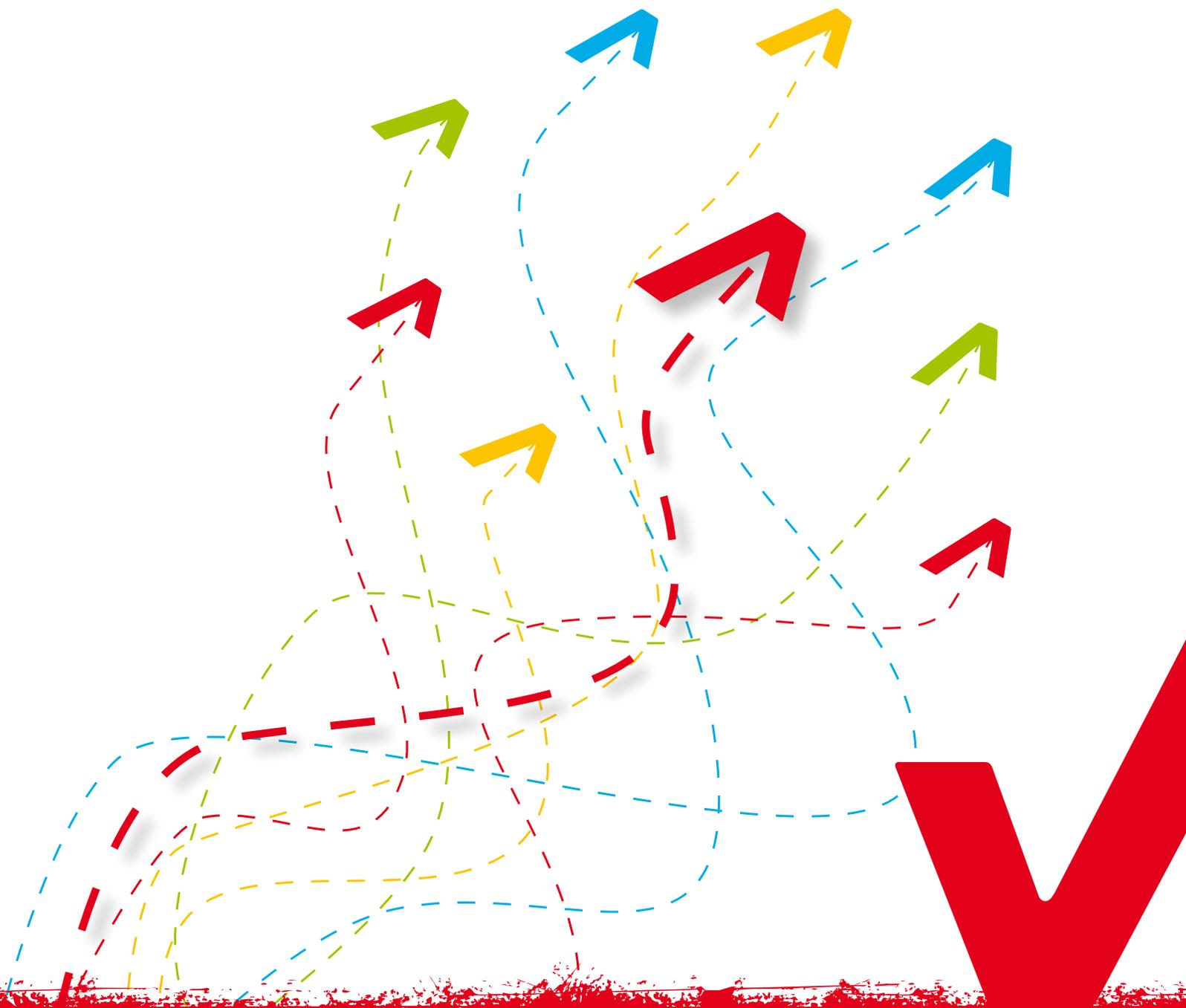


GEMEINSAM **vida**
MUTIG IN DIE ZUKUNFT



Grundsatzprogramm

beschlossen am 4. Gewerkschaftstag (5. bis 7. November 2019)

Diese Endfassung enthält alle beim Gewerkschaftstag eingebrachten und beschlossenen Änderungen.

GEWERKSCHAFTSTAG 2019

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT

Übersicht

des beschlossenen Grundsatzprogramms am 4. Gewerkschaftstag, 5. bis 7. November 2019

Grundsatzprogramm

Vorwort	3
Rückblick – Unsere Erfolge	4
KV-Politik	6
Zeit	10
Steuern und Abgaben	14
Daseinsvorsorge – Versorgungsstandards	18
Daseinsvorsorge – Betreuungsleistungen	20
Vielfalt – vida ist bunt	24
Jugendarbeit	28
Gender Mainstreaming	30
Pensionen	34
Grenzüberschreitende Beschäftigung	36
Liberalisierungen und Lohn- und Sozialdumping verhindern	38
Ansprüche der vida-Mitglieder in Gegenwart und Zukunft	40
vida als politische Kraft	44
vida als mediale Kraft	46

Grundsatzprogramm

Vorwort

Mutig + Zukunftsorientiert

Innovativ + Solidarisch

Kompetent + Zuverlässig

2010 gab sich die noch junge Gewerkschaft vida ihr Grundsatzprogramm, in dem sie grundsätzliche Forderungen und Vorstellungen formulierte. 2014 wurde dieses Programm angepasst, überarbeitet und zu einem Arbeitsprogramm erweitert, dessen Ziele und Forderungen innerhalb der kommenden fünf Jahre in Angriff genommen werden sollten.

2019 ist es wieder Zeit, einen weiten Blick nach vorne zu machen und zukunftsorientierte Visionen auf den Weg zu bringen, die uns für die nächsten fünf Jahre anleiten sollen. Seit dem letzten Gewerkschaftstag hat sich die Welt radikal verändert. Neoliberale und nationalistische Kräfte sind überall stärker geworden. Die USA haben mit Donald Trump einen polternden, populistischen und rassistischen Immobilienmilliardär zum Präsidenten. Rechte und rechtskonservative Regierungen dominieren Europa. Österreich hatte eine Regierung, die zunehmend auf Sozialpartnerschaft und demokratischen Dialog pfeift – zugunsten halbgarer Scheinlösungen. Es ist an der Zeit, einen gewerkschaftlichen Gegenentwurf zu den altbackenen Ideen wie 12-Stunden-Arbeitstag, Privatisierungen und Atomisierung der Gesellschaft zu liefern.

Als Gewerkschaft vida wollen wir uns diesem Trend mit mutigen und solidarischen Zukunftsentwürfen entgegenstellen. Wir wollen unsere Kompetenz in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fragen einbringen und bisher ungenutzte Potenziale heben, indem wir den Menschen eine Stimme verleihen.

Als Lebensgewerkschaft reichen die von uns vertretenen Bereiche sprichwörtlich von der Wiege bis zur Bahre. Beschäftigte aus allen Bereichen der Daseinsvorsorge sind bei uns vertreten. Entsprechend umfassend sind auch unsere Forderungen und Ziele für die kommenden fünf Jahre.

Wir sind überzeugt, dass der gesellschaftliche Reichtum, produziert von uns allen gemeinsam, ausreicht, um allen gleichermaßen ein gutes Leben zu ermöglichen. Als Solidargemeinschaft haben wir genug für die Bedürfnisse von uns allen, aber nicht für die Gier der Wenigen.¹

¹ Abgewandeltes Zitat nach Gandhi: „Die Welt hat genug für jedermanns Bedürfnisse, aber nicht für jedermanns Gier.“

Rückblick – Unsere Erfolge

Der gewerkschaftliche Kampf ist scheinbar nie enden wollend – kaum wurde ein Rechtsfall von unbezahlten Überstunden erfolgreich abgeschlossen oder eine Lohnverhandlungsrunde zum Abschluss gebracht, wartet schon wieder die nächste Herausforderung. Sozialplanverhandlungen, Rechtsberatungen, Gesetzesstellungen, Lobbyingtermine, Informationsveranstaltungen, Diskussionsrunden, Wirtschaftsgespräche – die Fülle an gewerkschaftlichen Herausforderungen macht es manchmal schwer, kurz innezuhalten und zurückzublicken auf das, was bereits erreicht wurde.

Dadurch kann manchmal der Eindruck entstehen, dass „nichts vorwärts geht“, dass „der Kampf aussichtslos ist“ oder dass „viel liegen bleibt“. Doch in Wahrheit haben wir in den letzten fünf Jahren sehr viele unserer Forderungen und Ziele aus dem letzten Grundsatzprogramm in die Tat umsetzen können. Manche Ziele werden sogar so schnell erreicht, dass sie es noch nicht einmal in das neue Grundsatzprogramm schaffen, ehe sie bereits umgesetzt sind. Ein Beispiel dafür ist die Verhinderung der Abschaffung des Jugendvertrauensrates. Von der Türkis-(Schwarz-)Blauen Regierung 2018 angekündigt, war die Kampagne der Gewerkschaftsjugend so erfolgreich, dass diese undemokratische Regierungsmaßnahme bereits Anfang 2019 wieder zurückgenommen wurde.

Tatsächlich gibt es viele Beispiele, die zeigen, wie erfolgreich unsere Gewerkschaftsarbeit in den vergangenen fünf Jahren war. Zu viele, um sie hier alle aufzuzählen, ohne den Rahmen zu sprengen. Daher gibt es im Folgenden nur einen kurzen Rückblick auf die Highlights ausgewählter Kapitel:

1. Steuern und Abgaben

Einer der größten gewerkschaftlichen Erfolge der letzten Jahre war die Steuerreform 2016, welche nicht nur eine Senkung des Einkommenssteuersatzes und eine Ausweitung der Negativsteuer mit sich brachte, sondern auch fast vollständig vom Volumen her den ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmern zugutekam. Ohne die vorhergehende ÖGB-Kampagne mit insgesamt 882.184 Unterschriften wäre dieser Erfolg nicht möglich gewesen. Das zeigt, dass selbst weitreichende Forderungen möglich sind, wenn wir als Gewerkschaften alle gemeinsam an einem Strang ziehen und solidarisch für ein Ziel kämpfen.

2. KV-Politik

Im Kerngeschäft der Gewerkschaft vida – der KV-Politik – konnte ebenfalls vieles erreicht werden. So wurde ein gemeinsames Leitbild für KV-Verhandlungen im Zuge der jährlichen KV-Vernetzungstreffen erarbeitet und beschlossen. Es wurden Best-practice-Formulierungen aus bereits bestehenden KV gesammelt, in immer mehr KV sind Karenzzeiten, 6. Urlaubswoche und Arbeitszeitverkürzungen verankert. Den größten Erfolg stellt aber wahrscheinlich der kollektivvertragliche Mindestlohn von 1.500 € dar, der in fast allen KV unmittelbar gilt oder zumindest mit einem fixen Zeitplan versehen ist, bis zu dem dieser Mindestlohn erreicht wird.

