



**WIR LEBEN** GEWERKSCHAFT **vida**

*Grundsatzprogramm*

*beschlossen am 2. Gewerkschaftstag (9. bis 11. November 2010)*

## Grundsatzprogramm

### Präambel

Wir gehen davon aus, dass die nächsten Jahre und Jahrzehnte von Wandel geprägt sein werden. Aufgrund von Krisenerscheinungen wird ein Umbau in vielen Lebensbereichen notwendig sein. Wir wollen auf diesen Wandel vorbereitet sein und ihn gestalten, damit die Rechte der ArbeitnehmerInnen und das Wohl der Gesamtgesellschaft im Vordergrund stehen.

Der gewerkschaftliche Grundgedanke „Gemeinsam sind wir stark“ muss dazu führen, dass der Mensch wieder wichtiger ist als der Profit, dass Arbeitsplätze wieder wichtiger sind als Bonuszahlungen und dass soziale Sicherheit für alle wichtiger ist als der Reichtum von wenigen.

Die Gewerkschaft vida formuliert in diesem Programm sowohl Forderungen für politische Rahmenbedingungen als auch den eigenen Weg in diesem Wandel. Wir verstehen dieses Programm als Ergänzung zum ÖGB-Programm, in dem wir spezifische Forderungen und Betroffenheiten offenlegen. Den vielen wichtigen Forderungen des ÖGB-Programms sehen wir uns aber in gleichem Maß verpflichtet.

Wir werden die nächsten vier Jahre dazu nutzen, strukturiert Ideen für die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Österreich zu entwickeln. Unsere Aktivitäten in diesem Zusammenhang werden folgende Bedingungen erfüllen:

- ✓ langfristige soziale und ökologische Nachhaltigkeit
- ✓ Ausgleich der Interessenkonflikte unterschiedlicher Bevölkerungs- und Beschäftigtengruppen und Minderheiten
- ✓ regionale Interessen in den gesamtwirtschaftlichen Kontext stellen
- ✓ hohe Arbeitsplatzqualität, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert und die Steigerung ihres Lebensstandards zum Ziel hat

Um diese Ideen zu entwickeln und umzusetzen, wollen wir uns national und international mit ExpertInnen in der Gewerkschaftsbewegung, der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft vernetzen. Mitglieder, BetriebsrätInnen, FunktionärInnen und MitarbeiterInnen können so gemeinsam die Zukunft gestalten.

# WIR LEBEN GEWERKSCHAFT

<b>Präambel</b>	<b>3</b>
<b>1) Anerkennung von Vielfalt</b>	<b>6</b>
1.1) Gender Mainstreaming	6
1.2) Frauen	7
1.3) MigrantInnen	7
1.4) Menschen mit Behinderung	9
<b>2) Krise und ihre Auswirkungen</b>	<b>10</b>
<b>3) Rolle des Staates</b>	<b>12</b>
3.1) Gesundheitspolitik	13
3.1.1) Pflege und Betreuung	13
3.2) Pensionen	15
3.3) Familienpolitik	16
3.4) Bildungspolitik	17
3.5) Klima- und Energiepolitik	18
3.6) Industrie- und Technologiepolitik	19
3.7) Verkehrs- und Infrastrukturpolitik	19
3.8) Steuer- und Budgetpolitik	20
3.8.1) Abgaben auf Arbeit	21
<b>4) Solidarische Lohnpolitik</b>	<b>23</b>
<b>5) Unsere Arbeitswelt</b>	<b>26</b>
5.1) Von Arbeit muss man leben können	27
5.2) Arbeitslosigkeit	28
5.3) Jugend	28
<b>6) Starke Gewerkschaften</b>	<b>30</b>
6.1) Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften	31
<b>7) Betriebliche Mitbestimmung</b>	<b>32</b>
<b>8) Starkes Europa</b>	<b>34</b>



# 1) Anerkennung von Vielfalt



Unsere Lebens- und Arbeitswelt ist sehr vielfältig geworden. Und genauso vielfältig ist auch unsere Gewerkschaft. vida vereint 102 Nationen, 75 Berufsgruppen und unzählige Themen unter einem Dach.

Aufgrund dieser bunten Mischung ist es für uns besonders wichtig, dass wir einander mit Neugier und Respekt begegnen, dass wir Gemeinsamkeiten in den Vordergrund stellen, ohne dabei unsere Vielfalt zu ignorieren.

Für uns ist es selbstverständlich, dass alle Menschen - unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, politischer Einstellung, Religion, Geschlecht, Alter und sexueller Orientierung - ihren Platz und ihre Themen in dieser Organisation finden. Daher werden wir uns auch weiterhin gegen Sexismus, Rassismus und andere Formen der Diskriminierung einsetzen. Verstärkt wollen wir aktiv positive Akzente setzen und fordern auch von der Politik, Diskriminierungen zu beseitigen.

Die Unterschiedlichkeit unserer Mitglieder soll sich auch in unseren Gremien, bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen und in unserer täglichen Arbeit widerspiegeln. Bei Nominierungen und Neuanstellungen berücksichtigen wir daher eine Vielzahl von

Merkmale bei der Beurteilung der KandidatInnen (Geschlecht, erlernter Beruf, etc).

- ✓ von der Politik erwarten wir uns die verstärkte Förderung von Diversity Management<sup>1</sup> in den Betrieben

## 1.1) Gender Mainstreaming

Die Gewerkschaft vida hat sich 2006 in ihrem Gründungsleitbild dazu entschlossen, auch in der eigenen Organisation die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv voranzutreiben. Daher wurde in vida ein Gender Mainstreaming-Prozess implementiert und in den Statuten verbindlich verankert.

Ein klares Bekenntnis aller Führungskräfte und MitarbeiterInnen zum Thema Gleichstellung und zu den gesetzten Gleichstellungszielen, die Kommunikation und Veröffentlichung dieser Ziele sowie Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Zielerreichung helfen uns, messbare gleichstellungspolitische Erfolge zu erzielen.

Eine möglichst breite Diskussion zum Thema Gleichstellung, aber auch eine Sensibilisierung zu Diskriminierungs- und Ausgrenzungsmotiven, egal welcher Art und Weise, fördert eine vielfältige, diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Kultur in vida.

- ✓ vida wird Maßnahmen setzen, um Frauen und Männer gleichermaßen, der statutarisch verankerten Quote entsprechend, für Spitzen- und Führungspositionen zu gewinnen, und diese gezielt darauf vorbereiten
- ✓ die von vida verhandelten Kollektivverträge überprüfen wir auf Geschlechterdiskriminierung und setzen uns für notwendige Änderungen ein
- ✓ zur Unterstützung wird vida Schulungen zur Aneignung von ExpertInnenwissen anbieten
- ✓ darüber hinaus gestalten wir die Gremienarbeit so, dass es auch Menschen mit Familien und/oder Pflegeverpflichtungen möglich ist, eine Funktion wahrzunehmen

- ✓ Verankerung von Frauenförderplänen als erzwingbare Betriebsvereinbarung
- ✓ in eigenen Modulen innerhalb von Führungskräfteausbildungen sollen die verschiedenen Zugänge und Methoden auch im Hinblick auf geschlechterspezifische Unterschiede bearbeitet werden
- ✓ eine Darstellung von Frauen in Führungspositionen als Vorbildwirkung in der Schule
- ✓ eine verpflichtende 40-Prozent-Quote in Vorstandsgremien der Wirtschaft und in Aufsichtsräten, analog dem Beispiel Norwegen
- ✓ Reform des Gleichbehandlungsgesetzes, z.B. in Zusammenhang mit der Einkommenstransparenz

## 1.2) Frauen

Unsere Anliegen zur Frauenpolitik finden sich in jedem einzelnen Punkt unseres Grundsatzprogramms wieder. Wir sehen den Nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen als einen ersten Schritt in die richtige Richtung, jetzt müssen allerdings Taten folgen. Damit Männer und Frauen in Gesellschaft und Politik gleichberechtigt miteinander leben und arbeiten können, sind Entscheidungen an den „Schalthebeln“ unserer Gesellschaft auch von Männern und Frauen zu treffen.

Wie ausländische Beispiele zeigen, braucht es eine Reihe von parallelen Maßnahmen, um die Präsenz von Frauen in den Aufsichts- bzw. Verwaltungsräten von Unternehmen zu erhöhen. Als besonders wirksames Instrument erweisen sich verbindliche, gesetzliche Regeln.

### vida fordert:

- ✓ ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter bei der Vergabe von Führungspositionen
- ✓ zielgruppenorientierte Frauenförderpläne, Mentoring-Programme und spezielle Programme der Frauenförderung

Nachdem die Gewerkschaft vida FunktionärInnen und MitarbeiterInnen sowohl als VertreterInnen für die ArbeitnehmerInnen als auch als KapitalvertreterInnen in Aufsichtsräte entsendet, ist sie direkt von dieser Forderung betroffen. vida setzt sich zum Ziel, die 40 Prozent bei den eigenen Entsendungen umzusetzen. Dazu werden mögliche KandidatInnen gesucht und entsprechend geschult.

Eine geschlechtergerechte Sprache in Politik und Medien ist uns wichtig, um beide Geschlechter in der Sprache wahrnehmbar zu machen. Das gilt auch für unsere eigenen Medien.

## 1.3) MigrantInnen

Für Österreich gilt, dass MigrantInnen wesentlich zur Schaffung des heutigen Lebensstandards beigetragen haben. Die Geschichte der gezielten Anwerbung in den Ländern des früheren Jugoslawien und in der Türkei ist Zeugnis davon.

Durch den europäischen Integrationsprozess, insbesondere durch die Einführung des gemeinsamen Binnenmarktes, den Fall der nationalen Grenzen und die Freizügigkeit für ArbeitnehmerInnen als eine der vier Grundfreiheiten des gemeinsamen Marktes wurden für den europäischen Arbeitsmarkt völlig neue Rahmenbedingungen geschaffen.

<sup>1</sup> Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der MitarbeiterInnen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Die Ziele von Diversity Management sind: eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern.

Heute ist ein mittlerweile beträchtlicher Teil der ArbeitnehmerInnen in anderen Ländern geboren oder deren Eltern haben in Österreich ihre Heimat gefunden. Diese Menschen werden als ÖsterreicherInnen mit „Migrationshintergrund oder -geschichte“ bezeichnet. Sie werden über die Medien, den öffentlichen und gesellschaftlichen Diskurs oft zu Unrecht negativ dargestellt und belastet.

Aus einer Studie des Arbeitsmarktservice (2010) geht hervor, dass ca. 13 Prozent der ArbeitnehmerInnen einen Migrationshintergrund haben. Bei einer Differenzierung auf verschiedene Wirtschaftssektoren oder Altersgruppen wird deutlich, dass oftmals ein Viertel der Beschäftigten zu dieser Gruppe zu rechnen ist.

Zunehmende Flexibilisierung und Deregulierung führen zu einer generellen Prekarisierung der Arbeitswelt. Opfer dieser Entwicklung sind oft MigrantInnen und insbesondere Beschäftigte ohne formale Beschäftigungsverhältnisse (illegalisierte ArbeitnehmerInnen) und/oder nicht gefestigten Aufenthaltsstatus.

Wir sind überzeugt, dass jede Ausgrenzung und Diskriminierung die Position der Beschäftigten insgesamt schwächt. Als Gewerkschaft verstehen wir darum das Engagement für die Rechte von Menschen mit Migrationsgeschichte auch als Kampf für die Rechte aller in Österreich lebenden und arbeitenden Menschen. Umgekehrt ist der allgemeine Kampf für gerechte und gute Lohn- und Arbeitsbedingungen grundlegendes Element des Kampfes für Integration und gegen Diskriminierung.

Es wird daher in Zukunft für die Gewerkschaft vida immer wichtiger sein, sich verstärkt auch für die Integration der Gruppe der MigrantInnen einzusetzen. Damit wird erreicht, dass die Gewerkschaftsbewegung an Stärke gewinnt, den Spaltungstendenzen in der Bevölkerung entgegen wirkt und ein klares Bekenntnis gegen Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und Rassismus in unserer Gesellschaft gesetzt wird.

### Die Gewerkschaft vida wird daher:

✓ Vielfalt als Stärke begreifen und die Vielfalt am Arbeitsmarkt auch in der Gewerkschaft abbilden

✓ ihre Anstrengungen zur Attraktivierung der Gewerkschaft vida für Menschen mit Migrationsgeschichte verstärken - die Gewerkschaft vida ist eine Organisation, in der auch MigrantInnen arbeiten und deren FunktionärInnen und Mitglieder auch MigrantInnen umfassen

✓ einen Prozess zur Stärkung des Bewusstseins aller in der Gewerkschaft vida zur Erkennung von Ausgrenzungstendenzen und Diskriminierungspotential im eigenen Handeln einleiten

✓ das Bewusstsein und die Kollegialität der ArbeitnehmerInnen mit oder ohne Migrationshintergrund im Sinne des Erkennens der gemeinsamen Interessen fördern

✓ aktiv die Einbindung von Menschen mit Migrationsgeschichte in Betriebsratskörperschaften fördern, unter anderem durch Schulung und Information

✓ sich verstärkt mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen mit Migrationsgeschichte (EU-Staaten, Drittstaaten) auseinandersetzen und Maßnahmen gegen die höhere Armutsgefährdung, Dequalifikation und anderer Formen von Benachteiligung fordern

✓ sich am Dialog zwischen den verschiedenen Organisationen beteiligen

✓ weitere Anstrengungen unternehmen, um dem gemeinsamen Forderungspapier der Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen für Maßnahmen zur Integration zur Umsetzung zu verhelfen

✓ dazu beitragen, dass Vorurteile und Falschinformationen über Menschen mit Migrationsgeschichte abgebaut werden

✓ sich mit den geplanten Regelungen der EU zur Arbeitsmigration auseinandersetzen

✓ sich für die Anerkennung von Aus- und Weiterbildung im Herkunftsland einsetzen

✓ jeglicher Form von Ausgrenzung, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit entgegenzutreten und neben den gesetzlichen Bestimmungen auch humanitären Grundsätzen zur Durchsetzung verhelfen

✓ ein, beim Bundeskanzleramt angesiedeltes, Staatssekretariat für Migration und Integration einfordern

✓ die Zusammenfassung der rechtlichen Rahmenbedingungen für ZuwanderInnen in einem eigenen und eigenständigen Gesetz fordern

### 1.4) Menschen mit Behinderung

Rund 31 Prozent der weiblichen und 28 Prozent der männlichen Bevölkerung sind in irgendeiner Weise körperlich oder geistig beeinträchtigt. 2009 trat auch in Österreich die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft, sie verlangt gleiche Chancen für Menschen mit und ohne Behinderung auf gute, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.

