-Universitäten sowie mit außeruniversitären Forschungsinstituten soll ein staatlicher Zusatzbonus von 20 Prozent erfolgen.
- Breitere Bemessungsgrundlage für Klein- und Mittelbetriebe bei der steuerlichen Förderung: Übergang von der Förderung von „F & E-Ausgaben“ zu „Innovationsausgaben“ (Definition laut Oslo-Manual).

13) Energie und Umwelt

Ziel:

- Sicherheit der Energieversorgung und Steigerung der Energieeffizienz.
- Verringerung des Anteils fossiler Energieträger und der Treibhausgase.
- Stärkung der Position Österreichs bei Umwelttechnologie, bei erneuerbaren Energieträgern und dem ökologischen Bauen (Erhöhung des Exportpotenzials).

Maßnahmen, z.B.:

- Erstellung eines Gesamtenergiekonzepts, das die erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung der Energie-Oberziele (Versorgungssicherheit, Steigerung Energieeffizienz, Stärkung der erneuerbaren Energieträger) festlegt.
- Forcierung der Energiesicherheit durch Verstärkung der Nord-Süd-Verbindung (380 KV Leitung) und Ausbau der dezentralen Versorgung (Kraft-Wärme-Kopplung) (WIFO-Weißbuch).
- Thermische Sanierung und Förderung von energiesparenden, emissionsreduzierenden Investitionen für Betriebe und Haushalte (WIFO-Weißbuch) Modell: 10 % der Investitionssumme als Steuergutschrift (max. 10.000 EUR) auf Abgabekonto bzw. als Sonderausgaben. Volumen: ca. 110 Mio. EUR.
- Ökonomische und ökologische Evaluierung aller Energieträger.
- Erarbeitung von Einspeiseregeln innovativer Energieprojekte (z.B. Biogas zur Nutzung als Treibstoff in bestehenden Erdgasleitungssystemen).

14) Landwirtschaft

Ziele:

- Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen und Erholungsräume sowie der Produktion qualitativ hochwertiger Nahrungsmittel.
- Landwirtschaft als Energielieferant.

Maßnahmen:

- Verstärkte Zusammenarbeit von Landwirtschaft und Wirtschaft in den Regionen; Nutzung des ländlichen Raums in Österreich als attraktiver Standort für Tourismus und Erholung.
- Stärkere Rolle der Land- und Forstwirtschaft als Lieferant von nachwachsenden Rohstoffen und Bioenergie: Bewusstseinsbildung und Anreizmodelle.
- Fortsetzung bzw. Ausbau der Herstellung qualitativ hochwertiger Nahrungsmittel; verstärkte internationale Vermarktung (Exportchancen).

15) Strukturelle Rahmenbedingungen

Die Sozialpartner bekennen sich zu stabilen Haushalten. Sie fordern eine Steuerreform nach den Grundsätzen von Fairness und Gerechtigkeit. Mit ihr soll eine Stärkung des Standortes sowie eine Steigerung der Kaufkraft verbunden sein.

Sie treten ein für nachhaltige Strukturreformen, für eine Verfassungs- und Verwaltungsreform (auf Basis der Konvent-Ergebnisse) unter Mitwirkung aller Beteiligten.

Maßnahmen:

- Definition der Prioritäten auf Wirtschafts- und Arbeitnehmerseite (z.B. auf Wirtschaftsseite die Beseitigung der Diskriminierung beim Jahressechstel).
- Sicherung der Betriebsweiterführung bei Betriebsübergaben.
- Förderung der Mitarbeiterbeteiligung.

Wien, am 5. Dezember 2006



Rudolf Hundstorfer
Österreichischer Gewerkschaftsbund



Dr. Christoph Leitl
Wirtschaftskammer Österreich



Rudolf Schwarzböck
Landwirtschaftskammer Österreich



Mag. Herbert Tumpel
Bundesarbeitskammer