3. Teilzeit-Vollzeit-Lebenszeit

Betrachtet man unsere Forderungen und Ziele betreffend Arbeitszeiten ausschließlich aus der Perspektive der Gesetzgebung, so hatten wir zuletzt wenig Anlass zum Jubeln. In einer Blitzaktion wurde im Juli 2018 von der Regierung die Möglichkeit, 12-Stunden-Arbeitstage und 60-Stunden-Arbeitswochen anzuordnen, für die ArbeitgeberInnen zulasten der Beschäftigten deutlich ausgeweitet. Doch dabei soll nicht auf die vielen Erfolge auf der Ebene der Kollektivverträge vergessen werden – so konnten, wie schon erwähnt, in vielen KV Regelungen vereinbart werden, die es den Beschäftigten ermöglichen, leichter die 6. Urlaubswoche zu erreichen, die normale Wochenarbeitszeit ist ebenfalls in vielen KV geringer als die gesetzliche von 40 Stunden. Auch ein Anspruch auf den Papanonat konnten wir bereits in vielen KV verankern, lange bevor die Politik dieses Thema für sich entdeckte.

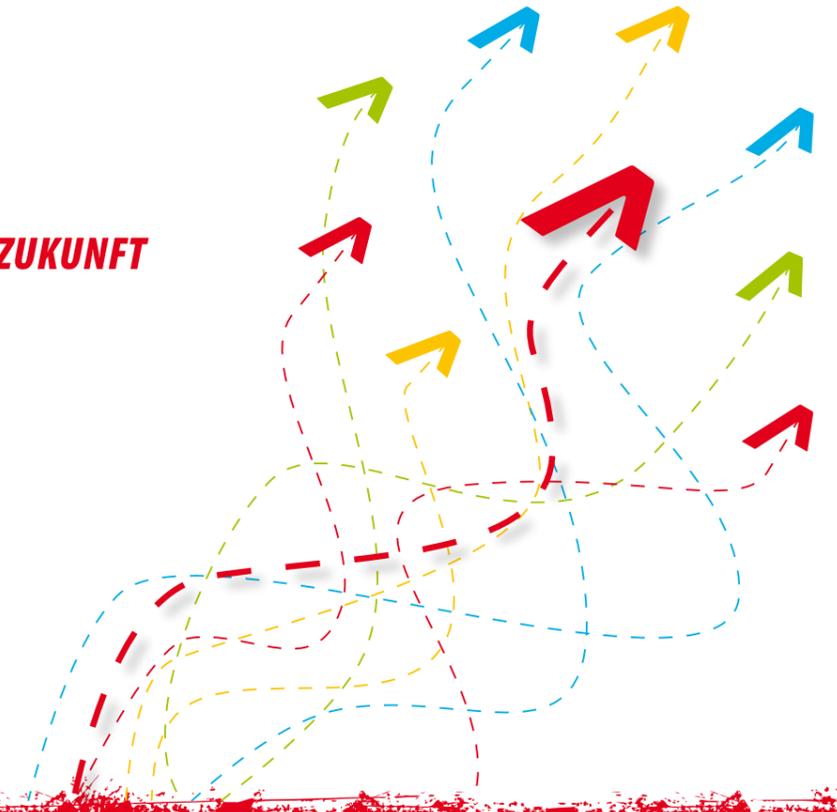
Dies zeigt, wie wichtig eine funktionierende Sozialpartnerschaft ist. Ohne sie gäbe es nicht jene 98 %ige Abdeckung mit KV in Österreich, die solche weitreichenden Regelungen überhaupt erst möglich macht. Hätten wir statt der Sozialpartnerschaft und branchenweiter KV lediglich Verhandlungen auf einzelbetrieblicher Ebene, so würde wohl jede Verbesserung, die über das gesetzliche Mindestniveau hinaus geht, sofort mit dem Verweis auf die Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit abgeschmettert werden.

4. Und noch vieles mehr

Es gäbe für jedes einzelne Kapitel des Grundsatzprogramms von 2014 noch viele weitere Erfolge aufzuzählen. So wurde betreffend grenzüberschreitender Beschäftigung der Verein „Mobifair Österreich“ gegründet, um noch besser die Zusammenarbeit im Verkehrsbereich im deutschsprachigen Raum zu koordinieren. Um die Bedürfnisse der vielfältigen vida-Mitglieder besser bedienen zu können, wurden Mitgliedsanmeldungen, Broschüren, Folder und Flyer in mehrere Sprachen übersetzt. Im Bereich der Daseinsvorsorge ist es bei öffentlichen Ausschreibungen von Busdienstleistungen, Reinigungs- und Bewachungsdienstleistungen und Sozialdiensten gelungen, die Anwendung von sozialen Kriterien gesetzlich zu verankern. Bemühungen der Europäischen Kommission, den Sozialen Dialog der FriseurInnen abzuschaffen, konnten verhindert werden. Gegen die Freihandelsabkommen CETA und TTIP sind Gewerkschaften und NGOs gemeinsam aufgestanden, haben Widerstand geleistet und Aufklärungsarbeit betrieben, wie beispielsweise Investitionsschiedsgerichte die Daseinsvorsorge gefährden können. Ebenso wurde die höchst erfolgreiche Arbeit der Kampagne „Tatort Arbeitsplatz“ fortgesetzt, die die Aufmerksamkeit auf sowohl physische wie auch psychische Gewalt am Arbeitsplatz lenkt.

Dieser Rückblick könnte noch viele weitere Beispiele liefern, doch wir wollen nicht zu lange in der Vergangenheit schwelgen. Stattdessen wenden wir uns auf den nächsten Seiten zukünftigen Erfolgen zu, so dass wir auch am Gewerkschaftstag 2024 wieder viel zu feiern haben.

GEMEINSAM **vida**
MUTIG IN DIE ZUKUNFT





KV-Politik

Gegenwärtige Lage:

vida ist für rund 160 Kollektivverträge zuständig und verhandelt in den acht Fachbereichen jedes Jahr insgesamt zwischen 50 bis 60 Kollektivverträge für verschiedene Branchen und Berufsgruppen. Da die Rahmenbedingungen aufgrund der unterschiedlichsten Berufsgruppen und Branchen sehr vielfältig sind, braucht es konsequent ein gemeinsames Verständnis von KV-Verhandlungen sowie Transparenz. So ist es möglich, die einzelnen Verhandlungen der jeweiligen Fachbereiche gegenseitig zu stärken, da hinter den jeweiligen Interessen nicht nur eine Berufsgruppe und auch nicht nur der jeweilige Fachbereich, sondern die gesamte Gewerkschaft vida steht.

Es ist wichtig, dass verschiedene Verhandlungskulturen nebeneinanderstehen, da dies letztlich nötig ist, um die sehr unterschiedlichen Branchen mit den vielfältigen Rahmenbedingungen effektiv und effizient vertreten zu können. Trotzdem sind viele Verhandlungsteams mit sehr ähnlichen Themen und Problemstellungen konfrontiert. Es ist daher weiterhin von großer Wichtigkeit, die KV-Verhandlungen fachbereichsübergreifend im Rahmen von kontinuierlich und regelmäßig stattfindenden Vernetzungsplattformen und in weiterer Folge in Branchenaus-schüssen zu thematisieren.

Transparenz und Einbindung führen langfristig zu einer höheren Bindung von Mitgliedern an die vida, da durch Beteiligung und

Mitsprache die Identifizierung des einzelnen Mitglieds mit der Gewerkschaft vida herbeigeführt werden kann.

Forderungen und Ziele:

KV-Verhandlungen sind für Gewerkschaften das sprichwörtliche „Tägliche Brot“ – das heißt aber nicht, dass wir uns nicht noch weiter verbessern können. Dazu wollen wir unsere althergebrachten Vorgehensweisen analysieren und überarbeiten:

- ✓ Branchenkollektivverträge forcieren, Betriebs- bzw. Länderkollektivverträge auf Branchenebene heben, bestehende regionale Unterschiede abschaffen
- ✓ Engere Abstimmung mit ÖGB und Fachgewerkschaften in der KV-Politik, um Strategien gezielt und gemeinsam zu forcieren, vor allem dort, wo es inhaltliche Überschneidungen gibt
- ✓ Erarbeitung von Instrumenten zur Einhaltung und somit Stärkung von Kollektivverträgen
- ✓ Forcieren von Generalkollektivvertragsabschlüssen bzw. Gesetzesvorlagen, vor allem zu bestimmten langjährigen Forderungen wie Arbeitszeitverkürzung, 6. Urlaubswoche, Anrechnung von Karenzzeiten, Erhöhung von Überstundenzuschlägen, Rechtsanspruch auf Familienzeitbonus (Papamonat)

Unsere Forderungen für die KV-Verhandlungen der kommenden fünf Jahre lauten:

Einkommen:

- ✓ Kollektivvertraglicher Mindestlohn von 1.700 € inklusive Wertsicherung
- ✓ Kollektivvertragliche Mindest-Lehrlingsentschädigung von 850 €
- ✓ Auszubildende in überbetrieblichen Institutionen sollen Lehrlingen finanziell gleichgestellt werden (Anpassung Mindestlohn des Kollektivvertrags)
- ✓ Bundesweite Kollektivverträge und Lohn tafeln (sowie Mindestlohntarife)
- ✓ Angleichung von Stundenlöhnen für Dienstleistungen am Menschen zu vergleichbaren Dienstleistungen an Maschinen

Lebensphasengerechtes Arbeiten:

- ✓ Lebensphasengerechte Arbeitsplätze
- ✓ Nacharbeitseinsätze ab bestimmtem Lebensalter einschränken
- ✓ Rechtsanspruch auf Sabbatical
- ✓ Rechtsanspruch auf Altersteilzeit
- ✓ Volle Anrechnung aller Karenzzeiten
- ✓ Ausdehnung der Elternteilzeit (unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer)
- ✓ Rechtsanspruch auf Familienzeitbonus
- ✓ Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Familienhospizkarenz
- ✓ Rechtsanspruch auf eine Einkommensersatzleistung für alle Personen, die die Familienhospizkarenz oder die Karenz für schwersterkrankte Kinder in Anspruch nehmen
- ✓ Berechnungsformel für Urlaubsanspruch in Abhängigkeit zu Mehr- und Überstunden
Anpassung der Urlaubszeiten entsprechend eines Vergleichs von Soll-Stunden (pro Jahr) und Ist-Stunden (pro Jahr), um den Urlaubsanspruch durch vorhandene Mehr- und Überstunden zu erweitern
- ✓ Bessere Anrechnung von Vordienstzeiten

Arbeitszeit:

- ✓ Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich in allen Branchen
- ✓ Abschaffung der geteilten Dienste
- ✓ 6. Urlaubswoche für alle
- ✓ Erhöhung des Zuschlages für Mehrstunden
- ✓ Erhöhung des Zuschlages für Überstunden
- ✓ Verbot von Mehr- und Überstunden für Lehrlinge
- ✓ Bezahlte Pausen
- ✓ Wegzeiten und Umkleidezeit als Arbeitszeit
- ✓ Zeitzuschläge für besonders belastende Arbeitszeiten bzw. -formen: Nachtdienste, psychische Belastung, Lage der Arbeitszeit, Belastungen in neuen Berufsbildern durch neue Technologien, Standardisierungen u. ä.
- ✓ Verkürzung von Durchrechnungszeiträumen

Erarbeitung konkreter Kontrollinstrumente zur Einhaltung von arbeitsrechtlichen Rechtsnormen:

- ✓ Bundesweit gültige Kollektivverträge (zumindest betreffend Mindestlohntarife) zwecks einfacherer Übersicht
- ✓ Aufhebung von Verfallsfristen (entsprechend der gesetzlichen Verjährungsfrist)
- ✓ Keine Verfallsfristen bei falschen Einstufungen
- ✓ Zur Klarstellung soll es eine ausdrückliche Verankerung des Einsichtsrechtes in elektronische Zeitaufzeichnungen und Abrechnungen im Gesetz geben
- ✓ Verdoppelung von Nachzahlungen bei Entgeltvorenthalt (zusätzlich Regelung im Strafrecht anstreben)
- ✓ Gewerbeentzug bei Verstößen
- ✓ Kriterien für eine objektive Ermittlung von Anforderungen und Belastungen der unterschiedlichen Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten

Maßnahmen im Rahmen des Gender Mainstreamings:

- ✓ Verpflichtende, systematische, transparente und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung in Kollektivverträgen
- ✓ Höhere Gehälter der Beschäftigten in frauendominierten Branchen, insbesondere im Dienstleistungssektor, im Bereich Gesundheit und Pflege sowie im Sozialbereich

Um sich in einem Betrieb wohl zu fühlen, braucht es ebenso gute Waschmöglichkeiten als auch diverse Hygieneartikel:

- ✓ Waschmittel oder Waschgeld für all jene, die ihr Arbeitsgewand selbst waschen müssen
- ✓ Moderne Infrastruktur für die Hygiene schaffen, z. B. Fön und Haartrockner

Für bessere Übernahmechancen nach der Lehre:

- ✓ Lehrlinge-Behaltefrist verlängern von drei auf sechs Monate und Probezeit von Lehrlingen von derzeit drei Monaten auf ein Monat verkürzen

Umsetzung:

KV-Politik umfasst alle Fachbereiche der vida. Die mittlerweile traditionell gewordene KV-VerhandlerInnen-Plattform, die jedes Jahr stattfindet, soll weiterhin als Werkzeug zur fachbereichsübergreifenden Vernetzung und Austauschmöglichkeit dienen, um Forderungen und Ziele zu formulieren. In den kommenden fünf Jahren sollen folgende vida-internen Ziele umgesetzt werden:

- ✓ Betriebs- bzw. Länderkollektivverträge sind durch die Fachbereiche im ersten Schritt bzgl. Zusammen- bzw. Überführung in einen Branchen-KV zu prüfen. Bei Vorliegen eines positiven Ergebnisses bzgl. der Überführung in einen vorhandenen Branchen-KV sind die notwendigen Schritte einzuleiten. Ziel ist es, die Zersplitterung von relevanten Lohn- und Rahmenbestimmungen auf Länder oder Be-

triebsebenen zu vermindern. So soll die Anwendung von KV-Bestimmungen für die Beschäftigten, aber auch für Unternehmen und für rechtsnormenanwendende Institutionen wie Gerichte, Arbeitsinspektorate, Arbeiterkammern, RechtsanwältInnen erleichtert werden. Außerdem soll so die Transparenz und Lesbarkeit von KV verbessert werden

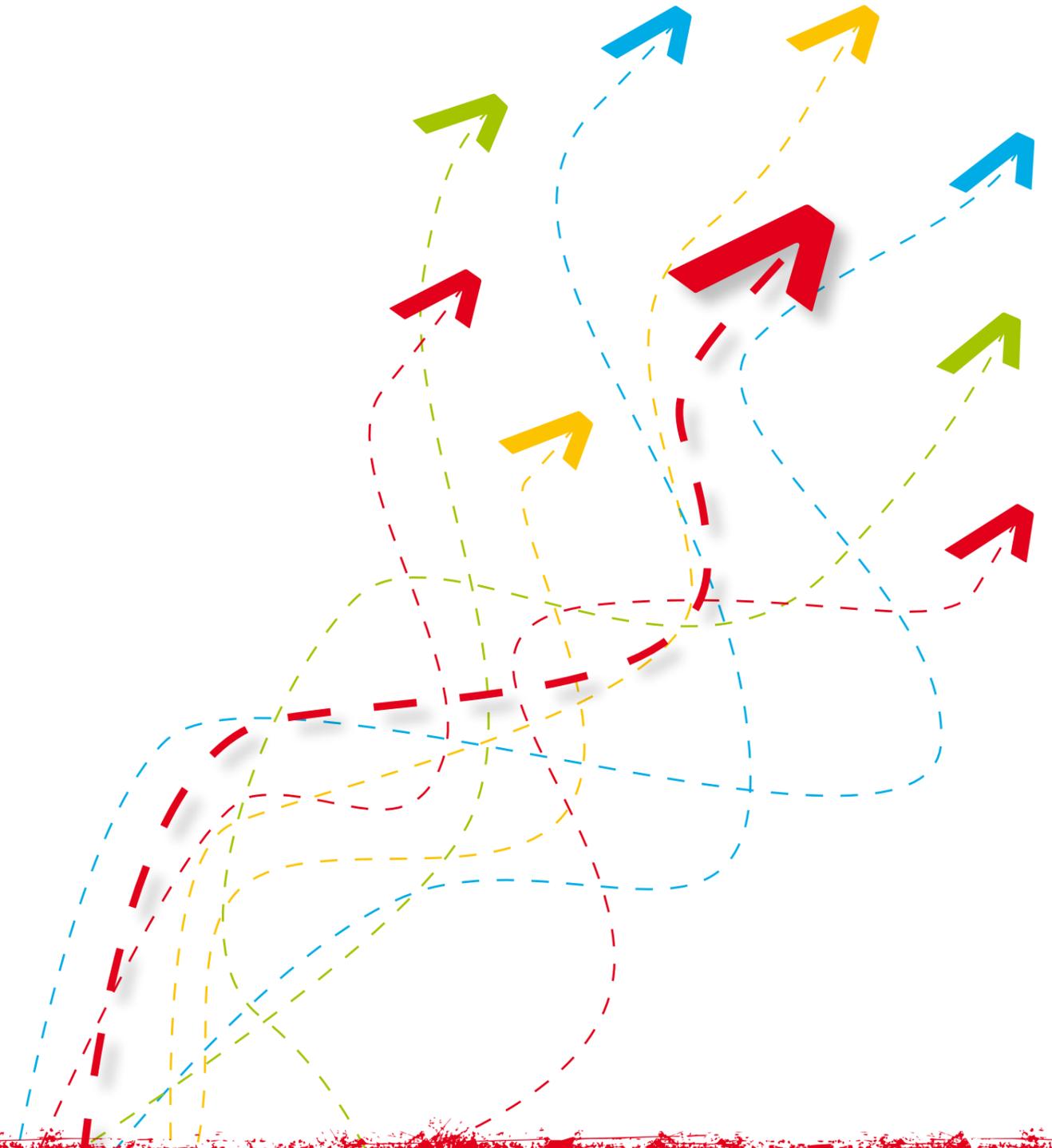
- ✓ Vereinheitlichung gemeinsamer Forderungen sowie Harmonisierung von Bestimmungen innerhalb der vida, wobei ein erster Schritt die Harmonisierung von KV-Rahmenregelungen innerhalb eines Fachbereiches sein muss. Da die Zugehörigkeit zu einem Kollektivvertrag in der Regel vom Unternehmen (Gewerbeanmeldung oder Angehören zu einem ArbeitgeberInnenverband) abhängig ist, gehört manchmal ein und dieselbe Berufsgruppe unterschiedlichen Kollektivverträgen an. Kommt es zu einem Wechsel hinsichtlich der Zugehörigkeit des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu einem Verband, ändert sich auch der KV. Um diese KV-Flucht zu verhindern, ist es notwendig, sämtliche Bestimmungen in allen KV, die für Berufsgruppen relevant sind, anzupassen und zu harmonisieren. Der erste Schritt ist die Harmonisierung innerhalb des jeweiligen Fachbereiches, in denen es solche Fälle gibt. In weiterer Folge sind auch KV oder einzelne Bestimmungen, die fachbereichsübergreifend Überschneidungen haben, zu vereinheitlichen bzw. anzupassen, damit kein „Aussuchen“ von KV mehr möglich ist bzw. damit für Berufsgruppen ungefähr gleiche Bestimmungen gelten, unabhängig davon, welchem KV sie unterliegen
- ✓ Engere Abstimmung mit ÖGB und Fachgewerkschaften in der KV-Politik, um Strategien gezielt und gemeinsam zu forcieren, vor allem dort, wo es inhaltliche Überschneidungen gibt. Nach dem Vorbild der Vernetzung der KV-VerhandlerInnen in der vida, soll dies auch auf ÖGB-Ebene bzw. mit Fachgewerkschaften forciert werden. Ziel ist es, ein gemeinsames Bild nach außen darstellen zu können
- ✓ Erarbeitung eines Leitfadens für Best-practice-Beispiele von KV-Regelungen als unterstützende Unterlage bei der Formulierung und Erarbeitung von KV-Forderungen
- ✓ Erarbeiten eines modernen, innovativen Arbeitszeitrecht für die vida-Branchen; Start eines partizipativen Prozesses, mit dem sämtliche notwendige Sachverhalte und in der Folge Bestimmungen zur Arbeitszeit erarbeitet werden,

um den Bedarf der realen Arbeitswelt abzubilden. Die Ergebnisse sollen in einem Gesetzesentwurf umgesetzt werden oder (sofern eine gesetzliche Regelung nicht umsetzbar erscheint) in Generalkollektivvertragsregeln realisiert werden

- ✓ Schwerpunkt Strategie und Rollenverteilung in den KV-Verhandlungsteams. Da KV-Teams immer wieder neu zusammengesetzt werden, ist es notwendig, Zeit in die Teamstärkung zu investieren. Um sich Herausforderungen in den Verhandlungen professionell zu stellen und richtig zu reagieren, ist es wichtig, dass KV-VerhandlerInnen als eingespielte Teams fungieren und gemeinsame Strategien haben. Daher wird ein Schwerpunkt „Strategie und Rolle als KV-VerhandlerIn“ gesetzt, um sich in der Vorbereitung von KV-Verhandlungen genügend Zeit zu nehmen, Strategien, Strategieumsetzungen und Rollenverteilung sowie -verpflichtung im Team zu entwickeln. Gemeinsames Verständnis stärkt die Position der KV-VerhandlerInnen und ist ein Teil des Erfolges

Dies wird in Form von Workshops geschehen, die Folgendes beinhalten:

- » Die Strategie bei der Vorbereitung
 - » Wie stellen wir uns als Team auf
 - » Wie nehme ich meine Rollenverpflichtung innerhalb des Teams wahr (Stärken und Schwächen finden)
 - » Thema „eigene Firma“ vs. Rolle im KV-Team
 - » Umgang mit Konflikten (Teamcoaching)
 - » Erarbeiten von Taktiken
- ✓ Stärkung der Kampagnen- und Streikfähigkeit durch Einbeziehung der Mitglieder, z. B. mittels:
 - » Festlegung von Forderungen für KV-Verhandlungen
 - » Direkte Einbindung bei Konferenzen (sowohl BetriebsrätInnen als auch Mitglieder)
 - » Häufigere Schulungen in Kampfmaßnahmen und Eskalationsstufen
 - ✓ Sensibilisierung der KV-VerhandlerInnen in Gleichstellungs- und Geschlechterfragen
 - ✓ Widerspiegelung des Geschlechteranteils in den Verhandlungsteams für Kollektivverträge/Lohnverträge





Zeit

Gegenwärtige Lage:

Zeit ist die einzig wirklich begrenzte Ressource – sie lässt sich weder vermehren noch recyceln. Umso bedeutsamer ist der essentielle Austausch von Lebenszeit gegen Geld in der Form von Erwerbsarbeit. ArbeitgeberInnen rufen seit Jahren nach „Arbeitszeitflexibilisierung“ und meinen damit ein ihnen genehmeres Kommando über die Lebenszeit ihrer Beschäftigten.