Die Gewerkschaft vida setzt sich zum Ziel, die Umsetzung der UN-Konvention im Sinne der Betroffenen mitzugestalten.

Mit Hilfe eines mehrstufigen Maßnahmenplans, ausgearbeitet von Regierung und Sozialpartnern, unter Berücksichtigung der speziellen Betroffenheit von Frauen, gilt es, Menschen mit Behinderung einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ver-

schaffen.

### vida fordert:

✓ einen Abbau der Barrieren für Menschen mit Behinderung (z.B. öffentliche Verkehrsmittel, Gesundheitsversorgung, Arbeitswelt)

✓ eine Novellierung des Behindertengleichstellungsgesetzes und des Behinderteneinstellungsgesetzes (Stärkung der Behindertenvertrauenspersonen, Freistellung der Zentralbehindertenvertrauenspersonen)

✓ erweiterte Eingliederungs- und Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung, auch auf betrieblicher Ebene

✓ dass Menschen mit Behinderung nicht in die Pension „abgeschoben“ werden

✓ eine Einstellungspflicht für Menschen mit Behinderung im halböffentlichen - und öffentlichen Sektor, analog des privatwirtschaftlichen Bereichs

✓ eine schrittweise Anpassung der Ausgleichstaxe auf KV-Lohnniveau

✓ eine zweckgebundene Nutzung der Ausgleichstaxe für diese Personengruppe, um Aus- und Weiterbildungen sowie Umschulungs- und Beschäftigungsmaßnahmen zu ermöglichen

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT



## 2) Krise und ihre Auswirkungen



Die heftigste Finanz- und Wirtschaftskrise seit den 1930ern hat eine Vielzahl von Fehlentwicklungen und strukturellen Schwächen unseres Wirtschafts- und Finanzsystems aufgezeigt. Entgegen den Verheißungen der neoliberalen Ideologie hat sich gezeigt, dass das kapitalistische Wirtschaftssystem immer wiederkehrende Krisen verursacht und das Eingreifen des Staates erfordert.

Die gegenwärtige Wirtschaftskrise macht das Scheitern des Konzeptes der neoliberalen Marktwirtschaft deutlich. Weder führt die Logik der Märkte zu Stabilität und Wachstum, noch kann ein Wirtschaftssystem auf Basis von Gewinnsteigerung und Geldvermehrung den Wohlstand aller sichern.

Zusätzlich zu den sozialen Bedrohungen durch das gegenwärtige Wirtschaftssystem werden die vom unselbständigen Einkommen lebenden Menschen nicht nur in Zeiten der Wirtschaftskrise auf verschiedene Art und Weise gegeneinander ausgespielt. Angebliche wirtschaftliche Fakten werden dazu benutzt, um einzelnen Gruppierungen zu vermitteln, dass sie über ihre Verhältnisse leben und Abstriche beim Verdienst, bei den Pensionen oder bei sozialen Leistungen machen müssen.

Die Gewerkschaft vida vertritt den Aufbau einer solidarischen Gesellschaft. Sie möchte die soziale Sicher-

heit und den sozialen Frieden der Menschen stärken. Daher dürfen die Maßnahmen zur Bekämpfung der Krisenfolgen nicht erneut auf Kosten der Interessen des Großteils der Bevölkerung erfolgen.

### vida fordert:

- ✓ die Reduktion der Arbeitslosigkeit muss das oberste Ziel sein! Während der Arbeitssuche müssen staatlich finanzierte und sinnvolle Qualifizierungsmaßnahmen im Vordergrund stehen
- ✓ der Ausbau der Dienstleistungen im Bereich der Daseinsvorsorge muss gerade jetzt im Vordergrund stehen. Daher bedarf es massiver Investitionen in Gesundheit, Pflege, Betreuung, Bildung und öffentlichen Verkehr
- ✓ soziale Absicherung muss erhalten bleiben und ausgebaut werden
- ✓ das Geschehen auf den Finanzmärkten muss streng reguliert, kontrolliert und bei Verstößen sanktioniert werden. Es muss dem volkswirtschaftlichen Nutzen unterstellt sein und transparenter gestaltet werden
- ✓ die Kontrolle bei Finanztransaktionen mit Stiftungen, Zweckgesellschaften<sup>2</sup> sowie bei Geschäften mit Derivaten muss verstärkt werden

<sup>2</sup> Zeitlich begrenzte, zu einem bestimmten Zweck gegründete Gesellschaft, durch die Geschäfte außerhalb der Bilanz des Kernunternehmens angesiedelt werden können, z.B. Leasinggesellschaften.

- ✓ jene Wertpapiergeschäfte, die die Grundversorgung des Menschen gefährden können oder ausschließlich zur Spekulation dienen (z.B. für Nahrungsmittel, Währungen, Leerverkäufe), müssen verstärkt reguliert oder verboten werden
- ✓ Händler, Investoren und Banken müssen für ihre Handlungen haftbar gemacht werden
- ✓ Eigenkapitalanforderungen an die Banken müssen verschärft werden, damit diese ausreichend Reserven für die geänderten Risikoanforderungen zur Verfügung haben
- ✓ Einkommen von Vorständen börsennotierter Unternehmen sind vom Börsenkurs zu entkoppeln
- ✓ die Aufhebung der Gruppenbesteuerung von Unternehmen
- ✓ den massiven Ausbau der staatlichen Kontrolle (Bankenaufsicht), um möglichst jede Art volkswirtschaftlichen Schadens frühzeitig zu unterbinden

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT

### 3) Rolle des Staates



Das marktwirtschaftliche System des Wettbewerbs sehen wir besonders in den Bereichen der Daseinsvorsorge als gescheitert und fehl am Platz, der Rückzug des Staates aus seiner sozialen und wirtschaftlichen Verantwortung ist eine Fehlentwicklung.

In Österreich, einem der reichsten Länder der Welt, muss die soziale Absicherung aller Menschen möglich sein. Jedem/jeder muss eine dem neuesten Stand entsprechende medizinische Versorgung zuteil werden, jeder/jede muss eine qualitativ hochwertige Ausbildung erfahren können, über alle Lebensphasen hinweg entsprechend sozial abgesichert sowie mit den wichtigsten Gütern und Nahrungsmitteln zu leistbaren Bedingungen versorgt sein. Erschwinglicher Wohnraum ist Grundbedarf und muss jeder Form von Spekulation entzogen werden.

Soziale Sicherheit darf nicht vom Reichtum der Eltern oder dem Wohnort abhängen und keinesfalls den Zufälligkeiten des Marktes überlassen werden. Statt den Sozialstaat auszuhöhlen, gilt es, sich den aktuellen sozialen Herausforderungen – wie der Alterung der Bevölkerung, der Bereitstellung von medizinischer Versorgung, Wohnraum, Mobilität, der sozialen Absicherung atypisch Beschäftigter, der Gewährleistung der Integration, der Gleichstellung der Geschlechter sowie der sozialen Absicherung durch Grundsicherungsmodelle – zu stellen.

Bund, Länder und Gemeinden sind in vielen Bereichen Auftrag gebende Stellen für Dienstleistungen im allgemeinen Interesse, wie beispielsweise der Bereitstellung von öffentlichen Verkehr oder auch im Krankenanstalten- und Schulbereich. Die Beschäftigten in diesen Bereichen stehen unter hohem Druck, der durch die Öffnung für private AnbieterInnen noch weiter gestiegen ist. Wettbewerb im Allgemeinen und im Besonderen bei staatlich (mit)finanzierten Projekten darf nicht über Sozialdumping auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Die Finanzierung von Leistungen muss an Qualitäts- und Sozialkriterien geknüpft werden, staatliche Gelder dürfen nicht dazu verwendet werden, Lohn- und Sozialdumping mitzufinanzieren. Die vorhandenen Kontrollorgane sind auszubauen bzw. zu ergänzen.

**vida fordert:**

- ✓ eine Ausweitung der Daseinsvorsorge und gesetzlich geregelte Mindestversorgungsstandards in diesem Bereich. Der Staat muss sich zu seinen Aufgaben bekennen und diese, wie im Finanzverfassungsgesetz vorgesehen, auch finanzieren. Bei der Leistungserbringung muss dabei das Gemeinwohl und nicht das Gewinnstreben im Vordergrund stehen.
- ✓ Bundesgesetze sollen das Angebot an öffentlichen Dienstleistungen (Bildung, öffentlicher Verkehr,

Gesundheits-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen) in Abhängigkeit der Bevölkerungsdichte festlegen

- ✓ für die Bereiche Verkehr, Pflege und Betreuung muss endlich ein Gesamtkonzept unter Einbindung der Sozialpartner und anderer Interessensvertretungen entwickelt werden
- ✓ in den Landesvergabegesetzen und dem Bundesvergabegesetz sowie in allen Vereinbarungen zu gemeinwirtschaftlichen Leistungen müssen Sozialkriterien, die sich zumindest an den kollektivvertraglichen Regelungen orientieren, festgehalten werden. Unter diesen Kriterien ist das Bestbieterprinzip anzuwenden
- ✓ Frauenförderpläne sollen bei Förderungen und bei der Leistungsvergabe durch Bund, Land und Gemeinden ab einer Unternehmensgröße von fünf Beschäftigten Bedingung sein

#### 3.1) Gesundheitspolitik

Unter dem Vorwand wirtschaftlicher Zwänge gibt es vermehrt Versuche, das Solidarprinzip im Bereich der sozialen Sicherheit zugunsten einer privatwirtschaftlich organisierten Eigenvorsorge auszuhöhlen. Private Versicherungen, bei denen die Prämienhöhe nicht vom Einkommen, sondern vom Alter und Risiko abhängt, ermöglichen keinen sozialen Ausgleich. vida lehnt sie daher ab. Eigenvorsorge kann weder soziale Gerechtigkeit, noch soziale Sicherheit für alle leisten und geht stets auf Kosten der Allgemeinheit bzw. der Menschen, die sich in einer Notlage befinden und sich private Vorsorge nicht leisten können.

Wir bekennen uns zum bestehenden Sozialversicherungssystem. Das hohe Niveau des österreichischen Gesundheitswesens muss in Krisenzeiten und auch in Zeiten bevorstehender demographischer Veränderungen gesichert sein und weiterentwickelt werden.

Dafür ist es unerlässlich, die Finanzierung sicherzustellen. Das kann zum Beispiel über eine wertschöpfungsbezogene Finanzierung der DienstgeberInnenbeiträge geschehen, über eine Sozialversicherungspflicht für Kapitaleinkünfte und/oder über eine verstärkte Steu-

erfinanzierung des Gesundheitswesens.

**vida fordert:**

- ✓ einen uneingeschränkten und gleichwertigen Zugang zum Gesundheitswesen für alle Versicherten in gleicher Qualität, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht und Einkommen
- ✓ eine Harmonisierung der Beiträge und Leistungen
- ✓ eine zielgruppenorientierte Medizin und Forschung für Frauen, Männer, Kinder, Menschen mit Behinderung und ältere Menschen
- ✓ eine stetige Weiterentwicklung der Gesundheitsvorsorge und den Ausbau präventiver Maßnahmen, verstärkte Förderung der betrieblichen Gesundheitsvorsorge
- ✓ dass BezieherInnen niedriger Einkommen vollständig von Selbstbehalten befreit werden, analog der Rezeptgebührenbefreiung
- ✓ die Erstellung eines Kriterienkatalogs zur Anerkennung von Methoden abseits der Schulmedizin
- ✓ ein nachhaltiges und sicheres Finanzierungssystem aus einer Hand

#### 3.1.1) Pflege und Betreuung

Unser Pflegesystem beruht vorwiegend auf der Betreuung in der Familie, die durch finanzielle Leistungen gestützt wird. 80 Prozent der Betreuung erfolgt informell und diese wird wieder zu 80 Prozent von Frauen geleistet. Ein leistbares, bedarfsorientiertes und flächendeckendes Angebot von sozialen Diensten fehlt. Ein Ausbau von sozialen Dienstleistungen würde die regionalen Arbeitsmärkte stärken und jene Menschen entlasten, die momentan Pflege und Betreuung informell und ohne Unterstützung leisten. Dazu bedarf es aber auch einer entsprechenden Attraktivierung der Berufsbilder in diesen Bereichen und eine der gesellschaftlichen Bedeutung entsprechenden Entlohnung. Die von manchen geforderte Pflegelehre wird von uns abgelehnt, sie ist nicht das geeignete Mittel zur



Reduktion des Personalmangels. Die hohe psychische und physische Belastung der Betreuung von pflegebedürftigen Menschen ist 15-jährigen Jugendlichen als Lehrberuf nicht zumutbar.

Nicht nur die Pflege, auch die Kinderbetreuung wird immer noch überwiegend von Frauen geleistet. Frauen erbringen daher den Großteil der unentgeltlichen Haus-, Versorgungs-, Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegearbeit. Um dies geschlechtergerechter zu gestalten, bedarf es einer gesamtgesellschaftlichen Anstrengung, zu der sich vida bekennt.

Leistbare und flächendeckende Versorgung mit Pflege- und Kinderbetreuungsangeboten ist ein weiterer Schritt zu einer geschlechtergerechteren Gesellschaft.

vida setzt sich daher für eine „Sozialmilliarde“ ein, welche die Stärkung von Sozial- und Gesundheitsdiensten zum Ziel hat. Das bringt einen doppelten Nutzen: zum einen werden damit die großen Defizite im Betreuungsbereich geschlossen, zum anderen sind diese Investitionen unmittelbar und hoch beschäftigungswirksam. Mit einer „Sozialmilliarde“ pro Jahr können rund 20.000 Arbeitsplätze im Bereich Gesundheit und Soziales geschaffen werden.