Die Türkis-(Schwarz-)Blaue Regierung folgte diesem Ruf treu und hat im Sommer 2018 die Möglichkeit für ArbeitgeberInnen, 12-Stunden-Tage und 60-Stunden-Wochen zu verlangen, deutlich ausgeweitet. Die langfristigen Folgen davon werden sich in Zukunft erst zeigen, doch lässt sich schon jetzt mit Sicherheit sagen, dass längere und weniger planbare Arbeitstage einen negativen Einfluss haben werden auf die Gesundheit, die Aufteilung der Hausarbeit zwischen den Geschlechtern, die Freiwilligenarbeit und noch vieles mehr.

Die Forderung des ÖGB, die Möglichkeit der 4-Tage-Woche innerhalb des bestehenden gesetzlichen Rahmens abzusichern und somit die Wahlmöglichkeit der Beschäftigten wieder etwas zu stärken, ist ein wichtiger Schritt. Dies ist nur eine beschränkte Reparatur des gesellschaftlichen Rückschritts, den Türkis-(Schwarz-)Blau zu verantworten haben.

Forderungen und Ziele:

Der Kampf um die Arbeitszeit ist eine der ersten Grundlagen der ArbeiterInnen-Bewegung gewesen. Wir wollen diesen Kampf mutig fortführen und uns nicht mit hohlen Phrasen wie „Flexibilisierung“, „Standortwettbewerb“ oder „Forderungen aus dem letzten Jahrhundert“ abspesen lassen. Die zunehmende Digitalisierung unserer Gesellschaft und die stetig steigende Produktivität sorgen dafür, dass immer mehr Wertschöpfung mit immer weniger Arbeitseinsatz geleistet werden kann. Insofern darf die Frage nicht lauten, wie die Arbeitszeiten noch „flexibler“ eingeteilt werden können, sondern wie die Produktivitätsfortschritte auf alle in Form von Arbeitszeitverkürzungen verteilt werden.

Arbeitszeit muss dabei allerdings immer auch gesamtheitlich betrachtet werden. Wir brauchen Zeit für uns selbst, für unsere Familie und Freunde, für Erholung, für Hobbys und Freiwilligenarbeit, für die Betreuung von Pflegebedürftigen, für Reproduktionsarbeit, für Weiterbildung, für kritischen Nachrichtenkonsum, fürs Nichtstun, und, und, und. All diese Zeitverwendungen sind legitim – lediglich der von der kapitalistischen Marktwirtschaft diktierte Imperativ der Erwerbsarbeit lenkt uns in einen Legitimationszwang, wann immer wir mehr Zeit für etwas anderes verwenden (wollen/müssen). Überhaupt ist das Zeitvolumen, welches Erwerbsarbeit von unserer

Lebenszeit in Anspruch nimmt eine neuzeitliche Entwicklung. So zeigen beispielsweise Aufzeichnungen von Gutsherren aus dem 14. Jahrhundert in England, dass damals ein Arbeitsjahr aus lediglich 175 Tagen bestand¹.

Zunehmende Produktivität und Arbeitsteilung machen es daher schon längst möglich, dass der Prognose des britischen Ökonomen John Maynard Keynes von 15-Stunden-Wochen im Jahr 2030 langsam nähergekommen wird.

Neben den ÖGB-Forderungen zur Arbeitszeit von der KV-VerhandlerInnen-Konferenz vom 18.09.2018 werden wir uns besonders den folgenden Punkten widmen:

Normarbeitszeit:

- ✓ Verkürzung der Normalarbeitszeit kurzfristig auf 35 Wochenstunden und langfristig auf 32 Wochenstunden (4 x 8-Stunden-Arbeitstage) jeweils bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- ✓ Vier-Tage-Woche mit alternierendem freien Wochentag, sodass alle Beschäftigten abwechselnd in den Genuss von verlängerten Wochenenden kommen können bzw. eine Konzentration von Konsumarbeit auf Freitage/Montage verhindert wird
- ✓ Die Ruhezeit für Beschäftigte im Tourismus bei geteilten Diensten soll auf 10 Stunden ausgedehnt werden
- ✓ Arbeitsfreier Sonntag in Verfassungsrang heben; Ausnahmen für notwendige Bereiche sind so zu beschränken, dass Beschäftigte in diesen Branchen an maximal zwei Sonntagen im Monat arbeiten müssen
- ✓ Unbedingte Haftstrafen für ArbeitgeberInnen bei regelmäßigen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz („Zeit absitzen für gestohlene Lebenszeit“)
- ✓ Arbeitsinspektorat personell verstärken, mehr unangekündigte Kontrollen und ein wirksames System zum Abstellen von Vergehen (Abschaffung des Kumulierungsverbots)
- ✓ Verschärfte Kontrollen der rechtskonformen Abgeltung aller geleisteten Mehr- bzw. Überstunden
- ✓ Verstärkte Nutzung digitaler Technologien zur Überwachung der korrekten Arbeitszeit, auch zum Schutz vor „Selbstbetrug“ durch ArbeitnehmerInnen („Beschönigung von Arbeitszeitaufzeichnungen“)
- ✓ 6. Urlaubswoche für alle
- ✓ Das mobile Abrufen von dienstlichen Nachrichten soll automatisch als Arbeitszeit erfasst werden

Überstunden:

- ✓ Anpassung des Mehrleistungszuschlags auf den Überstundenzuschlag bei gleichzeitiger Verdoppelung des Überstundenzuschlags

denzuschlags

- ✓ Einführung eines Überstunden-Euros: 1 € pro geleistete Überstunde wird von ArbeitgeberInnen an das AMS bezahlt
- ✓ Abrechnung des Mehrleistungs-/Überstundenzuschlags auf Basis eines täglichen Durchrechnungszeitraums
- ✓ Automatische Umrechnung von Mehrleistungs-/Überstunden je Betrieb in Arbeitsplätze samt Veröffentlichung der Ergebnisse („Naming/Shaming“)
- ✓ All-in-Verträge erst bei einem Einkommen erlauben, welches der Höchstbeitragsgrundlage entspricht
- ✓ Bei Gleitzeit dürfen nicht mehr als 25 % der regulären monatlichen Arbeitszeit mit 1:1-Zeitausgleich abgegolten werden. Wird dieser Wert überschritten, ist ein regulärer Ausgleich mit Zuschlag abzurechnen
- ✓ Die verpflichtenden Beiträge zum Insolvenz-Entgeltfonds (IEF) sollen mit einem Zuschlag versehen werden, der den geleisteten Überstunden in einem Unternehmen in Prozent zur gesamten geleisteten Arbeitszeit entspricht
- ✓ Teilzeit-Beschäftigten, die über den Zeitraum von einem Jahr hinweg Mehrarbeit leisten, soll automatisch verpflichtend ein Angebot zur Stundenaufstockung gestellt werden müssen. Die Beschäftigten sind nicht dazu verpflichtet, dieses Angebot anzunehmen
- ✓ Fokus auf Prävention – (berufs- bzw. arbeitsbedingte) Erkrankungen verhindern mit besonderem Fokus auf Arbeitszeitrealitäten – dauernde hohe (Über-)Stundenleistung kann krank machen

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:

- ✓ Gesetzlicher Rechtsanspruch auf Familienzeitbonus inklusive arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung und vollem Lohnausgleich (ohne Anrechnung auf das Kinderbetreuungsgeld)
- ✓ Kindergärten müssen beitragsfrei sein und sollen Bundeskompetenz werden
- ✓ Ausbau von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulformen, um eine Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen
- ✓ Gesetzliches Recht auf Freizeit; Gleichstellung von Freizeit und Arbeitszeit im Gesetz
- ✓ Volle gesetzliche Anrechnung der Pflegekarenz und Familienhospizkarenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche
- ✓ Entwicklung und Umsetzung von Arbeitszeit-Modellen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- ✓ Reform des Kinderbetreuungsgeldes (Schließung von Lücken, Vereinfachung, Weiterentwicklung)
- ✓ Reduktion der Wartezeit beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und dem Papa-/Babyonat auf drei Monate (analog dem Wochengeldbezug)
- ✓ Reform der Familienförderung
- ✓ Förderung von Programmen zum Wiedereinstieg nach (Eltern-)Karenz
- ✓ Eltern ist die Durchsetzung der gewünschten Arbeitszeit leichter zu ermöglichen – daher ist für die Änderung der

¹ http://groups.csail.mit.edu/mac/users/rauch/worktime/hours_workweek.html (30.08.2018).

Lage und des Ausmaßes der Arbeitszeit ein derart durchsetzbares Recht zu schaffen, wie es auch bei Inanspruchnahme der Karenz existiert. Wenn dem Betrieb die Arbeitszeit nicht zumutbar ist, so soll es an dem/der ArbeitgeberIn liegen, die Arbeitszeit im schiedsgerichtlichen Verfahren ablehnen zu können.