#### vida fordert:

- ✓ Betreuungsangebote für Beschäftigte und pflegende Angehörige (Supervision, Schulung etc.)
- ✓ Bund, Länder und Gemeinden müssen ihre Verantwortung wahrnehmen und mehr Geld für soziale Dienste zur Verfügung stellen
- ✓ ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges und leistbares Angebot an Sachleistungen: Ausbau stationärer, mobiler, ambulanter und häuslicher Pflege, aber auch von Tageszentren und von betreutem Wohnen. Betroffenen und Angehörigen soll es möglich sein, das entsprechende Angebot auszuwählen

- ✓ Versorgungsangebote müssen den Interessenslagen der KlientInnen/PatientInnen entsprechen. Betriebswirtschaftliche Kennzahlen dürfen dabei nicht im Vordergrund stehen
- ✓ bessere Information der Betroffenen und Angehörigen, um Menschen aus Krankenanstalten bestmöglich in eine bedarfsgerechte Pflegelösung begleiten zu können. Hierfür ist auch das nötige Personal bereit zu stellen
- ✓ die Familienhospizkarenz soll einen Rechtsanspruch auf Einkommensersatzleistungen beinhalten und ebenso auf die Betreuung von Kindern, die nicht im eigenen Haushalt leben, ausgeweitet werden können
- ✓ eine Ausdehnung der Pflegefreistellung bei Krankenhausaufenthalten von Kleinkindern und verdoppelte Ansprüche für die Pflege von Kindern mit Behinderung
- ✓ eine Ausdehnung der Pflegefreistellung auf die nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Angehörigen
- ✓ die Errichtung eines bundesweiten Pflegefonds
- ✓ das bestehende System des Pflegegelds soll durch ein System abgelöst werden, in dem nachweisbare Sachleistungen ersetzt bzw. zur Verfügung gestellt werden
- ✓ die jährliche Verbraucherpreisindexanpassung der staatlichen Leistungen für Pflege
- ✓ für die Beschäftigten fordern wir höhere Bezahlung, normierte und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze sowie standardisierte Ausbildung auf hohem Niveau und eine spezielle Gesundheitsvorsorge
- ✓ Erhöhung und Verbesserung der Erstausbildungsplätze sowie der Weiterbildung

### 3.2) Pensionen

Der wichtigste Baustein eines gerechten Alterssicherungssystems ist die Aufrechterhaltung und Stärkung der Solidarität unter den Generationen. Dafür ist eine Ausweitung des bewährten Generationenvertrags über eine Steuerfinanzierung von Nöten. Dieser Generationenvertrag ist in der Öffentlichkeit deutlich transparenter zu machen.

Die massiven Verluste bei Betriebspensionen und privaten Pensionsvorsorgen infolge der Finanzkrise zeigen deutlich, dass die gesetzliche Pensionsversicherung der einzige Garant für eine Existenzsicherung im Alter ist.

vida ist seit jeher gegen die Verwendung von österreichischen Steuergeldern zur Förderung der kapitalgedeckten Pensionsvorsorge. Ebenso wendet sich vida gegen jede Initiative auf EU-Ebene, die das Ziel hat, die Individualisierung der Altersvorsorge zu fördern.

#### vida fordert:

- ✓ eine Anhebung des Bundesbeitrags für Pensionsleistungen. Der Anteil des Gesamtaufwandes für Pensionen am BIP ist trotz steigender Anzahl an PensionistInnen seit den 80er Jahren kontinuierlich gesunken
- ✓ eine Werterhaltung der Pensionen, angelehnt an den unabhängig ermittelten Preisindex der Statistik Austria für PensionistInnenhaushalte (PIPH)
- ✓ ein Auslaufen der Förderung von kapitalgedeckten Pensionskassen und Pensionsfonds. Die frei werdenden Mittel sind stattdessen für staatliche Pensionsleistungen zu verwenden
- ✓ eine gerechte und unbefristete Regelung für Personen, die 45 bzw. 40 Jahre Beiträge geleistet haben
- ✓ Möglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen, abgestuft und verlustfrei in den Ruhestand zu gleiten, bei gleichzeitig beschäftigungswirksamen Effekten für BerufseinsteigerInnen

- ✓ die Erleichterung des Zugangs zur Altersteilzeit. Dabei hat die Beweislast der Unzumutbarkeit für das Unternehmen bei dem/der ArbeitgeberIn zu liegen
- ✓ rasche Schaffung eines Pensionskorridors für Frauen
- ✓ die Reduktion der Korridorabschläge
- ✓ dass auch Frauen der vorzeitige Pensionsantritt auf Grund von Schwerarbeit vor 2014 möglich ist und nach Versicherungs- und nicht nach Beitragsjahren berechnet wird
- ✓ eine Änderung und Ausweitung der Schwerarbeiterregelung auf Nachtarbeit, Lärm und Akkordarbeit. Auch Tätigkeiten, die eine besondere psychische Belastung darstellen, sind Schwerarbeit. Bei der Durchrechnung soll die Berücksichtigung der Schwerarbeit über das gesamte Arbeitsleben erfolgen. Die Schwerarbeitspension muss abschlagsfrei gebühren
- ✓ eine höhere Bewertung von Lehrzeiten, von Kindererziehungszeiten sowie von Präsenz- und Zivildienstzeiten
- ✓ Zuschüsse zum Nachkauf von Ausbildungszeiten für geringere EinkommensbezieherInnen sowie bessere Möglichkeiten, sich beim Studium zu versichern
- ✓ die Pensionsversicherungen sollen verpflichtet werden, alle Erwerbstätigen zeitgerecht über den Nachkauf von anrechenbaren Schul- und Studienzeiten zu informieren
- ✓ die Angleichung der Versicherungszahlungen und der Hebesätze der Selbständigen und Bauern an jene der ArbeitnehmerInnen
- ✓ ein Präventionsgesetz zur Vermeidung von Arbeitsunfähigkeit und Invalidität sowie eine Anhebung der Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension
- ✓ die Witwen- und Waisenpension soll prozentuell vom Einkommen berechnet werden



### 3.3) Familienpolitik

Angesichts demographischer Entwicklungen, Veränderungen in der Arbeitswelt und im Zusammenleben, einer zunehmenden Anzahl von AlleinerzieherInnen sowie eines fortschreitenden Wandels der Geschlechterrollen steht die Familienpolitik aktuell vor einer großen gesellschaftlichen Herausforderung, die in den kommenden Jahren immer mehr in den Vordergrund rücken wird.

Individuelle Lebensplanung, neue Formen des Zusammenlebens und der Wunsch nach persönlicher als auch beruflicher Selbstverwirklichung stehen bei immer mehr Frauen und Männern im Widerspruch zu einer Elternschaft.

Die funktionelle und verlässliche Möglichkeit der Kinderbetreuung ist die Grundvoraussetzung für berufliche Entwicklung. In einer Gesellschaft, in der Kindererziehung immer noch größtenteils durch Frauen passiert, werden Frauenförderpläne durch eine fehlende außerfamiliäre Kinderbetreuung ad absurdum geführt.

Frauen und Männer brauchen neben der ökonomischen Absicherung vor allem ausreichend Zeit, um ihre familiären Aufgaben auch tatsächlich erfüllen zu können.

Hier hat Österreich noch Aufholbedarf. Bei Kindern unter 3 Jahren liegt die außerfamiliäre Betreuungsquote lediglich bei 14 Prozent. 3- bis 4-jährige Kinder werden in Österreich zu 45 Prozent extern betreut, in Deutschland hingegen zu knapp 70 Prozent und in Dänemark zu 82 Prozent.

Nur ein Drittel der Betreuungsplätze für Vorschulkinder bietet erwerbsfreundliche Öffnungszeiten. Nur sehr wenige österreichische Unternehmen stellen betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Nur wenn es gelingt, diese Probleme zu lösen, und wir die Last von Frauen in der Familien- und Pflegearbeit verringern, wird Familiengründung gleichzeitig mit Berufstätigkeit attraktiv sein.

Dafür bedarf es partnerschaftlicher Teilung durch Integration der Väter in die Familienarbeit, ausreichend

leistbare externe Kinderbetreuungsmöglichkeiten und betriebliche Rahmenbedingungen, die die familiären Verpflichtungen respektieren und für bestmögliche Vereinbarkeit sorgen. Es bedarf aber auch weiterer rechtlicher Anpassungen, die berücksichtigen, dass eine Familie andere Konstellationen umfassen kann als zwei verheiratete Menschen mit Kind(ern).

#### vida fordert:

- ✓ eine nachhaltige Familienpolitik, die Frauen den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben und Männern den Gang in die Karenz erleichtert
- ✓ einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, unabhängig von der Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer, d.h. Anwendung der Rechtslage der „großen Elternteilzeit“ auf alle Unternehmen und den Abbau von Barrieren bei der Inanspruchnahme
- ✓ einen Rechtsanspruch auf den „Papamonat“ mit arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung, d.h. gesicherter Lohnfortzahlung, Sozialversicherung und Kündigungsschutz
- ✓ einen qualitativen und lückenlosen Ausbau leistbarer Kinderbetreuungsplätze (Kindergarten, Ganztagschulen, Hort) als Rechtsanspruch mit bedarfsgerechten Öffnungszeiten und bedarfsgerechten unterschiedlichen pädagogischen Ausrichtungen
- ✓ Anreizsysteme für Betriebskindergärten
- ✓ ein erweitertes Finanzierungskonzept für den Familienlastenausgleichsfonds und die Widmung eines Teiles der Mittel für Kinderbetreuungseinrichtungen
- ✓ die sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung zwischen Ehe und Lebensgemeinschaften: Mitversicherung, Hinterbliebenenrente etc.
- ✓ Abschaffung der Benachteiligungen beim Bezug der einkommensabhängigen Variante des Kindergeldes sowie die Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten beispielsweise für befristete oder saisonale Beschäftigung

- ✓ das Kinderbetreuungsgeld selbst ist bei der Berechnung der Einkommensgrenze nicht zu berücksichtigen
- ✓ Familienbeihilfe soll eine jährliche Indexanpassung erfahren
- ✓ Anpassung des § 4 des Mutterschutzgesetzes, sodass Gefahren und Belastungen an Arbeitsplätzen im Freien oder mit KundInnenkontakt besser erfasst werden
- ✓ die Ermöglichung von Adoption für gleichgeschlechtliche Paare

### 3.4) Bildungspolitik

Im europäischen Vergleich investiert Österreich verhältnismäßig wenig in Bildung. Während der OECD-Schnitt für Investitionen in Bildung bei 6,1 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (2007) liegt, investiert Österreich nicht einmal 5,5 Prozent. Wobei dies vor allem auf geringere Investitionen im universitären Bereich zurückzuführen ist. Die Lesefähigkeit der Kinder und Jugendlichen ist mangelhaft, die AkademikerInnenquote dementsprechend gering.

Armut, Arbeitslosigkeit und geringer Bildungsgrad hängen eng zusammen. Der Bildungsstand wird in Österreich „vererbt“, die Wahrscheinlichkeit eines Universitätsabschlusses in einer ArbeiterInnenfamilie ist sehr gering.

Um den Menschen in Österreich eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist Bildung eine wichtige Voraussetzung. Daher muss Bildung, auch jene an den Universitäten, als öffentliches Gut verstanden und entsprechend finanziert werden. Besonders die frühkindliche Betreuung birgt hier ein ungenutztes Potential.

Aufgrund des demographischen Wandels und eines Wandels im Verständnis zur eigenen Arbeit werden wir länger im Beruf stehen und den oder die ArbeitgeberIn bzw. Beruf öfter wechseln. Lebenslanges Lernen darf daher kein Schlagwort sein. Weiterbildung muss auch finanziell verkräftbar und Kinderbetreuungsplätze müssen in dieser Zeit verfügbar sein.

#### vida fordert:

- ✓ die Anhebung der Staatsausgaben für Bildung zumindest auf das OECD-Durchschnittsniveau, unter anderem zur Sicherung der Finanzierung des zukünftigen Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen
- ✓ den Ausbau des Angebots an Ganztagschulen
- ✓ die Umsetzung eines bundesweiten Angebots an Gesamtschulen
- ✓ die Ausweitung des freien Hochschulzugangs auch auf Fachhochschulen. Durch zusätzliche Stipendien soll der Zugang von ArbeiterInnen zur Universität ermöglicht werden. Die zunehmende Verschulung und ein marktwirtschaftliches Verständnis der Universitäten lehnen wir ab
- ✓ die Durchlässigkeit des Bildungssystems auch nach Abschluss einer Lehre bis zum universitären Bereich
- ✓ die Anpassung des § 28 des Berufsausbildungsgesetzes, sodass die Aufzählung der Lehrberufe, die bei einer abgeschlossenen Ausbildung an einer Berufsbildenden Schule anerkannt werden müssen, wieder in das Gesetz aufgenommen wird
- ✓ dass in der Kleinkind- und Schulbildung ein Schwerpunkt auf den Abbau von Geschlechterklischees und die kindergerechte Aufarbeitung von Nationalsozialismus und Rassismus gelegt wird. Die Anerkennung und Förderung von Vielfalt soll ein Umfeld von Toleranz schaffen
- ✓ dass der Lehrplan zur Politischen Bildung ReferentInnen des ÖGB und der AK zur Vermittlung der Tätigkeiten und Anliegen der Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen vorsieht
- ✓ Schulen und Betreuungseinrichtungen des Bundes und der Länder haben sich am Prinzip der Trennung zwischen Staat und Kirche (Säkularität) zu orientieren
- ✓ ein Recht auf bezahlte Bildungsfreistellung im Ausmaß von einer Woche pro Jahr für alle ArbeitnehmerInnen, sofern das Unternehmen mehr als fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt

- ✓ den Ausbau der gesetzlichen Regelungen der Bildungskarenz
- ✓ dass die Kollektivverträge Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildung vorsehen und vor allem den gleichberechtigten Zugang für beide Geschlechter und KollegInnen aller Qualifikationsstufen sichern
- ✓ dass Ausbildungen mit höheren Zukunftschancen (Gesundheitsberufe etc.), die für ArbeitnehmerInnen zu einer beruflichen Verbesserung führen, für einzelne Zielgruppen (z.B. AlleinerzieherInnen) mittels eines Qualifizierungsstipendiums ermöglicht werden
- ✓ die Entwicklung von öffentlich anerkannten Qualitätskriterien für das Angebot von Weiterbildung. Wenige staatliche AnbieterInnen für standardisierte Ausbildung in Betreuung und Pflege statt einer Vielzahl sehr unterschiedlicher Ausbildungsangebote mit unterschiedlicher Qualität
- ✓ europäische Qualifizierungsstandards, besonders für mobiles Personal

Als Gewerkschaft wollen wir dazu beitragen, dass die Berufswahl junger Menschen vielfältiger ausfällt. Besonders Mädchen sollen ermutigt werden, so genannte „Männerberufe“ zu ergreifen. Durch unsere eigene Bildungsarbeit wollen wir weiterhin dazu beitragen, dass BetriebsrätInnen ihre fachliche und soziale Kompetenz ausbauen.

### 3.5) Klima- und Energiepolitik

vida bekennt sich zu einem aktiven Klimaschutz und sieht darin keinen Widerspruch zur Sicherung von Arbeitsplätzen. Der Erhalt des Lebensraums für den Menschen muss das Ziel aller sein. Schon jetzt fordert der Klimawandel weltweit – aber hauptsächlich in der 3. Welt – 300.000 Todesopfer pro Jahr. Doch nicht nur im globalen Maßstab, sondern auch innerhalb von Österreich verursachen die Reichen mehr Treibhausgasemission, während die Armen darunter verstärkt leiden. Klimaschutzmaßnahmen sind also angewandte Sozialpolitik.

Eine Form der Energie-Grundsicherung für private Haushalte bei gleichzeitig entsprechender Mehrbelastung privater Großverbraucher hätte neben dem sozialen und verteilungspolitischen Aspekt auch den bewussteren Umgang mit Energie zur Folge.

Wir sehen den Verkehrsbereich, die Stahlindustrie, die Automobilindustrie, aber auch den Tourismus vor großen Herausforderungen stehen. Es muss und wird zu einem Wandel von sehr energie- und CO<sub>2</sub>-intensiven zu umweltfreundlicheren Produktionsarten und Dienstleistungen kommen. Die Gewerkschaft vida möchte diesen aktiv mitgestalten. Langfristig braucht es hier Alternativen, die die Situation der Beschäftigten in diesen Branchen berücksichtigen, ohne jedoch Bereiche künstlich am Leben zu halten.

Die Gewerkschaft vida begrüßt eine ökologische Steuerreform, wenn sie folgende Kriterien erfüllt:

- ✓ gerecht und „öko“-logisch ist (jede Tonne CO<sub>2</sub> kostet gleich viel)
- ✓ plan- und vorhersehbar ist (damit Unternehmen und BürgerInnen darauf angemessen reagieren können)
- ✓ sozial ausgewogen ist (Reduzierung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf Arbeit, „Ökobonus“, ökologisierte Reform der Pendlerpauschale)
- ✓ zur Finanzierung von Klimaschutzmaßnahmen und „green jobs“ dient
- ✓ eingebettet in eine ökologisierte Politik (strengere Standards, Förderprogramme etc.) ist. Steuern sind zum Steuern da!
- ✓ höhere Bereitstellungs- und Transportkosten für Produkte sollen dabei nicht auf die VerbraucherInnen abgewälzt werden, sondern zur Förderung des regionalen Angebots „der kürzeren Wege“ mit entsprechend regionaler Beschäftigungswirkung führen

Europaweit, aber auch in Österreich selbst, braucht es hier verbindliche Rahmengesetze und entsprechend konsequente Kontrollen:

- ✓ wir halten den kurzfristigen Ausstieg aus der Energieerzeugung durch Kohle und Öl für machbar und sinnvoll
- ✓ Energie-Effizienz ist stark zu forcieren, konsequenter Ausbau und die Förderung von erneuerbarer Energie sind notwendig
- ✓ wir fordern eine CO<sub>2</sub>-Steuer, die diese Kriterien erfüllt, und wollen offen über andere „Ökosteuern“ diskutieren
- ✓ für den Bereich des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes soll es ein Bonus-Malus-System geben
- ✓ um sozial ausgewogen zu agieren, muss parallel dazu eine Senkung der Abgaben auf Arbeit erfolgen

Für den Tourismus und den Verkehr wollen wir gemeinsam mit anderen betroffenen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen Visionen entwickeln, wie ein solcher Umstieg gelingen kann. Dabei wollen wir das Zusammenspiel zwischen den einzelnen Branchen berücksichtigen (z.B. Verkehr, Tourismus).

### 3.6) Industrie- und Technologiepolitik

Forschung, Entwicklung und Industrieförderung sollen nach einem „Entwicklungsplan für Österreich“ erfolgen. In Anpassung an zukünftig absehbare Entwicklungen (Öl, Klimakrise) soll die Industriepolitik überdacht und die Forschungsförderung entsprechend angepasst werden. Ein besonderer Schwerpunkt ist hier in die universitäre Arbeit zu legen, bei gleichzeitiger Rücknahme indirekter Förderungen und Bevorzugungen internationaler Konzerne. Die Exportabhängigkeit hat sich in der Wirtschaftskrise für einzelne Bundesländer als sehr schwerwiegend herausgestellt, besonders für jene, die auf einzelne Branchen setzen. Die starke Exportorientierung ist grundsätzlich zu hinterfragen, realistische Alternativen dazu sind anzudenken, auf eine Vielfalt im „Branchenportfolio“ einzelner Bundesländer ist zu achten. Wir werden uns dafür einsetzen, dass dieser Diskussionsprozess im ÖGB in Gang kommt und eine gemeinsame Auseinandersetzung zu diesen Themen stattfindet.

### 3.7) Verkehrs- und Infrastrukturpolitik

Das Transportwesen und die Infrastruktur sind unverzichtbare Teile der Daseinsvorsorge, die den Menschen und der Wirtschaft möglichst ohne Unterscheidung nach Einkommen, Alter, Gesundheit und Herkunft Mobilität – also die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit der Bedürfnisbefriedigung an anderen Standorten – zu ermöglichen haben. Verkehrspolitik ist daher auch mehr als reine Infrastrukturpolitik, sondern hat wirtschafts-, umwelt-, und sozialpolitische Aspekte zu berücksichtigen.

Besonders in Zeiten von Wirtschaftskrise und hoher Arbeitslosigkeit sind noch mehr Menschen auf funktionierende und leistbare öffentliche Verkehrsmittel angewiesen.

Der Betrieb von öffentlichen Verkehrsmitteln sichert bzw. schafft hochwertige Arbeitsplätze. Auch die zunehmende Ölknappheit und die absehbar hohen zukünftigen Ölpreise sprechen für energieeffiziente bzw. ölonabhängige Massenverkehrsmittel, derzeit ist das die Bahn. Um ihr zum Durchbruch zu verhelfen, bedarf es echter Kostenwahrheit im Verkehr.

Die Infrastruktur für energieeffiziente Verkehrsmittel muss in gesicherter Qualität vom Staat finanziert werden. Aber auch die Raumordnung und Raumplanung muss den Bedürfnissen der Bevölkerung in ihren unterschiedlichen Rollen entsprechen und ressourcenschonendes Verhalten fördern. Die Raumordnung bestimmt das Wohlbefinden, aber auch das Mobilitätsverhalten der ArbeitnehmerInnen. Durch die Ausdünnung der Nahversorgung und die Reduktion des flächendeckenden Verkehrs sind viele Menschen auf das Auto angewiesen. Lange Anfahrten zum Arbeitsplatz entstehen auch dadurch, dass Betriebsstätten weit entfernt von Siedlungsgebieten entstehen.

- ✓ bei gewerbebehördlichen Genehmigungsverfahren ist daher von den Betrieben zwingend ein klimaschonendes Mobilitätskonzept für die An- und Ablieferung von Gütern, die An- und Abreise der MitarbeiterInnen und KundInnen vorzulegen
- ✓ wir fordern außerdem eine flächendeckende Versorgung mit öffentlichem Verkehr und einem österreichweiten Taktverkehr nach Schweizer Vorbild

### 3.8) Steuer- und Budgetpolitik

„Im Zentrum der Budgetpolitik muss stehen, dass der Staat fähig ist, seinen Aufgaben im Bereich der Bereitstellung von Öffentlichen Gütern (vor allem zur Daseinsvorsorge) und der Umverteilung nachzukommen“ (ÖGB Grundsatzprogramm).

Gerade Leistungen der Daseinsvorsorge werden bei budgetären Sparmaßnahmen immer wieder angegriffen. Die Budgetpolitik muss hinsichtlich ihrer Wirkung auf Umverteilung und visionärer Vorbereitung auf zukünftige Entwicklungen überprüft werden. Entscheidungskriterien wie z.B. soziale Gleichverteilung, Ökologie oder Geschlechtergerechtigkeit müssen die Grundlage für die Budgetpolitik bilden.

#### Wir sprechen uns gegen eine Budgetpolitik aus, die:

- ✓ negative Auswirkungen auf Beschäftigung und Nachfrage hat, wie z.B. Kürzung der Arbeitsmarktbudgets trotz steigender Arbeitslosigkeit, eine Nicht-Valorisierung der Pensionen oder das Hinauschieben von Bildungsreformen
- ✓ bestehende Ungerechtigkeiten, wie z.B. die hohe Besteuerung von Arbeit und die geringe Besteuerung von Gewinnen und Vermögen, belässt oder verstärkt
- ✓ Massensteuern erhöht, die Inflation anheizt und die Kaufkraft der lohnarbeitenden Menschen schwächt
- ✓ Vereinbarungen wie die Drittelfinanzierung der Pensionen (im ASVG 1955 festgelegt) oder die widmungsgemäße Verwendung von Mitteln, wie beispielsweise im FLAF, bricht und unterläuft

Das Steuer- und Abgabensystem ist die Grundlage zur Finanzierung unseres Sozialstaates. Die Gewerkschaft vida bekennt sich zu dieser Form der Staatsfinanzierung. Durch Steuern soll Umverteilung stattfinden, Steuern sollen volkswirtschaftlich gewünschte Effekte hervorrufen und ungewünschte Effekte sanktionieren. Ein gerechtes Steuer- und Abgabensystem muss auch ein wirkungsvolles Instrument sein, um der sozialen Ausgrenzung und Armut, unter der Berücksichtigung der besonderen Betroffenheit von Frauen, entgegenzuwirken.

#### vida fordert:

- ✓ die Einführung einer progressiven Vermögensteuer mit einem Freibetrag von 100.000 Euro. Der Steuer unterliegt das Gesamtvermögen abzüglich Gesamtschulden. Der Steuertarif beginnt mit 0,05 Prozent und steigt bis 5 Prozent für Vermögen ab 5 Mio. Euro an. Die erste selbst genutzte Wohnimmobilie bis zu einem Wert von 200.000 Euro ist von der Besteuerung ausgenommen. Beim Besitz einer Immobilie besteht in Summe also ein Freibetrag von 300.000 Euro pro Person. Pro Haushalt sollen 500.000 Euro als Freibetragsobergrenze gelten
- ✓ die Bewertung des immobilien Vermögens zu tatsächlichen Marktwerten; die Besteuerung des immobilien Vermögens nach zusätzlichen ökologischen Kriterien entsprechend seiner wirtschaftlichen Verwendung
- ✓ die Wiedereinführung einer Erbschafts- und Schenkungssteuer: progressiv und mit Freibetrag
- ✓ eine progressive Kapitalertragssteuer, Einnahmen aus Dividenden sollen wie Lohneinkommen besteuert werden
- ✓ die Einführung einer Finanztransaktionssteuer in der EU und/oder in Österreich
- ✓ Steuerprivilegien für Spekulationsgeschäfte bei Wertpapieren und Immobilien müssen abgeschafft werden. Wertzuwächse sollen besteuert werden. Wertpapiere dürfen nicht mehr als betriebliche Investition von der Steuer abgeschrieben werden
- ✓ Privatstiftungen: Progressive Besteuerung aller laufenden Erträge und Veräußerungsgewinne analog zum Arbeits- und Lohneinkommen
- ✓ das Bankgeheimnis ist so einzuschränken, dass Finanz und Behörden bei gegebenem Anlass Zugriff auf alle Bankinformationen haben – sowie sie ja auch auf die Lohndaten der ArbeitnehmerInnen jederzeit zugreifen können
- ✓ die Einführung einer wirkungsvollen Bankenabgabe

- ✓ Lücken bei Unternehmenssteuern schließen: die Steuerbegünstigungen durch die Gruppenbesteuerung in Österreich zurücknehmen, in einem weiteren Schritt die Regelungen zur Gruppenbesteuerung auf EU-Ebene abschaffen; die Anhebung des KöSt-Steuersatzes; das effiziente Eintreiben von Steuerschulden der Unternehmen
- ✓ Steuerbetrug muss verstärkt bekämpft und Steuerschuld wirksam eingetrieben werden
- ✓ die derzeitige Pendlerpauschale ist zu reformieren und ökologische Steuerungsformen sind zu berücksichtigen

#### 3.8.1) Abgaben auf Arbeit

Die Besteuerung von Arbeit erfolgt mittels eines progressiven Stufentarifs, d.h. dass höhere Einkommen, aufgrund ihrer höheren Leistungsfähigkeit, einen höheren Beitrag zur Finanzierung der Staatsausgaben leisten. Dies ist im Sinne eines Wohlfahrtsstaates, da dadurch ein sozialer Ausgleich geschaffen wird. Allerdings verlieren die Gesamtabgaben auf Arbeit mit der Höchstbemessungsgrundlage bei den Sozialversicherungsbeiträgen ihre progressive Wirkung bei SpitzenverdienerInnen. Darüber hinaus werden höhere Einkommen mittels eines konstanten Steuersatzes auf Sonderzahlungen begünstigt. Das führt dazu, dass der Spitzensteuersatz von 50 Prozent auf 43 Prozent absinkt und somit unter dem EU-Durchschnitt liegt.