Die entsprechenden Regelungen haben alle Beschäftigten zu umfassen und sind daher nicht von der Anzahl der MitarbeiterInnen des Unternehmens abhängig

Lebensarbeitszeit:

- ✓ 40 Jahre maximale Lebensarbeitszeit für abschlagsfreien Pensionsantritt; erbrachte Überstunden sollen diese 40 Jahre entsprechend um ihren Anteil an der Lebensarbeitszeit verkürzen
- ✓ Lebensphasengerechte Arbeitszeiten: Möglichkeit für ArbeitnehmerInnen, einseitig in Phasen mit reduzierter Arbeitszeit einzutreten (z. B. im Pflegefall, bei Schulanfang, zur Weiterbildung, ...) schaffen
- ✓ Jährlicher Evaluierungsbericht über psychische Belastungen in Betrieben ab 50 Beschäftigten
- ✓ Rechtsanspruch auf Altersteilzeit

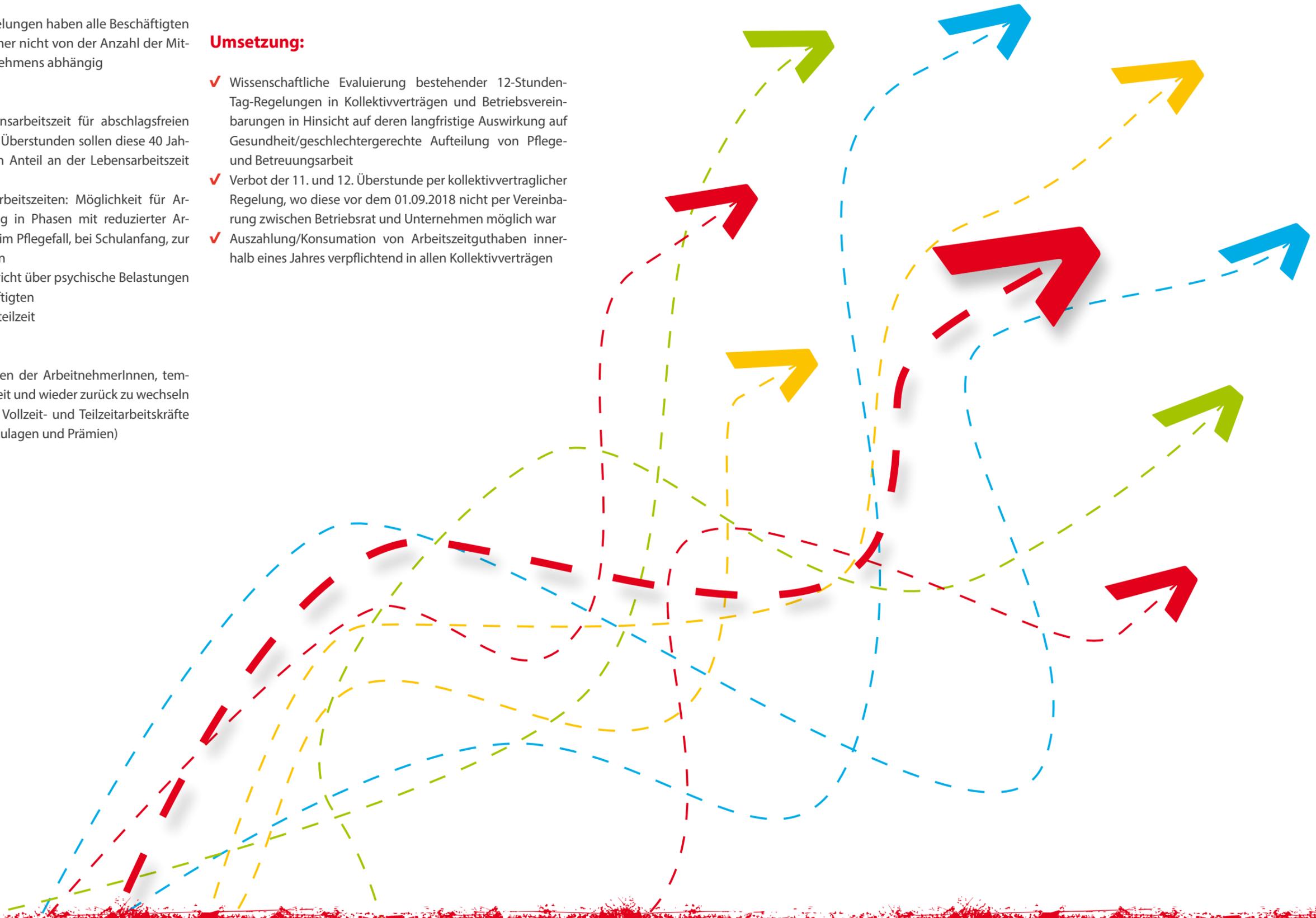
Vollzeit – Teilzeit:

- ✓ Wahlmöglichkeit von Seiten der ArbeitnehmerInnen, temporär von Vollzeit auf Teilzeit und wieder zurück zu wechseln
- ✓ Gleicher Stundenlohn für Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte (z. B. Überzahlungen wie Zulagen und Prämien)

- ✓ Informationspflicht der ArbeitgeberInnen gegenüber Teilzeitbeschäftigten bei Vollzeitausschreibungen
- ✓ Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblichen Ausschreibungen bei vergleichbaren Positionen mit höherem Stundenausmaß

Umsetzung:

- ✓ Wissenschaftliche Evaluierung bestehender 12-Stunden-Tag-Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen in Hinsicht auf deren langfristige Auswirkung auf Gesundheit/geschlechtergerechte Aufteilung von Pflege- und Betreuungsarbeit
- ✓ Verbot der 11. und 12. Überstunde per kollektivvertraglicher Regelung, wo diese vor dem 01.09.2018 nicht per Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmen möglich war
- ✓ Auszahlung/Konsumation von Arbeitszeitguthaben innerhalb eines Jahres verpflichtend in allen Kollektivverträgen





Steuern und Abgaben

Gegenwärtige Lage:

Ausreichende Steuer- und Abgabeneinnahmen sind eine Grundlage, um erforderliche sozialstaatliche Leistungen zu finanzieren, Güter und Dienstleistungen der Daseinsvorsorge im ausreichenden Ausmaß in der nötigen Qualität zu gewährleisten sowie den Beschäftigten im Sozial- und Daseinsvorsorgebereich gute Arbeitsbedingungen mit Vorbildwirkung für andere Branchen bieten zu können. Ein sinnvoll und sozial gerecht gestaltetes Steuer- und Abgabensystem erfüllt wichtige wirtschaftspolitische wie umweltpolitische Lenkungs Aufgaben und hilft, allgemein gewünschte gesellschaftspolitische Ziele wie etwa die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu verfolgen. Wir befürworten ebenso ein Steuer- und Abgabensystem, das zur gerechten Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums beiträgt. Dabei soll sichergestellt sein, dass auch vermögende und sehr gut verdienende Personen ihren Möglichkeiten entsprechend zum Sozialstaat und seinem Leistungsangebot mitwirken. Schließlich verfolgen wir auch das verteilungs- wie sozialpolitische Ziel, mithilfe entsprechender Steuern ungerechte Marktergebnisse zu korrigieren.

Es versteht sich daher von selbst, dass wir Schritte in die gegenläufige Richtung ablehnen, welche den Reichsten und den Großkonzernen noch weitere Steuergeschenke zukommen lassen wollen. Selbiges gilt für eine Fortsetzung des internationalen Steuerwettbewerbs nach unten oder eine Verschärfung des

selbigen durch einen sogenannten nationalen „Steuerföderalismus“. Es ist eine Tatsache, dass hinter solchen Maßnahmen und ähnlichen neoliberalen Schlagworten wie beispielsweise „Lohnnebenkostensenkungen“ Kürzungen im Sozialbereich stehen. Diese gehen zu Lasten der weniger wohlhabenden Bevölkerung und stellen somit eine Umverteilung nach oben dar.

Forderungen und Ziele:

Dank der Steuerkampagne von 2015 konnten wir gemeinsam mit dem ÖGB und den anderen Gewerkschaften viele der Forderungen im Rahmen der vergangenen Steuertarifreform umsetzen. So wurden beispielsweise der Eingangssteuersatz gesenkt, die Besteuerung niedriger und mittlerer Einkommen gemindert sowie Maßnahmen gesetzt, um Steuerbetrug und -hinterziehung durch Reiche und Großkonzerne zu unterbinden. Vieles ist jedoch weiterhin offen:

Besteuerung von Vermögen und Einkommen aus Vermögen und Kapital:

- ✓ Progressive Millionärssteuer
- ✓ Erbschafts- und Schenkungssteuer
- ✓ Finanztransaktionssteuer
- ✓ Progressive Besteuerung von Einkommen aus Kapitalerträgen: Einkommen aus Dividenden und Zinsen sollen mit der Einkommensteuer progressiv besteuert werden
- ✓ Progressive Besteuerung von Wertzuwächsen bei Wertpa-

- pieren und Immobilien: Einnahmen aus Wertzuwächsen von Wertpapieren und Immobilien, die bei der Veräußerung realisiert werden, sollen mit der Einkommensteuer progressiv besteuert werden
- ✓ Besteuerung von Immobilien nach dem Verkehrswert (Ausnahme lediglich für Sozialen Wohnbau)

Einkommensteuer:

- ✓ Verbesserung der Wirksamkeit des Einkommensteuertarifs: Stärkung der Progressionswirkung mit mehr Steuerstufen
- ✓ Reform der Pendlerpauschale zur Unterstützung des öffentlichen Personennahverkehrs (bei gleichzeitigem Ausbau des Angebots)
- ✓ Rechnungslegungspflicht nicht mehr nach Einheitswerten (wie z. B. derzeit in der Landwirtschaft); Ende der Pauschalierung in der Landwirtschaft
- ✓ Beibehaltung der steuerlichen Begünstigung von Zuschlägen (z. B. für Nachtarbeit, Feiertagsarbeit, Überstunden etc.)
- ✓ Anpassung des Einkommenssteuertarifs zur Berücksichtigung der kalten Progression ab einer kumulierten Inflation von 5 %, wobei die einkommensabhängig unterschiedliche Wirkung der Inflation zu berücksichtigen ist, sodass negative Umverteilungseffekte ausgeschlossen werden. Auch dürfen die durch die kalte Progression zur Verfügung stehenden Steuereinnahmen nicht an Bereiche umverteilt werden, die eigentlich gar nicht von der kalten Progression betroffen sind (z. B. Kapitalgesellschaften)
- ✓ Aufhebung von Ungleichbehandlungen bei der Negativsteuer zwischen ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen; Einbeziehung der Ausgleichszulagenbezieher in die Negativsteuer

Besteuerung von Unternehmen:

- ✓ Konzerne und Großunternehmen dürfen nicht aus ihrer gesellschaftlichen Verantwortung entlassen werden. Ein Teil dieser Verantwortung ist, sich an der Finanzierung des Sozialstaats zu beteiligen. Wir fordern daher eine Anhebung des KöSt-Tarifs
- ✓ Keine Aushöhlung der Finanzierung des Sozialstaats durch sogenannte „Lohnnebenkosten“-Reduktion
- ✓ Wirksame Eintreibung der Steuerschulden und der Rückstände bei Sozialversicherungsabgaben der Unternehmen
- ✓ Steuerbegünstigung von Konzernen und Großunternehmen durch die Gruppenbesteuerung abschaffen
- ✓ Erhöhung der Bankenabgabe
- ✓ Ökologisierung der Besteuerung von Verkehrsleistungen
- ✓ Ausbau des Country-by-Country-Reportings betreffend Umsätze und Gewinne als Bemessungsgrundlage für die Besteuerung für grenzüberschreitend aktive Unternehmen

Sozialversicherungsabgaben:

- ✓ Abschaffung der Höchstbeitragsgrundlage bei Krankenversicherungsbeiträgen
- ✓ Wertschöpfungsabgabe einführen – als erster Schritt soll die

- Bemessungsgrundlage des FLAF von der Lohnsumme zur Wertschöpfung verschoben werden
- ✓ AMS-Abgabe für Überstunden
- ✓ Einbringung der Rückstände von Unternehmen bei den Sozialversicherungssträgern

Bekämpfung von Steuerbetrug und -hinterziehung:

Wir fordern Transparenz in Bezug auf Kapital- und Vermögens transfers sowie Zusammenarbeit der nationalen Steuerverwaltungen bei der Besteuerung von internationalen Unternehmen, Kapitalvermögen und -einkommen. Die Maßnahmen sollen dafür sorgen, dass auch multinationale Großkonzerne und Reiche ihren gesellschaftlichen Verpflichtungen nachkommen. Erhöhte Transparenz bietet Beschäftigtenvertretungen wichtige Informationen etwa für Lohnverhandlungen oder andere interessenpolitische Forderungen gegenüber Unternehmen. Dank des gemeinsamen Wirkens von Gewerkschaften und NGOs konnten bereits erste Ziele, wie etwa ein automatischer Informationsaustausch zwischen Steuerverwaltungen erreicht werden. Es bedarf aber noch vieler weiterer Maßnahmen und Verbesserungen im Kampf gegen Steuerbetrug und -hinterziehung wie auch zur wirksamen Besteuerung multinationaler Großkonzerne:

Internationale Ebene:

- ✓ Einrichtung eines internationalen Finanzregisters
- ✓ Veröffentlichung der wirtschaftlichen EigentümerInnen und der Begünstigten
- ✓ Transparenz hinsichtlich der konzerninternen finanziellen Beziehungen, Aktivitäten und der Gewinne
- ✓ Verbot von Briefkastenfirmen

EU-Ebene:

- ✓ Absenkung der Grenze für Country-by-Country-Reporting von derzeit 750 Mio. € auf 40 Mio. €; Veröffentlichung der jeweiligen Steuerleistung von Unternehmen
- ✓ Umsetzung der Gemeinsamen Konsolidierten Körperschaftsteuerbemessungsgrundlage (GKKB) bei gleichzeitiger Festsetzung eines Mindeststeuersatzes
- ✓ Digitalsteuer: Definition einer digitalen Betriebsstätte und Sondersteuer für Internetunternehmen bzw. digitale Unternehmen
- ✓ Einführung einer Finanztransaktionssteuer auf EU-Ebene; Einführung der Finanztransaktionssteuer in Österreich, solange eine Finanztransaktionssteuer auf EU-Ebene noch nicht umgesetzt ist
- ✓ EU-weite Regelung betreffend Online-Plattformen, welche diese verpflichtet, für die korrekte Versteuerung der über sie abgewickelten Zahlungen zu sorgen

Nationale Ebene:

- ✓ Registrierungspflicht für regelmäßige kurzfristige Vermietungen von Wohnungen auf Online-Plattformen

- ✓ Personelle Stärkung von Kontrollbehörden, wie z. B. der Finanzpolizei
- ✓ Wiedereinführung der Kontrolle der Sozialabgaben durch die Sozialversicherung

Sonstige Maßnahmen für mehr Steuergerechtigkeit:

- ✓ Anwendung des ermäßigten Mehrwertsteuersatz für alle Produkte des täglichen Bedarfs (z. B. auch für Hygieneartikel)
- ✓ Abschaffung der Mehrwertsteuer auf Mieten (bei gleichzeitiger Beibehaltung der Vorsteuerabzugsfähigkeit im Wohnbau), Betriebskosten, kommunale Gebühren, Medikamente, Energie; Zuweisung von Mehrwertsteuererträgen auf Gesundheitsleistungen an die Sozialversicherung

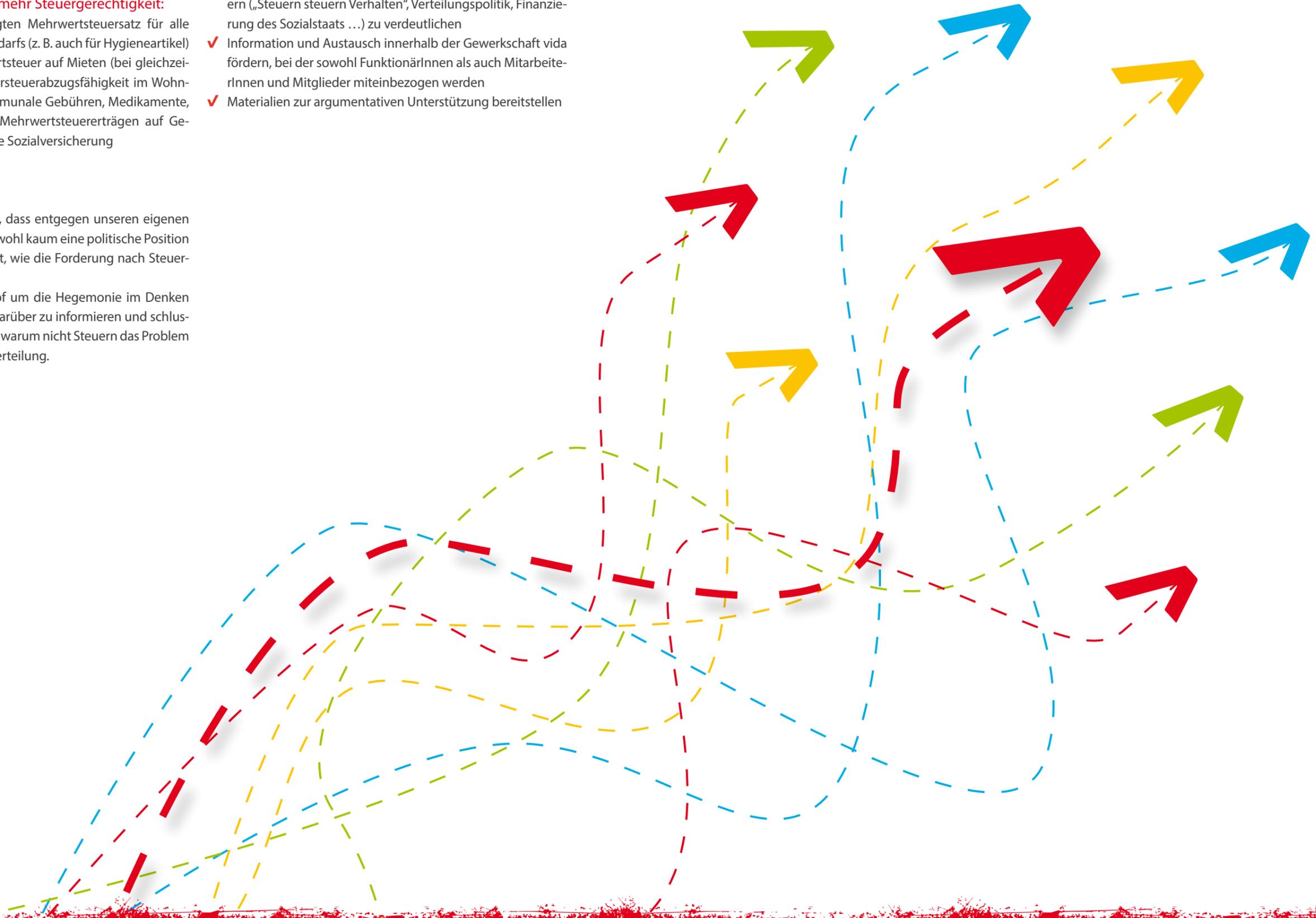
Umsetzung:

Selbstkritisch ist anzumerken, dass entgegen unseren eigenen Positionen und Forderungen wohl kaum eine politische Position so breite Unterstützung erhält, wie die Forderung nach Steuer- und Abgabensenkungen.

Wir wollen uns diesem Kampf um die Hegemonie im Denken stellen, um mehr Menschen darüber zu informieren und schlussendlich auch zu überzeugen, warum nicht Steuern das Problem sind, sondern ihre gerechte Verteilung.

Um dies zu erreichen, werden wir:

- ✓ Bestehende fachspezifische und politische Bündnisarbeit fortsetzen, wie beispielsweise im Rahmen von „Wege aus der Krise“ oder dem „Solidaritätspakt“
- ✓ Bewusstsein stärken, um die gesellschaftliche Rolle von Steuern („Steuern steuern Verhalten“, Verteilungspolitik, Finanzierung des Sozialstaats ...) zu verdeutlichen
- ✓ Information und Austausch innerhalb der Gewerkschaft vida fördern, bei der sowohl FunktionärInnen als auch MitarbeiterInnen und Mitglieder miteinbezogen werden
- ✓ Materialien zur argumentativen Unterstützung bereitstellen





Daseinsvorsorge – Versorgungsstandards

Gegenwärtige Lage:

Wird heutzutage von Daseinsvorsorge oder dem Sozialstaat gesprochen, dann meist nur im Zusammenhang mit den damit verbundenen Kosten beziehungsweise wie diese zu reduzieren sind. Jahrzehntelange neoliberale Propaganda (z. B. „Lohnnebenkosten senken“, „Standortwettbewerb“, „Privat ist besser als Staat“) haben ein geradezu zerstörerisches Klima geschaffen, welches immer wieder von politischen EntscheidungsträgerInnen genutzt wird, um noch mehr Leistungen zu kürzen. Argumentiert werden Leistungskürzungen mit einer „Kostenexplosion“, die so nie stattgefunden hat.²

Individuelle Verantwortung wird propagiert, um die Gewinne privater AnbieterInnen zu maximieren. Wer es sich schlicht und ergreifend nicht leisten kann, auf private Angebote zurückzugreifen, denen wird vorgeworfen, nicht leistungswillig genug gewesen zu sein oder zu verschwenderisch. Dabei wird übersehen, dass jeder Mensch im Leben einen oder mehrere Zyklen durchläuft – in manchen Lebensphasen sind wir abhängiger von anderen. In solchen Situationen wollen wir aber nicht einfach bloß vom guten Willen oder Glück abhängig sein. Wir wollen einen Sozialstaat, auf den wir uns verlassen können und auf dessen Leistungen wir einen Rechtsanspruch haben.

Forderungen und Ziele:

Versorgungsstandards dienen dem Zweck der sozialen Sicherheit. Eine Sicherheit, die nicht davon abhängig gemacht wird, ob Menschen über ausreichende finanzielle Mittel verfügen, um in jeder Lebenslage die aktuellen Notwendigkeiten finanzieren zu können. Es reicht nicht, wenn der Sozialstaat einfach darauf zurückgestutzt wird, geringste Standards zu bieten.

Wir fordern einen Sozialstaat, der allen Menschen eine maximale Versorgung und die soziale Teilhabe an der Gesellschaft bietet, die es ihnen erlaubt, sicher und ohne Zukunftsängste durchs Leben zu gehen. Wir fordern einen Sozialstaat, der allen Menschen gleichermaßen nach ihren Bedürfnissen und nicht nach ihrer Kaufkraft Zugang zu den Leistungen der Daseinsvorsorge bietet.