#### vida fordert:

- ✓ einen Ausbau der Progression des Steuertarifs durch Einführung von zwei neuen Steuerstufen: Der Eingangsteuersatz von derzeit 36,5 Prozent für Jahreseinkommen zwischen 11.000 und 25.000 Euro soll für die Einkommensteile von 11.000 bis 18.000 Euro auf 25 Prozent abgesenkt werden. Für SpitzenverdienerInnen, ab einem Jahreseinkommen von 100.000 Euro, ist ein neuer Spitzensteuersatz einzuführen

- ✓ keine steuerliche Besserstellung hoher Einkommen gegenüber Niedrig- und Durchschnittseinkommen. Das Steuer- und Abgabensystem ist sozial gerecht zu gestalten. Das bedingt auch eine Neugestaltung der Besteuerung des 13. und 14. Monatsgehalts zum Vorteil von Niedrig- und Durchschnittseinkommen. Die derzeitige Regelung kommt Gut- und SpitzenverdienerInnen besonders zu Gute. So erspart sich z.B. ein/e Lohnsteuerpflichtige/r bei einem Bruttoeinkommen von 25.000 Euro lediglich 1.000 Euro im Jahr, während ein/e Lohnsteuerpflichtige/r mit einem Bruttoeinkommen von 100.000 Euro eine Steuerersparnis von 5.200 Euro hat. Die Einführung eines zusätzlichen Freibetrags von 5.000 Euro für Sonderzahlungen und die gleichzeitige Abschaffung der bestehenden Regelung würde diejenigen begünstigen, die es nötig hätten

- ✓ Änderungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen: Abschaffung der Höchstbeitragsgrundlage der Krankenversicherung, bei der Bruttoeinkommen ab derzeit 4.110 Euro monatlich begünstigt werden. Im Gegenzug soll für nicht-lohnsteuerpflichtige Einkommen der Beitrag zur Krankenkassa abgesenkt werden
- ✓ eine jährliche Valorisierung: Die automatische jährliche Anpassung des Tarifs an die Preisentwicklung soll die negativen Effekte der „kalten Progression“ ausschalten

- ✓ bei den ArbeitgeberInnenbeiträgen zur Sozialversicherung soll ein Umstieg auf eine Wertschöpfungsabgabe erfolgen, diese soll für die Sicherung unseres Sozialsystems zweckgebunden sein. Damit wird der Sozialversicherungsbeitrag nicht von der Lohnsumme des Betriebes errechnet, sondern es werden neben dem Personalaufwand, die Betriebsüberschüsse, der Zinsaufwand und die Abschreibungen für die Berechnung der Abgabenbelastung miteinbezogen. Dadurch werden personalintensive Betriebe entlastet und kapitalintensive Betriebe (z.B. Banken und Versicherungen) müssen einen höheren Beitrag leisten
- ✓ die horrenden und uneingebrachten Verbindlichkeiten der Unternehmen im Sozialabgabenbereich sind rigoros zu verfolgen



## 4) Solidarische Lohnpolitik

- ✓ die Sozialversicherungspflicht von allen Einkunftsarten, vor allem von Einkünften aus Vermietung und Verpachtung sowie aus Vermögen und Kapital
- ✓ um Unternehmen den Anreiz zu geben, mehr Personen zu beschäftigen und übermäßige Überstunden zu reduzieren, soll eine AMS-Abgabe für Überstunden eingeführt werden. Diese Abgabe ist von dem/der ArbeitgeberIn zu entrichten und kommt dem Arbeitsmarktservice und damit den Personen, die u.a. aufgrund der ungerechten Verteilung der Arbeit keine Arbeit finden, zu Gute
- ✓ die Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags auf 50 Prozent, die rechtliche Gleichstellung mit Überstundenzahlungen sowie die gesetzliche Deckelung des Durchrechnungszeitraums auf 3 Monate. Eine bessere Kontrolle dieser Regelung ist zu forcieren
- ✓ bei der Neugestaltung des Steuer- und Abgabensystems ist ein besonderes Augenmerk auf die geschlechtergerechte Gestaltung zu legen und/oder das derzeitige System nach diesem Kriterium zu überprüfen und zu adaptieren
- ✓ die Begrenzung der steuerlichen Absetzbarkeit von ManagerInnengehältern als Betriebsausgaben und eine gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung von ManagerInnengehältern
- ✓ für die Verhinderung des Ausflaggens von Unternehmen, um geringere Steuern- und Abgabensätze anderer Länder auszunützen und so die nationalen Sozialmodelle zu umgehen, sind geeignete Instrumente auf nationaler und europäischer Ebene zu entwickeln. Wettbewerbsverzerrung muss über entsprechende Gesetzgebung gegen Lohn- und Sozialdumping verhindert werden

Ein weiteres Problem stellt der Sozialbetrug dar, also ein bewusstes Hinterziehen von Steuern und Abgaben. Unter anderem erfolgt dies durch die geringfügige Anmeldung der ArbeitnehmerInnen, aber einer quasi Vollzeitbeschäftigung dieser Arbeitskräfte. Die derzeitigen Kontrollen und Konsequenzen sind nicht ausreichend, um diesen Sozialbetrug zu verhindern.

**vida fordert daher ein aktives Vorgehen gegen jede Form des Sozialbetrugs: Effiziente Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen müssen verstärkt stattfinden, um Sozialbetrug zu verhindern. Die Strafen und Strafmöglichkeiten müssen verschärft werden.**

- ✓ wir fordern die Anwendung der Sanktionsmöglichkeiten der Richtlinie zur Vermeidung von illegaler Beschäftigung (EU RL 2009/52/EG) auf alle Unternehmen, die „SchwarzarbeiterInnen“ beschäftigen, unabhängig von deren Herkunft: Ausschluss von öffentlichen Vergaben, Streichung und Rückzahlung von Förderungen und Subventionen, strikte Haftung der GeneralunternehmerInnen



Mit den 80er Jahren hielt die neoliberale Politik einen immer stärkeren Einzug in die Wirtschaftspolitik der europäischen Länder. Mit der zunehmenden Vormachtstellung dieser Politik wurde die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften bei Lohnverhandlungen sukzessive geschwächt. In Österreich, wie in ganz Europa, ging die Einkommensschere zwischen Unternehmenseinkommen (Gewinnen) und Lohn-einkommen immer mehr auseinander. Die Politik konzentrierte sich vorwiegend auf die Wettbewerbsfähigkeit des einzelnen Landes und stellte das Ziel einer dynamischen Exportentwicklung vor das Ziel der Entwicklung der Nachfrage innerhalb Europas. Europaweit, wie auch in Österreich, blieb die Lohnentwicklung hinter der Produktivitätsentwicklung zurück. Der Lohndruck zwischen den Ländern nahm stetig zu, um die jeweilige Wettbewerbsposition auszubauen oder zu halten. Da die Einkommen der ArbeitnehmerInnen hinter der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung zurückblieben, stagnierte die Konsumnachfrage in Europa. Das führte dazu, dass Europas Arbeitsmärkte durch den hohen Exportanteil in einem hohen Maß von anderen Ländern, allen voran der USA, abhängig wurden und die europäischen Länder von außen wirtschaftlich sehr verletzlich wurden.

Die ArbeitnehmerInnen in Österreich spüren diese Entwicklung direkt durch eine höhere Belastung am Arbeitsplatz: Diverse Flexibilisierungsmaßnahmen der Unternehmen führten zu einer Arbeitsverdichtung.

Die Lohnunterschiede in den Branchen und zwischen den Branchen haben sich vergrößert. In einzelnen Bereichen kann ein existenzsicherndes Einkommen nur noch durch die Erbringung zusätzlicher Überstunden erreicht werden. Dabei sind Frauen in erhöhtem Ausmaß betroffen.

Um mit den ArbeitgeberInnen auf gleicher Augenhöhe verhandeln zu können und den oben angeführten Entwicklungen entgegenzutreten, ist das Recht auf kollektive Vertretung der Interessen der ArbeitnehmerInnen eine wesentliche Voraussetzung und bildet einen wesentlichen Bestandteil der europäischen Menschenrechtskonvention. Einschränkungen dieses Rechts im Zuge von neoliberalen Reformen oder auch der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sind daher unbedingt entgegenzutreten.

Des Weiteren ist die UN-Menschenrechtscharta als Grundlage für jegliches politisches Handeln zu sehen. Betrifft dieses Handeln die Interessen der ArbeitnehmerInnen, ist insbesondere Artikel 23 der Charta zu beachten. Demnach hat jeder/jede das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen und einen gerechten Lohn sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit. Folglich ist es von Nöten, die vorhandene Arbeit gerecht zu verteilen und zu entlohnen.

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT

**Die Umsetzung einer solidarischen Lohnpolitik muss in Österreich folgende Grundlinien verfolgen:**

- ✓ die Lohnerhöhungen orientieren sich an den gesamtwirtschaftlichen Gegebenheiten. Um ein weiteres Abfallen der Lohnquote zu verhindern, müssen die Lohneinkommen die Preis- und Produktivitätsentwicklung widerspiegeln. Profite der jeweiligen Unternehmen stehen nicht im Zentrum der Lohnfestsetzung
- ✓ die zunehmenden Einkommensunterschiede innerhalb der Unselbständigen sind abzubauen. Dies betrifft im Speziellen auch die gleiche Entlohnung von Frauen und Männern
- ✓ gerechte Entlohnung kann nur dann erreicht werden, wenn diese transparent geregelt ist. Es sind von den Unternehmen daher jährliche Berichte über die Gehaltsstruktur nach Tätigkeit, Beschäftigungsform, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Geschlecht anonymisiert zu erstellen und diese zumindest den lohnverhandelnden Parteien zur Verfügung zu stellen
- ✓ um sicher zu stellen, dass gleicher Lohn für gleiche Tätigkeit bezahlt wird, ist eine regelmäßige Evaluierung der KV-Landschaft durchzuführen und die Vereinheitlichung oder Zusammenführung einzelner KVs zu prüfen
- ✓ Bestrebungen zur Differenzierung der Kollektivverträge nach Regionen oder wirtschaftlichen Eckdaten der Unternehmen sind nicht akzeptabel
- ✓ innerhalb der kollektivvertraglichen Lohnsetzung stellt die Frage der korrekten Zuordnung von Tätigkeiten zu einzelnen Lohngruppen eines der zentralen Probleme der KV-Politik dar. Instrumente der wissenschaftlichen Arbeitsbewertung, des Gender Mainstreamings sowie der adäquaten Bewertung von Ausbildungen (z.B. Gleichbewertung Berufsbilder) und anderen Fähigkeiten müssen hier eingesetzt werden
- ✓ ein gesellschaftlich attraktives und würdevolles Leben kann nur durch die Festlegung eines Mindestlohns ermöglicht werden. Um dies zu erreichen, ist

als unterstes Einkommensniveau ein Mindestlohn von 1.300 Euro brutto monatlich (= 7,50 Euro pro Stunde bei einer 40-Stunden-Woche) einzuführen. Diese Forderung ist jährlich, ausgehend vom Jahr 2010, um die durchschnittliche Lohnentwicklung anzupassen

- ✓ um die Lebenssituation der ArbeitnehmerInnen weiter zu verbessern, muss Arbeit gerechter verteilt werden. Die Gewerkschaft vida fordert daher als ersten Schritt die Verkürzung der Arbeitszeit auf gesetzlicher Ebene auf 38 Wochenstunden bzw. auf KV-Ebene auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich
- ✓ Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie zur Umsetzung von verbindlichen europäischen Mindeststandards auf hohem Niveau, Begrenzung der Höchstarbeitszeiten zum Wohle des Gesundheitsschutzes, Abschaffung von Ausnahmeregelungen (Opt-Out), Verhinderung von Verschlechterungen des Schutzniveaus
- ✓ auf nationaler Ebene fordern wir das Herabsetzen der verlängerten Normalarbeitszeit von derzeit 60 Wochenstunden auf die von der EU vorgegebene Anzahl (48 Stunden)
- ✓ die Einhaltung der Höchstarbeitszeitgrenzen muss kontrolliert und bei Verstößen scharf sanktioniert werden

Darüber hinaus sind für die Umsetzung von ArbeitnehmerInnenforderungen neue Wege und Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen, um die Kampfkraft der Gewerkschaft zu stärken.

Damit gesetzliche und kollektivvertragliche Regelungen auch tatsächlich wirksam werden, gilt es, ihre Einhaltung und Umsetzung sicherzustellen. Dazu sind mehrere parallel zu ergreifende Maßnahmen notwendig. Es ist zu überlegen, wie weit die Prüfung der Einhaltung von Kollektivverträgen ausgeweitet werden kann.

**vida fordert auf europäischer Ebene eine Abkehr von einer reinen angebotsorientierten Wirtschaftspolitik, die, wie in „Europa 2020“, den Fokus ausschließlich auf die Sicherstellung der Wettbe-**

**werbsfähigkeit legt, hin zu einer nachfrageorientierten Wirtschaftspolitik, die das Ziel eines stabilen Binnenmarktes beinhaltet und dabei die Menschen und somit auch ihre Kaufkraft in den Mittelpunkt ihres Handelns stellt.**

Einige jüngere Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (Viking, Laval) haben stark in die nationalen Kollektivvertragssysteme einiger Mitgliedstaaten eingegriffen und stellen eine ernsthafte Gefährdung gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen dar. Die EU-Staaten dürfen, so der EuGH, die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit nur aus zwingenden Gründen des Gemeinwohls einschränken, ArbeitnehmerInneninteressen seien nicht identisch mit denen des Gemeinwohls. vida ist der Meinung, dass es nicht akzeptabel ist, wenn der EuGH zunehmend nationale gesetzgeberische Funktionen ersetzt.

**vida fordert:**

- ✓ die Ausübung sozialer Grundrechte, einschließlich Gewerkschaftsrechte, dürfen nicht durch wirtschaftliche Freiheiten und das Wettbewerbsrecht eingeschränkt werden
- ✓ die sozialen Grundrechte müssen im Zweifel Vorrang vor den Grundfreiheiten haben
- ✓ eine soziale Fortschrittsklausel, die die politischen und sozialen Grundrechte über die Marktfreiheiten bzw. wirtschaftlichen Grundfreiheiten stellt

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT



## 5) Unsere Arbeitswelt



In den letzten Jahren kam es zu einem massiven Zuwachs an neuen Formen der Arbeitsorganisation. Ein steigender Anteil von Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Scheinselbständigkeit ebenso wie flexible Arbeitszeitformen bis hin zu so genannten „All inclusive“-Verträgen sind die Folge. Während diese Arbeitsverhältnisse einerseits für ArbeitnehmerInnen neue Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben oder des selbstbestimmten Arbeitens bieten, bergen sie andererseits auch ein hohes Risiko der Prekarisierung, Verarmung und erhöhter Unsicherheit. Zumeist bestehen unzureichender arbeitsrechtlicher Schutz und mangelnde sozialrechtliche Absicherung.

Durch Globalisierung, Marktöffnung und Privatisierung steigt der Druck auf die Beschäftigten. Nationale Errungenschaften drohen der „Wettbewerbsfähigkeit“ zum Opfer zu fallen. Der Personalabbau bei staatlichen oder staatsnahen Betrieben, der Eintauch von qualifiziertem Personal gegen minderqualifiziertes Personal und die Arbeitsverdichtung tragen weiter dazu bei, dass der Druck auf die Beschäftigten steigt. Psychische, physische oder sexuelle Gewalt, die Beschäftigte durch Dritte oder KollegInnen am Arbeitsplatz erfahren, nimmt zu.

Die Qualität der Arbeitsplätze hat abgenommen, die Fluktuation nimmt zu und die Folgen von Belastung am Arbeitsplatz werden immer deutlicher, gleichzeitig sinkt der Lohn. vida sieht hier vor allem im Tourismus, bei den sozialen Diensten, in der Pflege und Betreuung massiven Handlungsbedarf.

Personalengpässe, beispielsweise in Pflege- und Gesundheitsberufen, stehen einseitigen Ausbildungswünschen von Jugendlichen gegenüber. Geschlechtsspezifische Berufswünsche sind immer noch die Regel. Die Einseitigkeit bei der Wahl der Lehre führt dazu, dass beispielsweise ein hoher Anteil der FriseurInnen ihren Beruf nicht ausübt.

### vida fordert:

- ✓ gemeinsam mit den Sozialpartnern sollen Zukunftsvisionen für den Arbeitsmarkt und die einzelnen Branchen entworfen werden. Diese müssen auf gleicher Augenhöhe entstehen und die Anliegen der Beschäftigten zentral behandeln
- ✓ Überstundenpauschalen und All-In-Verträge sollen auf maximal fünf Überstunden pro Arbeitswoche beschränkt werden und benötigen eine gesetzliche Klarstellung
- ✓ Zeitausgleich soll zumindest durch die Gleichstellung mit der Verrechnung von Überstunden attraktiver gemacht werden
- ✓ Sonntagsarbeit darf nicht weiter ausgedehnt werden. Die vorhandenen lockeren Regeln sind zu revidieren und streng zu überprüfen
- ✓ Beschränkung von Zeitarbeit, gerade in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs
- ✓ Ausbau hochwertiger Teilzeitarbeitsstellen
- ✓ für den Missbrauch der bestehenden Rufbereitschaftsregelung, sodass sie einer Arbeit auf Abruf

gleich kommt, ist eine gesetzliche Handhabe zu erlassen

- ✓ der Gesetzgeber soll im Falle einer Insolvenz ArbeitgeberInnen und Angestellte – bezüglich Dauer der Kündigungsfristen – durch eine Änderung der notwendigen Gesetze gleichstellen
- ✓ Initiativen, die junge Menschen dazu animieren, keine geschlechterstereotypen Berufe zu wählen, sind fortzusetzen und auszubauen. Dies bedarf auch einer gesamtgesellschaftlichen Anstrengung, das Frauenbild nachhaltig zu ändern

Die europäische Entsende-Richtlinie regelt die Rechte von vorübergehend in andere EU-Mitgliedstaaten entsandte und beschäftigte ArbeitnehmerInnen. Der Zielgedanke dieser Richtlinie war u.a. die Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping. Allerdings zeigt uns die heute gelebte Praxis, dass noch erhebliche Lücken in dieser Regelung bestehen, die es schnellstmöglich zu schließen gilt.

### vida fordert:

- ✓ die dringende Revision der Entsende-Richtlinie
- ✓ die genaue Definition von „grenzübergreifenden Dienstleistungen“, um zu verhindern, dass Unternehmen die geltenden Gesetze und Standards mit Briefkastenfirmen umgehen
- ✓ die besondere Berücksichtigung der Bedürfnisse des mobilen Personals
- ✓ effiziente Überprüfungs- und Durchsetzungsmechanismen, um feststellen zu können, ob die entsandten ArbeitnehmerInnen tatsächlich im Herkunftsland angestellt sind und ihre Rückkehr im Anschluss an die Entsendung vorgesehen ist
- ✓ die Schaffung eines europäischen Arbeitsinspektorats mit internationaler Durchgriffsmöglichkeit

Die Gewerkschaft vida hat sich selbst zum Ziel gesetzt, Forderungen und Maßnahmen innerhalb der Gewerkschaft zur Enttabuisierung des Themas psychische Gesundheit und Gewalt am Arbeitsplatz zu entwickeln (Veranstaltungen organisieren, permanente Informationen für FunktionärInnen). Eine Erweiterung des Projekts „Tatort Arbeitsplatz“ um die besondere Betroffenheit von Frauen soll erfolgen. Von der Politik fordern wir die Verbesserung der gesetzlichen Situationen zur Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz:

- ✓ konkrete Ausarbeitung eines Gesetzesvorschlags statt einer Rahmenvereinbarung

✓ Zuständigkeit der Arbeitsinspektorate für Gewalt am Arbeitsplatz gesetzlich festlegen und personelle Aufstockung des AI und VAI

✓ Betriebsvereinbarungen gegen Gewalt am Arbeitsplatz mit den einzelnen Bereichen forcieren

✓ sexuelle Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz: verstärkte Rechte für die Betroffenen, politische und betriebliche Initiativen für Präventionsprogramme (Verhaltenskodex etc.)

✓ Führungskräftebildungen zum Umgang und zur Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz gesetzlich festschreiben

✓ mehr Prävention bei psychischen Arbeitsbelastungen: verstärkte Evaluierung und Maßnahmen zur Vermeidung/Reduktion von psychomentalen Belastungsfaktoren; kostenlose Supervision; vermehrte ganzheitliche betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte; Schaffung einer offenen arbeitsmedizinischen Anlaufstelle für Menschen mit arbeitsbedingten psychischen Beschwerden; Initiativen für mehr Bewusstseinsbildung

✓ die Einführung von ArbeitspsychologInnen in Betrieben, analog der Regelungen der Arbeitsmedizinern

✓ betriebsärztliche Versorgung auch in KMUs

✓ verpflichtende Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben, das heißt eine Ausweitung der Arbeitsplatzevaluierung um zusätzliche physische und psychische Kategorien

✓ die Fürsorgepflicht des bzw. der ArbeitgeberIn ist zu einem umfassenden Rechtsgut auszubauen. Die Unversehrtheit der ArbeitnehmerInnen durch den Arbeitsprozess ist dabei weitgehend in die Verantwortung der Unternehmen zu legen

### 5.1) Von Arbeit muss man leben können

492.000 Menschen (6 Prozent der Wohnbevölkerung) in Österreich waren 2009 von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen und müssen neben keinem oder sehr niedrigem Einkommen auch Einschränkungen in zentralen Lebensbereichen (z.B. Bildung, Wohnung, Begleitung) hinnehmen. Über 40 Prozent der armutsgefährdeten Personen in Österreich sind berufstätig. Diese rund 230.000 Menschen leben trotz Arbeit unter der Armutsgrenze (951 Euro), weil ihr Einkommen nicht zur Deckung der notwendigen Lebenshaltungskosten



reicht. Zusätzlich zu unsicheren und unbeständigen Arbeitsverhältnissen sind auch Personen, die Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, verstärkt betroffen. Besonders bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist die mit dem Beschäftigungsverhältnis verbundene soziale Absicherung stark reduziert.

Zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten und der Großteil der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. Frauen sind daher ungleich stärker mit Arbeitsarmut und fehlender sozialer Absicherung konfrontiert als Männer.

Gewerkschaften sind in Branchen mit einem hohen Anteil an prekär Beschäftigten traditionell schwach vertreten, was deren Interessenvertretung zusätzlich erschwert. Dieser Entwicklung wollen wir vehement entgegenzutreten und gleichzeitig die Betroffenen bestmöglich begleiten.

#### **vida fordert daher:**

- ✓ volle Pflichtversicherung für alle Beschäftigungsverhältnisse
- ✓ die Abschaffung der Geringfügigkeit und Einführung eines Freibetrags für SchülerInnen, StudentInnen und PensionistInnen
- ✓ neue Beschäftigungsformen müssen verstärkt für die Gewerkschaftsbewegung gewonnen werden, im Speziellen die so genannten „Scheinselbständigen“

Wir werden daher in den nächsten vier Jahren gemeinsam mit den anderen Teilgewerkschaften weitere politische Forderungen für die einzelnen Erscheinungsformen von prekären Arbeitsverhältnissen bzw. zu deren Abschaffung erarbeiten. Außerdem wollen wir uns mit der Bewertung von Arbeit auseinandersetzen.

Das politische Wirken sowie das Beratungs- und Betreuungsangebot von vida soll hinsichtlich der Probleme von Scheinselbständigen, Leiharbeitskräften und Beschäftigten, die von ihrer Arbeit nicht leben können bzw. nur kurzfristig beschäftigt sind, evaluiert werden.

vida setzt sich zum Ziel, die Anzahl an Mitgliedern unter den Betroffenen in den nächsten 4 Jahren zu erhöhen. In einem ersten Schritt soll bei Beschäftigten angesetzt werden, die durch ihr Arbeitseinkommen kein Auskommen mehr finden.

Wir wollen uns so aufstellen, dass unsere Organisation den geänderten Anforderungen und der Vielfalt am Arbeitsmarkt und damit auch unserer Mitglieder entspricht.

### **5.2) Arbeitslosigkeit**

vida vertritt ein Gesellschaftsbild, in dem grundsätzlich jede Person ihren Beitrag zur Gesellschaft leisten möchte. Wir gehen davon aus, dass grundsätzlich jede Person arbeitswillig ist, aber der Arbeitsmarkt nicht für jede Person das passende Angebot zur Verfügung stellt bzw. nicht alle Menschen arbeitsfähig sind.

Durch die Wirtschaftskrise ist auch die Anzahl der gemeldeten Arbeitssuchenden angestiegen. Im Jahr 2009 waren 852.180 Personen mindestens einmal im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen, für heuer und das kommende Jahr wird mit keiner wesentlichen Entspannung am Arbeitsmarkt gerechnet.

In der öffentlichen Auseinandersetzung werden die Betroffenen oft als „Sozialschmarotzer“ diffamiert, obwohl es sich bei der Nettoersatzrate (Arbeitslosengeld) um eine Versicherungsleistung handelt. Nicht die Menschen ohne Arbeit, sondern die Arbeitslosigkeit muss bekämpft werden.

**Österreich hat eine der niedrigsten Nettoersatzraten in der europäischen Union (EU-Durchschnitt 70 Prozent). In vielen Fällen sichert sie kein Auskommen. Der Arbeitsplatzverlust darf nicht zu Exekution, Obdachlosigkeit und dergleichen führen. Daher fordern wir:**

- ✓ die Erhöhung der Nettoersatzrate auf europäisches Niveau und in einem ersten Schritt zumindest eine Anhebung von derzeit 55 Prozent auf 60 Prozent, sowie deren Anhebung auf 80 Prozent bei Qualifizierungsmaßnahmen. Zusätzlich eine Sockelung als Grundlage für eine existenzsichernde Arbeitslosenunterstützung
- ✓ adäquate, personen- und ausbildungsbezogene AMS-Maßnahmen
- ✓ die Beibehaltung der Auszahlung des Pensionsvorschlusses bei Antrag auf Invaliditätspension in der Höhe des Arbeitslosengeldes
- ✓ Wegfall der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe

### **5.3) Jugend**

Die Jugendarbeitslosigkeit ist sehr hoch. Viele Jugendliche erhalten keinen Lehrplatz oder können ihren Wunschberuf nicht erlernen. Maßnahmen, wie die Anhebung des Pensionsantrittsalters, verstärkten

diese Entwicklung, denn es können weniger junge Menschen neu eingestellt werden. Viele Arbeitsplätze sind aber auch aufgrund von langen und unbezahlten Arbeitszeiten nicht attraktiv.

Bei den fehlenden Lehrstellen ist das Problem zum großen Teil hausgemacht: Viele Betriebe drücken sich vor der Ausbildung Jugendlicher unter dem Vorwand, sie sei zu teuer oder zu zeitaufwändig.

Außerdem haben viele Unternehmen Angst, dass die Fachkräfte mit abgeschlossener Lehrausbildung dann von Konkurrenzunternehmen mit höheren Löhnen abgeworben werden. Zumeist von Unternehmen, die selbst keine jungen Menschen ausbilden und so die Firmen ausnützen, die Zeit und Geld in die Lehrlingsausbildung investieren.

Würden alle Betriebe – auch die, die sich weigern Lehrlinge aufzunehmen – einen fairen finanziellen Beitrag zur Lehrlingsausbildung leisten, würde die Wirtschaft wieder mehr Lehrstellen zur Verfügung stellen. In den vergangenen Jahren waren rund 50.000 Lehrstellen weniger verfügbar. Dieser Trend ist umzukehren.