Denn unsere Sicherheit heißt Soziale Sicherheit. Unser Vermögen heißt Sozialstaat. Um dies zu schützen, fordern wir:

- ✓ Die Leistungserbringung hat in erster Linie direkt durch die öffentliche Hand zu erfolgen. Wir lehnen Auslagerungen jeglicher Art ab, da diese unter anderem auch dazu dienen, finanziellen Druck nach unten zu delegieren. Wir lehnen eine Privatisierung von Gewinnen auf Kosten der Allgemeinheit ab
- ✓ Privatisierungsschritte im Bereich der Daseinsvorsorge rückgängig machen. Öffentlicher Verkehr, Wasser- und Energieversorger, Gesundheitseinrichtungen, geförderter

Wohnraum, Bildungseinrichtungen, Abfallentsorgung sowie Sicherheit sind durch die öffentliche Hand möglichst unmittelbar zu erbringen. Keine versteckten Privatisierungen durch Auslagerungen öffentlicher Aufgaben auf gewinnorientierte Privatunternehmen

- ✓ Einbindung von Gewerkschaften und Öffentlichkeit bei der Festlegung von Versorgungsstandards (geografisch, bevölkerungstechnisch ...) betreffend öffentlichen Nahverkehr, Erreichbarkeit medizinischer Einrichtungen, Kinderbetreuungseinrichtungen (Öffnungszeiten, Kinder pro Betreuungspersonal), leistbaren Wohnraum, Pflege (PatientInnen pro Personal) u. Ä.
- ✓ Bundesweit einheitliche Standards für Kinderbildungseinrichtungen betreffend Öffnungszeiten, Gruppen-/Klassengrößen, Vorbereitungszeiten von Unterrichtseinheiten, Personalschlüssel sowie Weiterbildung während der Dienstzeit
- ✓ Der Sozialstaat ist nach dem Prinzip der Solidarität organisiert und wird öffentlich durch Steuern und zweckgebundene Abgaben (unter Berücksichtigung der Wertschöpfung) finanziert
- ✓ Ausbau der flächendeckenden, qualitativ hochwertigen und leistbaren Bildungsangebote für Kinder ab dem ersten Lebensjahr. Die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen haben sich dabei an den üblichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten zu orientieren. Die Schließtage dürfen nicht das übliche Ausmaß an Urlaubsanspruch von unselbstständig Beschäftigten übersteigen
- ✓ Ausbau des Angebots an Ganztagsbetreuung, ganztägiger Schulformen sowie Ferienbetreuung. Dafür sind entsprechend qualifizierte FreizeitpädagogInnen und die notwendigen finanziellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen
- ✓ Abschaffung von Eigenbeiträgen für den Besuch von Kinderbetreuungseinrichtungen
- ✓ Anwendung von Qualitäts- und Sozialkriterien bei allen Arten von öffentlichen Ausschreibungen und Vergaben, wobei grundsätzlich die unmittelbare Leistungserstellung durch die öffentliche Hand bevorzugt wird. Die gesetzlich verankerten Möglichkeiten (z. B. Frauenförderung, Beschäftigung Langzeitarbeitsloser, Lehrlingsausbildung etc.) sind in der Praxis wirksam zu nutzen
- ✓ Verstärkter öffentlicher Wohnbau sowie Wohnbauförderung, finanziert durch Immobilien- und Leerstandsteuern sowie

eine Spekulationssteuer auf ungenutztes Bauland. Sondersteuer auf kurzfristige private Wohnungsvermietung (z. B. via Online-Plattformen – Einhebung unmittelbar über die digitale Plattform), sofern gewidmeter Wohnraum betroffen ist. Zweckwidmung von Wohnbaufördermitteln und Rückflüssen aus Wohnbodarlehen sowie leistbare Wohnsysteme für Jugendliche gemäß dem Modell 5x5, um den Start in die Zukunft und Selbstständigkeit zu erleichtern

- ✓ Verstärkte gesetzliche Regelungen der Mietobergrenzen; leistbares Wohnen ist ein Grundrecht
- ✓ Ausbau der Förderung lokaler NahversorgerInnen und DienstleisterInnen zur Sicherung der Versorgung des ländlichen Raums. Persönliche AnsprechpartnerInnen vor Ort statt ausschließlich digitaler Vertriebskanäle
- ✓ Massiver Ausbau des kostengünstigen Angebots an öffentlichem Verkehr im ländlichen Raum; Einführung leistbarer Jahreskarten für ganz Österreich bei gleichzeitiger Gegenfinanzierung durch die öffentliche Hand
- ✓ Öffentlicher Raum ist nach dem Prinzip der „kurzen Wege“ und barrierefrei zu gestalten. Die Erreichbarkeit zu Fuß, per Fahrrad und mittels öffentlichem Verkehrsmittel ist gegenüber der Erreichbarkeit per Auto zu bevorzugen. Dazu braucht es ein attraktives Angebot und entsprechende Anreize durch die öffentliche Hand

Umsetzung:

Um diese Forderungen zu erreichen, werden wir gegen die fortgesetzte Enteignung durch Kürzungen des Sozialstaats und dem Vorrang individueller, privat finanzierter Vorsorgemodelle Widerstand leisten.

- ✓ Bestehende Kooperationen mit anderen Gewerkschaften der Daseinsvorsorge werden fortgeführt und ausgebaut
- ✓ Erarbeitung von Mindestversorgungsstandards und Qualitäts- und Sozialkriterien
- ✓ Politisch Verantwortliche sowie administrative Stellen der öffentlichen Verwaltung werden aktiv darüber aufgeklärt, welche Mindeststandards in Kollektivverträgen geregelt sind
- ✓ BetriebsrätInnen, Beschäftigte und NutzerInnen von Daseinsvorsorgeleistungen werden von uns über die Bedeutung des Sozialstaats informiert und in Kampagnen eingebunden
- ✓ Lobbying für den Ausbau der verpflichtenden Qualitäts- und

² Seit den 1980ern liegt die Sozialquote (Sozialausgaben in % des BIP) in Österreich stabil zwischen 28 % und 30 %.



Daseinsvorsorge – Betreuungsleistungen

Sozialkriterien bei öffentlichen Vergaben in den relevanten Materiengesetzen.

Gegenwärtige Lage:

An der Großwetterlage der Betreuungsleistungen in Österreich hat sich fünf Jahre seit dem letzten vida-Gewerkschaftstag wenig verändert – immer noch lassen die demografische Entwicklung und der Anstieg der Lebenserwartung einen erhöhten Bedarf an Pflegeeinrichtungen und -personal erwarten. Immer noch klagen Beschäftigte über zu geringe Einkommen, lange und anstrengende Arbeitszeiten, ein unzureichendes Verhältnis von Pflegekräften zu PatientInnen bei gleichzeitiger mangelnder gesellschaftlicher Anerkennung.

Menschen, die Betreuungsleistungen erbringen, leisten Schwerarbeit. Sowohl körperlich als auch psychisch sind sie gefordert, wenn sie anderen Menschen zur Seite stehen, die nicht mehr selbst in der Lage sind, die Herausforderungen des Alltags zu meistern. Sei es aufgrund von Alter oder Krankheit – so unangenehm die Vorstellung auch sein mag, müssen wir alle uns von Zeit zu Zeit auf die Betreuung durch andere verlassen. Manche Menschen sind ihr Leben lang auf Betreuungsleistungen angewiesen.

An der Tatsache, dass Betreuungsleistungen immer noch in

erster Linie von Frauen erbracht werden, hat sich nur wenig geändert. Besonders problematisch ist die unentgeltliche Leistung der Pflege- und Betreuungsarbeit, fehlt dieser doch aufgrund ihres fehlenden Erwerbscharakters die soziale Absicherung und Anerkennung. Menschen, die unentgeltlich Pflege- und Betreuungsarbeit leisten, sind entweder auf eine reguläre Erwerbsarbeit angewiesen und somit einer Doppelbelastung ausgesetzt, oder sie sind vom Einkommen eines Partners/einer Partnerin abhängig.

Selbst dort, wo Betreuungsleistungen als konventionelle Erwerbsarbeit organisiert sind, versucht man den steigenden Bedarf damit zu kompensieren, indem prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie die 24-Stunden-Betreuung forciert werden. Wie leider so oft in Fragen des Sozialstaats wird hier die Kostenfrage in den Vordergrund gestellt. Die marktwirtschaftliche Leistungsgesellschaft hat nur für die Produktiven oder die ErbInnen großer Vermögen etwas übrig. Die Betreuung von Menschen, die nicht mehr im marktwirtschaftlichen Sinne leistungsfähig sind, wird auf einen lästigen Kostenfaktor reduziert.

Forderungen und Ziele:

Wir wollen uns der unbarmherzigen Marktlogik entgegenstel-

len. Betreuungsleistungen sind mehr als nur lebenserhaltende Maßnahmen. Es geht dabei auch um Kommunikation, Hilfe zur Selbsthilfe, Begleitung in schwierigen Lebenslagen. Menschen, die sich für einen Beruf im Pflege- und Betreuungsbereich entschieden haben, tragen eine große gesellschaftliche Verantwortung. Diese sollte selbstverständlich anerkannt, wertgeschätzt und dementsprechend honoriert werden.

Daher fordern wir:

- ✓ Pflege und Betreuung sind als öffentliche Aufgabe zu definieren und nicht als privates Risiko. Leistungen sind direkt von der öffentlichen Hand oder von nicht gewinnorientierten Organisationen zu erbringen. Sachleistungen haben gegenüber Geldleistungen Vorrang
- ✓ Verfassungsrechtliche Sicherstellung der Finanzierung der Pflege
- ✓ Indexierung öffentlicher Förderungen an die Lohnentwicklung in den jeweiligen Bereichen
- ✓ Erhöhung des derzeitigen Bundeszuschusses für die Betreuung zu Hause und dessen Valorisierung
- ✓ Umwandlung des Pflegefonds in eine permanente Institution, finanziert aus Steuermitteln. Die Dotierung muss eine qualitätsvolle Pflege und Betreuung und gute Arbeitsbedingungen sicherstellen
- ✓ Soziale Absicherung von pflegenden und betreuenden Angehörigen schaffen

Verbesserungen in der Pflege und Betreuung:

- ✓ Transparente Kostenkalkulation in der öffentlichen Finanzierung; Betreuungseinrichtungen müssen Vollzeitpersonal inklusive Ausfallkapazitäten (z. B. Krankenstände, Urlaube) finanziert bekommen
- ✓ Einführung eines bundeseinheitlichen Personalschlüssels. Als erste Sofortmaßnahme sollte österreichweit 20 % mehr Personal in den Gesundheits- und Sozialeinrichtungen, allerdings ohne Möglichkeit, diesen Personalschlüssel in bestimmten Anlassfällen zu unterschreiten (tatsächliche Mindestanwesenheit und unter Mitberücksichtigung der Berufsgruppen FachsozialbetreuerInnen und PflegefachassistentInnen im Personalschlüssel), umgesetzt werden. Für die Berechnung ist als Vollzeitäquivalent 38 Wochenstunden³ heranzuziehen. Die Nichteinhaltung muss sanktioniert werden. Zusätzlich zum Personalschlüssel soll eine Stunde Therapie (Ergo-, Physio-, Logo-, Psychotherapie...) pro BewohnerIn und Woche finanziert werden. Zeitgleich ist eine Studie zur IST-Erhebung und Sollbedarfsanalyse (wie z. B. in Deutschland) durchzuführen. Die Ergebnisse sind bundesweit umzusetzen, wobei auch soziale Komponenten einzurechnen sind und nicht nur eine Bewertung

³ Vorbehaltlich allfälliger Arbeitszeitverkürzungen unter dieses Niveau.