Förderungen nach dem Gießkannenprinzip, also ohne Qualitätskriterien (1.000 Euro für jeden zusätzlichen Lehrplatz), bringen aus Erfahrung kaum neue Ausbildungsplätze. Jedoch ist es wichtig, viele Lehrlinge auszubilden, denn diese jungen Menschen sind die FacharbeiterInnen von morgen.

Den Praxistest (Zwischenprüfung) gibt es bereits seit rund einem Jahr. Er soll eine Überprüfung des Lehrlings zwischen dem 1. und 2. Lehrjahr sein. Bei dieser Prüfung muss der Lehrling zeigen, was er bis dahin in seinem Ausbildungsplatz erlernt hat. Der Lehrbetrieb bekommt für jeden Lehrling, der zu dieser Prüfung antritt und diese besteht, 3.000 Euro. Tatsache aber ist, dass bei diesem Praxistest der Lehrling die Leistung erbringt und nicht die ArbeitgeberInnen. Deshalb hat der Lehrling auch Anspruch auf einen fairen Teil dieser Förderung.

Auch wenn ein Sprichwort sagt: „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“, so muss jedem Lehrling der große Schritt ins Berufsleben erleichtert werden. Eine Hürde stellen dabei die hohen Fahrtkosten in die Arbeit oder zur Berufsschule dar. Die Höhe des Förderbetrages richtet sich nach der Distanz zwischen Berufsschulinternat und Wohnort. Da das Formular für die Heimfahrtenbeihilfe sehr kompliziert gestaltet ist, wirkt es eher abschreckend auf die SchülerInnen.

Österreichweit haben BerufsschülerInnen, die mindestens dreimal pro Woche mit Bus oder Zug in die Berufsschule fahren, Anspruch auf die Freikarte für öffentliche Verkehrsmittel. Das heißt aber, dass BerufsschülerInnen, die das Internat besuchen und die öffentlichen Verkehrsmittel nur am Freitag für die Heimreise und am Sonntag für die Rückreise ins Internat benützen, keine Freifahrt beantragen können.

Österreich zählt zu den reichsten Ländern Europas. Gerade deshalb ist zu kritisieren, dass die Kosten für den Weg zur Berufsschule sowie die Kosten für das Berufsschulinternat von Lehrlingen, die kaum eigene Mittel zur Verfügung haben, selber getragen werden müssen. Lehrlinge suchen sich den Ort der Berufsschule nicht selber aus bzw. der Ort soll auch kein Kriterium für die Berufswahl sein. Aus diesem Grund ist es notwendig, dass die Lehrlingsfreifahrt auch für die Berufsschulen gilt.

#### **vida fordert:**

- ✓ einen FacharbeiterInnenausbildungsfonds zum Kostenausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben. Dieses Konzept soll bundesweit gesetzlich festgehalten, Förderungen sollen gezielt eingesetzt werden, um qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung zu sichern und auszubauen
- ✓ die Erweiterung der Lehrlingsfreifahrt auf die Fahrten von und zur Berufsschule sowie zum Berufsschulinternat
- ✓ die Übernahme der Internatskosten für alle Lehrlinge durch die ArbeitgeberInnen
- ✓ eine für die ArbeitgeberInnen verpflichtende und regelmäßige Ausbezahlung einer „Erfolgprämie“ für Lehrlinge, die den Ausbildungsnachweis zwischen dem ersten und zweiten Lehrjahr bestehen. Der Lehrling soll ein Jahr lang jeden Monat 50 Euro zusätzlich zur Lehrlingsentschädigung bekommen
- ✓ das passive Wahlrecht zum Jugendvertrauensrat beginnend nach Ablauf der Probezeit und nicht, wie derzeit, erst nach sechs Monaten
- ✓ eine verpflichtende Aufklärung in allen Berufsschulen österreichweit über Ursachen und Folgen von Rechtsextremismus und Rassismus
- ✓ ein geschlosseneres Auftreten aller GewerkschaftsfunktionärInnen (egal welchen Alters), von politischen Parteien, von Medien und anderen MultiplikatorenInnen gegen Rechtsextremismus und Faschismus

## 6) Starke Gewerkschaften



Der gesellschaftliche Wandel fordert von Gewerkschaften und Beschäftigten, neue Wege zu beschreiten. Neue Wege für ein Miteinander, um die Veränderungen gemeinsam bewältigen zu können. Wo dies möglich erscheint und sich die ArbeitgeberInnen einem sozialen Ausgleich verpflichtet fühlen, auch gemeinsam mit den ArbeitgeberInnen.

Unternehmen, die diesen sozialen Dialog führen und festzulegende Standards im Umgang mit ihren Beschäftigten pflegen, könnten von den Gewerkschaften eine entsprechende Zertifizierung im Sinne einer Auszeichnung und Empfehlung erhalten.

Die Veränderungen am Arbeitsmarkt und im Selbstverständnis der Beschäftigten führen dazu, dass Gewerkschaften flexibler denn je neue Formen der Organisation und der Organisierung von ArbeitnehmerInnen entwickeln müssen. Jene vida-Bereiche, die einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad haben, sind auch jene, in denen kollektive Interessensdurchsetzung (z.B. KV-Verhandlungen) immer schwieriger werden und sich im Allgemeinen die Interessen der Beschäftigten immer schwerer durchsetzen lassen.

Es zeichnet sich ab, dass für eine positive Mitgliederentwicklung und Mitgliederbindung die Ausrichtung als Serviceorganisation nicht ausreicht. Starke Gewerkschaften müssen in den Betrieben und überall dort, wo

Menschen arbeiten, beteiligungsorientierte Orte für die gemeinsame Interessensdurchsetzung werden.

Die Gewerkschaft vida sieht daher eine politische Verantwortung in der internen Ressourcenverlagerung zur Umkehr der negativen Mitgliederentwicklung. Über Pilotprojekte werden neue Wege der Mitgliederentwicklung und der Mitgliedergewinnung initiiert. Dabei sehen wir nicht nur die Kernbereiche unserer bisherigen Mitgliederstruktur, sondern erweitern unser Handeln auch auf neue Zielgruppen – unabhängig davon, ob deren formaler Status (24-Stunden-BetreuerInnen, LeiharbeiterInnen, Neue Selbständige, Haushaltshilfen etc.) mit dem klassisch unselbständig Erwerbstätiger zusammenpasst.

Die Arbeit der BetriebsrätInnen stellt eine wichtige Säule der gewerkschaftlichen Arbeit dar. Damit das weiterhin so bleibt, werden wir mit spezieller Zielgruppenwerbung den Organisationsgrad dieser Gruppe weiter erhöhen. Umso wichtiger ist, dass sich die Vielfalt der ArbeitnehmerInnen auch bei ihren VertreterInnen wieder findet. Hier sehen wir noch Aufholbedarf und wollen Strategien und Konzepte entwickeln, wie wir etwa mehr Frauen für die Betriebsrats- und Jugendvertrauensratstätigkeiten gewinnen können.

Damit eine politische Organisation schlagkräftig ist und bleibt, muss sie aktiv an ihrem Mobilisierungspotential arbeiten. Das Mobilisierungskonzept für Be-

triebsrätInnen und Mitglieder soll verbessert werden, um bei Aktionen innerhalb von Kampagnen und bei Streikmaßnahmen schlagkräftig agieren zu können. Das soll systematisch in allen Bundesländern passieren.

Auf lokaler Ebene wurden österreichweit 54 vida-Regionen gegründet. Sie tragen dazu bei, den vida-Gedanken auf allen Ebenen zu leben. Für diese Regionen soll die Integration in die inhaltliche Arbeit von vida weiterentwickelt werden.

### 6.1) Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften

Innerhalb des ÖGB bringt sich die Gewerkschaft vida aktiv ein, um die Interessen der ArbeitnehmerInnen ihrer Branchen bestmöglich in der Gewerkschaftsbewegung zu verankern. In Branchen bzw. Sektoren, in denen auch andere Gewerkschaften tätig sind, gilt es, die gemeinsame Arbeit auszubauen und Lösungen bei der Mitgliederwerbung zu finden.

Im Bereich der Grundlagenarbeit möchte vida sich in den nächsten vier Jahren noch stärker mit den ExpertInnen der Fachgewerkschaften, des ÖGB und auch der Arbeiterkammer vernetzen. Aus dieser Vernetzung sollen gemeinsame Themen, die die unterschiedlichen Interessen ausgleichen, bearbeitet und umgesetzt werden. Konkret im Bereich der prekären Beschäftigungsverhältnisse wollen wir gemeinsame Aktivitäten anregen.

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT



## 7) Betriebliche Mitbestimmung



Betriebliche Mitbestimmung ist ein wesentliches Instrument der Demokratie und Partizipation in Unternehmen.

Durch immer komplexere Unternehmens- und Konzernstrukturen wird die Mitbestimmung von Betriebsräten aber ausgehöhlt. Immer mehr EigentümerInnen und ganz besonders Finanzinvestoren haben kein Interesse mehr an einer demokratischen Beteiligung der ArbeitnehmerInnen. Die rechtlichen Konstruktionen sind so gestaltet, dass Betriebsräten nicht mehr in jenen Gremien sitzen, in denen die wirtschaftlichen Entscheidungen getroffen werden. Hinzu kommt, dass vor allem im Handel, in der Hotellerie und der Systemgastronomie immer häufiger operative Entscheidungen im Ausland getroffen werden. Die betriebliche Mitbestimmung, die auch durch die Vertretung der ArbeitnehmerInnen in Aufsichtsräten sichergestellt sein soll, wird damit umgangen.

Flexiblere Beschäftigungsformen (Leiharbeit, Werkverträge, Scheinselbständigkeit), hohe Fluktuation und saisonale Beschäftigung stellen Betriebsräten und Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte vor besondere Herausforderungen.

Die heutigen Regelungen für die Mitbestimmung im Betrieb sind im Arbeitsverfassungsgesetz niedergeschrieben, das seit 1974 gilt. Zwar gab es immer wieder Abänderungen, ausständig ist aber eine Generalüberholung des Gesetzes, um es den heutigen Gegebenheiten anzupassen.

Wir haben uns als Organisation das Ziel gesetzt, Betriebsräten über deren Rechte und Pflichten im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung aufzuklären und Betriebsräten zu ermöglichen, diese auch auszuüben. Durch Seminare und Workshops sowie durch ein rechtliches und betriebswirtschaftliches Beratungsangebot wollen wir dieses Ziel auch weiterhin verfolgen.

### **vida fordert:**

- ✓ das bedingungslose Zutrittsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb zur Anbahnung und Durchführung von Betriebsratswahlen
- ✓ die Verpflichtung der BetriebsinhaberInnen, den Gewerkschaften die Daten der Beschäftigten auszuhändigen, um eine Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes abhalten zu können
- ✓ wird die Einberufung von einem oder einer ArbeitnehmerIn getätigt, sind die Daten diesem oder dieser zu Verfügung zu stellen. Für den oder die EinberuferIn muss Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt des Verlangens bestehen
- ✓ die Ausweitung des Kündigungsschutzes auf alle ArbeitnehmerInnen, die sich aktiv an der Vorbereitung und der Durchführung einer BR-Wahl beteiligen
- ✓ die strafrechtliche Verfolgung für Behinderung oder Verhinderung von BR-Wahlen

- ✓ die Ermöglichung der Wahl eines Standortbetriebsrates für Shoppingcenter und ähnliche Einrichtungen, in denen viele ArbeitnehmerInnen unterschiedlicher Betriebe an einem Standort beschäftigt sind. Dieser soll, in Ergänzung zum Betriebsrat, die überbetrieblichen Interessen der Beschäftigten vertreten
- ✓ die Ausweitung der Bildungsfreistellung für Betriebsräten auf eine Woche pro Jahr
- ✓ die Ausweitung des Kündigungsschutzes und des Rechts auf Bildungsfreistellung auf Ersatzbetriebsräten
- ✓ die Anpassung der arbeitsrechtlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten an die unternehmens- und steuerrechtliche Realität
- ✓ die gesetzliche Verankerung von Kosten für Leiharbeitskräfte unter der Position „Personalaufwand“ in der Gewinn- und Verlustrechnung und nicht wie derzeit üblich unter „Sachaufwand“
- ✓ eine klarere gesetzliche Bestimmung des Konzernbegriffs
- ✓ durch eine Anpassung des Arbeitsverfassungsgesetzes muss betriebliche Mitbestimmung in Konzernen verbessert und eine Umgehung verhindert werden
- ✓ das Recht auf Aushandlung eines Sozialplans auch bei weniger als 20 ArbeitnehmerInnen
- ✓ eine Verlängerung der Klagsfrist bei Kündigung und Entlassung
- ✓ eine Verschärfung von Sanktionen, wenn ArbeitgeberInnen ihre Informationspflicht vernachlässigen
- ✓ die Konkretisierung des Anspruchs auf Freizeitgewährung für Betriebsräten - Tätigkeit in Betrieben unter 150 Beschäftigten und Hinabsetzen der Freistellungsgrenzen auf Betriebe mit 100 Beschäftigten
- ✓ besonderen Schutz vor Kündigungen und verstärktes Mitspracherecht bei der Übernahme eines Unternehmens durch Finanzinvestoren

- ✓ das Recht für von europaweit tätigen Finanzinvestoren aufgekaufte Firmen, einen Europäischen Betriebsrat zu gründen
- ✓ keine Behinderung der innerbetrieblichen Information, was die Auflage und Bereitstellung von umfassenden ArbeitnehmerInneninformationen durch Betriebsräten, Arbeiterkammer und Gewerkschaften betrifft

Die Gewerkschaft vida bekennt sich zur Einrichtung des Europäischen Betriebsrats, der institutionalisierten Beteiligung der Beschäftigten an der Unternehmenspolitik. vida sieht im EBR eine Antwort der ArbeitnehmerInnen auf die Internationalisierung der Wirtschaft, er ist das Gegengewicht mit eigener Gestaltungsmacht zur Konzernzentrale. vida fördert EBR-Gründungsinitiativen und bietet österreichischen EBR-Mitgliedern Unterstützung bei ihrer EBR-Arbeit an.

### **Ungeachtet der im Jahr 2008 erfolgten Revision der EBR-Richtlinie fordert vida weiterhin:**

- ✓ stärkere Sanktionsbestimmungen bei Verstößen gegen die Richtlinie durch das Konzernmanagement (z.B. unterlassene Information des EBR im Falle von Werksschließungen)
- ✓ niedrigere Schwellenwerte (Beschäftigtenanzahl) für die Möglichkeit einer EBR-Gründung, wodurch es mehr Gründungsinitiativen gäbe
- ✓ kürzere Verhandlungsfristen bis Zustandekommen eines EBR (jetzt maximal drei Jahre)
- ✓ eine bessere Definition von „Transnationalität“: jetzt erfolgt eine EBR-Befassung erst, wenn „entweder das Unternehmen als Ganzes oder mindestens zwei Betriebe in mindestens zwei Mitgliedstaaten von Managemententscheidungen betroffen sind“

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT



## 8) Starkes Europa



Europäische und internationale Gewerkschaftsarbeit nimmt in vida einen großen Raum ein, hat sich doch mit dem Zusammenschluss der drei Gewerkschaften GdE, HTV und HGPD das internationale Betätigungsfeld immens erweitert.

Die Europapolitik hat für vida Priorität, da inzwischen 70 Prozent aller Gesetze auf europäischer Ebene verabschiedet und auf nationaler Ebene umgesetzt werden müssen. vida setzt daher auf verstärktes europapolitisches Engagement, um die Interessen ihrer Mitglieder auch in der Europäischen Union zu vertreten und den ArbeitnehmerInnen eine starke Stimme zu geben.

Mit der neuen Kommission werden die Gewerkschaften besonders gefordert sein und die Stärkung der ArbeitnehmerInnenrechte wird in den kommenden Jahren noch schwieriger werden. Der letzte umstrittene Revisionsentwurf der Kommission zur Arbeitszeitrichtlinie lässt dabei erahnen, was noch auf die Gewerkschaften zukommt; steht doch ein Großteil der Kommissionsmitglieder für eine neoliberale, arbeitgeberfreundliche Politik – ein Umstand, der eines noch stärkeren gewerkschaftlichen Schulterschlusses auf europäischer Ebene bedarf.

Auch die zunehmende wirtschaftliche Verflechtung macht die internationale Zusammenarbeit von Gewerkschaften notwendiger denn je. Die Gewerkschaft vida hat es sich deshalb zur Hauptaufgabe gemacht,

über die europäischen und internationalen Branchenverbände (UNI europa/Uni Global Union, ETF/ITF, EFFAT/IUL, EGÖD), bei denen sie Mitglied ist, Einfluss auf die Entwicklungen in den vida-Branchen zu nehmen.

Die internationale Arbeit ist auch als wichtiger Beitrag zum Wiedererstarken der Gewerkschaften zu sehen. Durch den Umstand, dass der Verkehrs- und Dienstleistungssektor eine Schlüsselrolle im Funktionieren der globalisierten Wirtschaft spielt, kann vida eine Vorreiterrolle bei der Durchsetzung von ArbeitnehmerInneninteressen, der Organisation von ausgelagerten Unternehmensbereichen und bei der Betreuung von ArbeitnehmerInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen übernehmen. Eine Form der Durchsetzung der ArbeitnehmerInneninteressen können z.B. international akkordierte gewerkschaftliche Aktionen entlang der Versorgungslinien sein.

In Brüssel sind rund 20.000 LobbyistInnen tätig, wobei sich allein 85 Prozent mit wirtschaftsrelevanten Themen beschäftigen. ArbeitnehmerInneninteressen werden von nur 1 Prozent der in Brüssel niedergelassenen Lobbys vertreten – ein schwieriges Unterfangen angesichts der derzeitigen wirtschaftsfreundlichen Grundausrichtung der Europäischen Union.

Die Gewerkschaft vida sieht im Lobbying auch für sich selbst ein Instrument für die politische Einflussnahme, wobei sie aber keine Berufslobbyistin im herkömm-

lichen Sinn ist bzw. sein will. Sie vertritt ArbeitnehmerInneninteressen und hat ihren Mitgliedern gegenüber eine moralische Rechenschaftspflicht. Außerdem ist sie Teil der europäischen Sozialpartnerschaft, indem sie über Mitgliedschaft und Mitarbeit in den europäischen Branchenverbänden aktiv am Sektoralen Sozialen Dialog teilnimmt. vida arbeitet einerseits mittels direktem Lobbying (z.B. bei Abgeordneten des Europäischen Parlaments) und andererseits mittels Verbandslobbying (über die ETF, UNI europa, EFFAT und EGÖD).

vida wird sich auch weiterhin an der aktiven Gestaltung der ArbeitnehmerInnenpolitik auf europäischer Ebene beteiligen.

vida bekennt sich zum Sektoralen Sozialen Dialog (SSD) auf europäischer Ebene. Der SSD stellt ein wichtiges Instrument für die Festlegung europäischer sozialer Standards durch die Sozialpartner dar. Die Gewerkschaft vida bekennt sich zu dieser institutionalisierten Form von Konsultation und Diskussion und strebt eine weitere Intensivierung ihres Beitrags in den Ausschüssen des SSD über die europäischen Branchenverbände ETF, EFFAT, UNI europa und EGÖD an.

vida sieht in der „Europäischen Bürgerinitiative“ (EBI) große Chancen. Der Vertrag von Lissabon sieht erstmals die Möglichkeit zur direkten Mitgestaltung der EU-Politik für die BürgerInnen Europas vor – ein effizientes Mittel der direkten Demokratie. Ziel der Europäischen Bürgerinitiative (EBI) ist der grenzüberschreitende Zusammenschluss der europäischen BürgerInnen zwecks Artikulierung ihrer Wünsche und Forderungen, sie soll die direkte Verbindung zwischen den BürgerInnen und Brüssel schaffen. Mit einer Million Unterschriften kann die EU-Kommission aufgefordert werden, einen Gesetzgebungsvorschlag zu einem bestimmten Thema vorzulegen.

vida sieht großes Potential in der Nutzung dieses Initiativrechts durch die nationalen und europäischen Gewerkschaftsverbände; durch diese neue Mitgestaltungsmöglichkeit kann mit Hilfe einer europaweit abgestimmten Vorgangsweise die Behandlung arbeitnehmerrelevanter Themen „erzwungen“ werden.

### vida fordert:

- ✓ die möglichst einfache Gestaltung der bürokratischen Anforderungen für die Nutzung der EBI, die keine unüberwindbaren Hürden enthalten dürfen
- ✓ die Erfüllung des nötigen Maßes an Repräsentativität bei der Mindestzahl von einem Viertel der Mitgliedstaaten (d.h. sieben) – die Kommission sieht derzeit neun Staaten vor
- ✓ einen niederschweligen Zugang hinsichtlich der Unterschriftensammlung zwecks Gewährleistung einer möglichst breiten Beteiligung der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen
- ✓ eine Informationspflicht der Kommission über laufende EBIs

Die Gewerkschaften sind angesichts der Arbeitsmarktöffnung im Jahr 2011 besonders gefordert, die absehbaren arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen vorausschauend und arbeitnehmerfreundlich mitzugestalten.

vida vertritt die Ansicht, dass EU-geförderte arbeitnehmerorientierte Projekte eine Unterstützung für eine positive, integrative und reibungslose Gestaltung des gemeinsamen Arbeitsmarktes sein können – speziell in Grenzregionen, die oft von wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten und Spannungen geprägt sind.

Ziel ist die Etablierung ordnungsgemäßer und konstanter Beschäftigungsverhältnisse, die Einhaltung von Arbeits- und Sozialrechtsbestimmungen, eine gut funktionierende grenzüberschreitende Sozialpartnerschaft und in weiterer Folge der Abbau von Vorurteilen und Ängsten – alles wichtige Bausteine für den sozialen Frieden.

vida begrüßt die Möglichkeit der EU-finanzierten Behandlung arbeitnehmerrelevanter Themen und wird sich auch in Zukunft an EU-Projekten beteiligen. Zur professionellen Beantragung und Abwicklung der EU-Projekte ist der Ausbau der dazu notwendigen ÖGB-Strukturen zu gewährleisten.

Während die EU einen immer größeren Einfluss auf das ökonomische, soziale und politische Leben gewonnen

hat, ist die Zustimmung der BürgerInnen zum europäischen Integrationsprojekt zunehmend rückläufig. Dieser Trend ist unter anderem auch in der Entwicklung der Wahlbeteiligung zum EU-Parlament erkennbar.

Viele EU-BürgerInnen wollen das Integrationstempo zukünftig nicht mehr mitgehen, sie reagieren inzwischen sehr sensibel auf weitere Erweiterungsbestrebungen der EU. In der Frage zusätzlicher Erweiterungen muss auch die Aufnahmefähigkeit der EU und nicht nur die Erschließung neuer Investitions- und Absatzmärkte ein entscheidendes Kriterium sein. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Gewerkschaften jene Kräfte in den beitragswilligen Ländern unterstützen und stärken, die sich für Demokratie und Rechtsstaatlichkeit einsetzen.

Der Auftrag und die Verantwortung der Gewerkschaft vida endet nicht an den Grenzen Europas, wir agieren weltweit, vor allem im Fall von Menschen- und Gewerkschaftsrechtsverletzungen. Die gewerkschaftliche Solidarität braucht dazu aber starke Partner-schaften, Netzwerke und Organisationen, die in der Lage sind, die ArbeitnehmerInneninteressen effizient zu vertreten. Das international koordinierte Auftreten repressiver Regimes gegenüber kann lebensrettend für die dort (z.B. im Iran) lebenden GewerkschaftlerInnen sein, die im Zuge ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit tagtäglich Repressalien ausgesetzt sind. Die Gewerkschaftsallianzen geben diesen KollegInnen eine Stimme, wenn sie ihre nicht oder nicht mehr erheben können.

Deshalb beteiligt sich vida zusammen mit NGOs an Solidaritätsaktionen, zur Durchsetzung von Gewerkschaftsrechten, ILO-Kernarbeitsnormen und zur Erlangung von Frieden. Die Gewerkschaft vida wird sich auch weiterhin an internationalen Solidaritätsaktionen beteiligen und Verletzungen gegen Gewerkschaftsrechte anprangern.

Laut Internationaler Arbeitsorganisation (IAO) beschäftigen heute rund 65.000 multinationale Konzerne über 90 Mio. ArbeitnehmerInnen, das heißt jede/r 20. weltweit Erwerbstätige arbeitet für diese Unternehmen.

Multinationale Konzerne verfolgen im Umgang mit ihren Beschäftigten globale Strategien, ein Umstand, der auf ArbeitnehmerInnenseite ebenfalls einen globalen Schulterschluss erfordert. In vielen Regionen der Welt gibt es aber entweder keine Gewerkschaften oder eine nur sehr schwache gewerkschaftliche Organisation. Weiters spielen dort die Einhaltung von Demokratie, Menschenrechten sowie Sozial- oder Umweltstandards keine Rolle.

Ein Lösungsansatz sind Internationale Rahmenvereinbarungen (IRV) zwischen globalen (multinationalen) Unternehmen und globalen Gewerkschaftsverbänden (z.B. UNI Global, ITF), mit denen sich der Konzern verpflichtet, soziale Verantwortung zu übernehmen, international anerkannte Normen (z.B. Vereinigungsfreiheit) einzuhalten und menschenwürdige Arbeit und Arbeitsplätze zu garantieren. Derzeit gibt es 50 solcher Vereinbarungen.

**vida sieht in den IRV einen ersten wichtigen Schritt zur Verwirklichung der ArbeitnehmerInnenrechte, fordert aber gleichzeitig:**

- ✓ den Abschluss weiterer IRVs in vida-Branchen
- ✓ ein besonderes Augenmerk auf die Frauen zu legen, die im Dienstleistungssektor überproportional stark vertreten sind, aber auf der untersten Stufe der ökonomischen Leiter stehen
- ✓ die verpflichtende Finanzierung von Kontrollstrukturen durch den Konzern, da fehlende Kontrollverfahren eine Schwäche in den IRVs darstellen
- ✓ das öffentlichkeitswirksame Aufzeigen jener Konzerne, die sich dem Abschluss von IRVs entziehen oder diese nicht einhalten, um so ein kritisches Konsumverhalten in der Bevölkerung und Druck hinsichtlich der Durchsetzung menschenwürdiger Standards zu erwirken
- ✓ dass der Abschluss von IRVs klar an eine gewerkschaftliche Organisationsstrategie gekoppelt sein muss, die Vereinbarungen sollen ein Mittel zum Aufbau und zur Erweiterung der gewerkschaftlichen Organisation innerhalb des betreffenden Konzerns sein

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT







A large section of the page consisting of 33 horizontal lines, intended for writing or drawing.

*Impressum:*

Herausgeber: Gewerkschaft vida, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Telefon: +43(0)1 534 44 79, E-Mail: [info@vida.at](mailto:info@vida.at), [www.vida.at](http://www.vida.at), ZVR-Nummer: 576439352,  
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Verlags- und Herstellungsort: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,  
Kreation © Natalia Nowakowska, ÖGB-Verlag, Produktion © Dietmar Kreuzberger, ÖGB-Verlag,  
Bildnachweis: Seite 6, 36, © vida, Waldhäusl: Seite 10 © Kust Theo, fotolia: Seite 12 © GaToR-GFX, Seite 23 © Gina Sanders, Seite 26 © Franz Pfluegl, Seite 30 ©  
Robert Kneschke, Seite 32 © vb\_photo, Foto auf Umschlag © Walter Henisch Fotografie, Druck und Satzfehler vorbehalten



**WIR LEBEN** GEWERKSCHAFT **vida**

[www.vida.at](http://www.vida.at)