von reinen Tätigkeitszeiten

- ✓ Kontrollen der Vorgaben und präzise Formulierungen der Qualitätsanforderungen
- ✓ Kommunikation und soziale Räume sind wichtige Elemente der Pflege und Betreuung, die auch als entsprechende Leistung anzuerkennen sind. Sie beugen Einsamkeit und deren gesundheitlichen Folgen im Alter vor. Entsprechend niederschwellige Angebote sind auszubauen und zu schaffen
- ✓ Flächendeckender Ausbau von Betreuungseinrichtungen (mobile Dienste, Pflegeheime, Tageszentren, betreutes Wohnen, Hospize, palliative Pflege)
- ✓ Maßnahmen gegen psychische Belastungen der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialbereich
- ✓ Stärkere Berücksichtigung von Demenzerkrankungen bei der PflegegeldEinstufung
- ✓ Einführung einer 35-Stunden-Woche für alle Betreuungs- und Pflegeberufe, da die Tätigkeit von Pflege und Betreuung speziell im Bereich der physisch und psychischen Belastungen sehr schwer ist und eine Arbeitszeitverkürzung notwendig ist, damit ArbeitnehmerInnen gesund in Pension gehen können und die Arbeitsbelastungen durch kürzere wöchentliche Normalarbeitszeiten sinkt. Diese Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden dient auch dazu, die Branche attraktiver zu machen und BerufseinsteigerInnen verstärkt zu motivieren, diese sehr sinngebenden Berufe zu ergreifen

Verbesserungen für die PflegerInnen und BetreuerInnen:

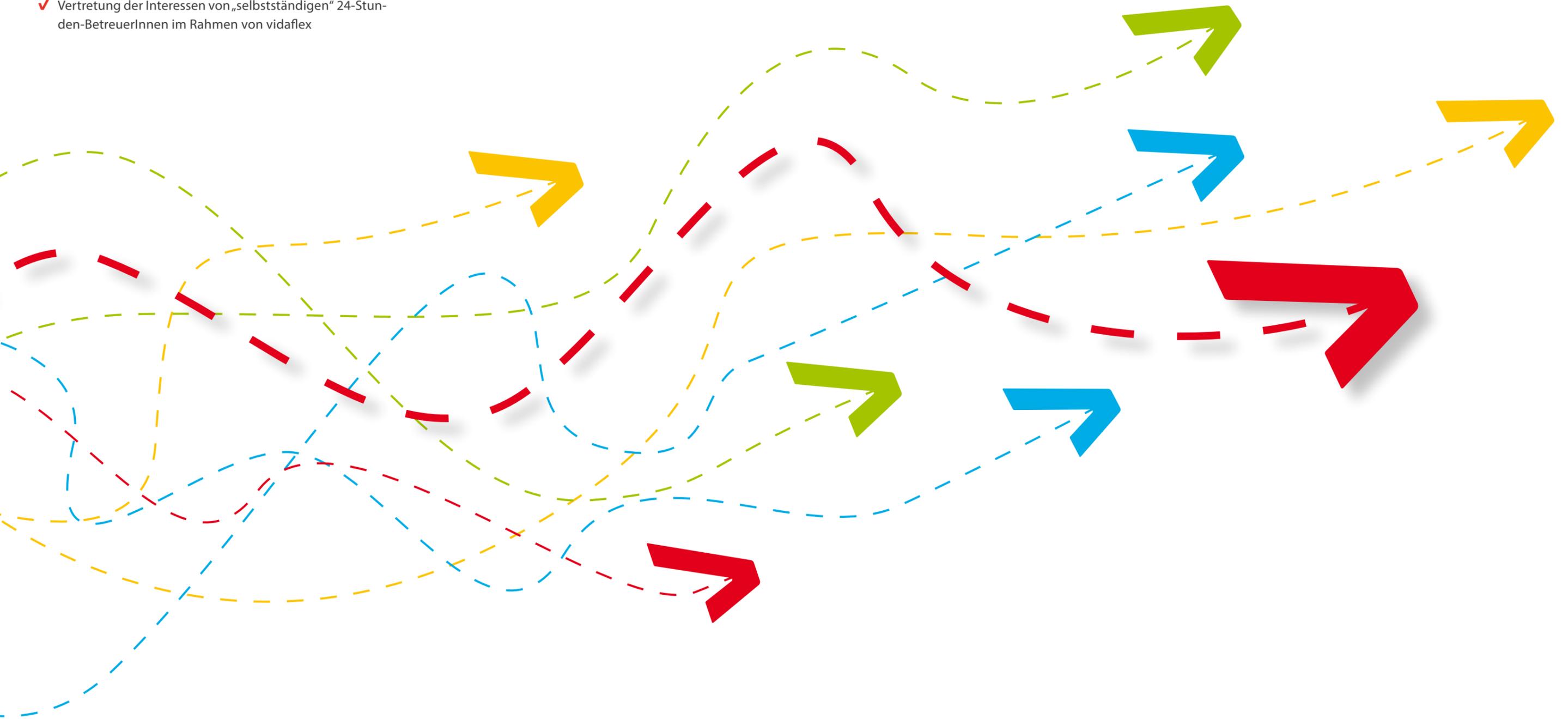
- ✓ Ausbau von Umschulungs- und Weiterbildungsangeboten (auch berufsbegleitend). Statt „Pflegelehre“ Schaffung einer Berufsbildenden mittleren und höheren Schule für Pflegeberufe (BMS und BHS)
- ✓ Stabile Dienstpläne und planbare Freizeit. Dienstverschiebungen und Einspringen müssen entsprechend abgegolten und begrenzt werden
- ✓ Gesetzliche Abschaffung geteilter Dienste
- ✓ Stärkere Anrechnung von Vordienstzeiten in der Einstufung
- ✓ Umwandlung der 24-Stunden-Betreuung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse
- ✓ Verbot der 24-Stunden-Betreuung auf selbstständiger Basis
- ✓ Ausbau der Unterstützungsangebote für PflegerInnen und BetreuerInnen betreffend psychische Belastung; dies soll auch pflegenden Angehörigen offen stehen
- ✓ Ausbau des gesetzlichen Anspruchs auf Pflegefreistellung und Pflegefreizeit; Ausweitung um eine weitere Woche für Menschen mit Beeinträchtigungen, die im gemeinsamen Haushalt wohnen (analog zu den Voraussetzungen für Kinder bis zum 12. Lebensjahr)
- ✓ Rechtsanspruch auf Pflegefreistellung auch für nahe Angehörige, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben

✓ Vorzeitige Pensionsansprüche und zusätzliche Urlaubstage analog zum Schwerarbeit- und Nachtschichtgesetz

✓ vida initiiert und arbeitet in Bündnissen und Netzwerken zur Verbesserung der Pflege- und Betreuungssituation in Österreich

Umsetzung:

- ✓ Schaffung eines Branchenkollektivvertrags
- ✓ Unterstützung innovativer Pflegeorganisationskonzepte wie beispielsweise „Buurtzorg“ (selbstorganisierter Pflegeverein mit kleinen, selbstverantwortlichen Teams)
- ✓ Vertretung der Interessen von „selbstständigen“ 24-Stunden-BetreuerInnen im Rahmen von vidaflex





Vielfalt – vida ist bunt

Menschen mit Behinderung

Gegenwärtige Lage:

Die Arbeitswelt ist und wird insgesamt immer vielfältiger. Genau aus diesem Grund ergeben sich für die Gewerkschaftsarbeit neue Anforderungen und Herausforderungen, auch in Richtung einer gesunden Arbeitsgestaltung.

Niemand darf aufgrund des Geschlechts, Alters, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion bzw. sexuellen Identität benachteiligt werden. Das ist bereits im Gleichbehandlungsgesetz und den entsprechenden EU-Richtlinien zum Thema Diskriminierung festgelegt.

Forderungen und Ziele:

Arbeit gehört in unserer Gesellschaft zu den wichtigsten Bedürfnissen. Dies gilt für Menschen mit Behinderung genauso wie für Menschen ohne Behinderung. Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet nicht nur, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen, sondern auch, sich gesellschaftlich zu integrieren, soziale Kontakte zu pflegen und dazuzugehören. Gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft und im Arbeitsleben muss so selbstverständlich werden, dass sie nicht erst eingefordert werden muss.

Es sollte auch nicht ständig die Erkrankung bzw. die Behinderung eines Menschen im Vordergrund stehen, sondern ganz einfach die Stärken der einzelnen Person.

Um dies zu erreichen, fordern wir vom Gesetzgeber:

- ✓ Maßnahmen zur Senkung der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung
- ✓ Solange es keine andere Form einer gesetzlichen Förderung gibt: Erhöhung der Ausgleichstaxe für die Nichtbeschäftigung von KollegInnen mit einer Erkrankung bzw. Behinderung
- ✓ Gesetzliche Förderung von Betrieben, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen
- ✓ Förderung von jungen Menschen mit einer Erkrankung bzw. Behinderung (Lehre)
- ✓ Barrierefreiheit sichtbar voranbringen (im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention)
- ✓ Weitere strukturelle Stärkung der Behindertenvertrauenspersonen und der Behindertenvertretungen in den Unternehmen
- ✓ Verbesserungen im betrieblichen Eingliederungsmanagement

- ✓ Schaffung einer Bundesagentur für ArbeitsassistentInnen
- ✓ Gesetzlichen Mindest-Zusatzurlaub für begünstigt behinderte Menschen schaffen

Umsetzung:

Zur Verbesserung der Lage von Menschen mit Behinderungen wollen wir unsere vida-Serviceleistungen entsprechend ausbauen:

- ✓ Aus- und Fortbildung unserer Behindertenvertrauenspersonen weiter verstärken
- ✓ Serviceausbau des vida-Angebots für Behindertenvertrauenspersonen
- ✓ Hilfestellung beim Aufbau einer betrieblichen Behindertenvertretung
- ✓ Schärfung des vida-Angebots für verunfallte bzw. erkrankte KollegInnen

Sexuelle Identität/Orientierung

Gegenwärtige Lage:

Wir setzen uns gemeinsam mit unseren BetriebsrätInnen für eine gerechte und diskriminierungsfreie Arbeitswelt von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und Queer (LSBTIQ) Personen ein. In vielen Unternehmen ist Vielfalt bereits gelebte Normalität, aber dennoch sehen sich LSBTIQ-Personen noch immer Verächtlichmachungen und Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt.

Die AK- und SORA-Studie von 2018 zeigt ein beträchtliches Ausmaß an negativen Erfahrungen. Rund die Hälfte hat schon Mobbing in der Form von Tuscheln bzw. bösen Gerüchte in ihrem derzeitigen Betrieb erlebt, genauso wie unangenehme Witze und Lächerlich-Machen – ein Drittel sogar Ausgrenzung oder unsachgemäße Kritik an der Arbeit.

Ebenfalls fast ein Drittel hat schon einmal berufliche Benachteiligungen erfahren, darunter Schlechterstellung bei Beförderungen, Diensterteilungen oder der Übertragung von Arbeitsaufgaben. Dabei ist die Situation für Trans*-Personen – also Menschen, die sich nicht ihrem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen – besonders schwierig. Das muss aber nicht so sein: Immerhin 45 % der LSBTIQ-Personen bewerten die Situation für sich an ihrer Arbeitsstätte als (sehr) positiv. Es gibt auch Verbündete, wenn es darum geht, Rechte für LSBTIQ-Personen einzufordern und durchzusetzen.

Forderungen und Ziele:

ArbeitgeberInnen haben eine zentrale Rolle in der Frage, welches Klima in einem Betrieb herrscht. Sie bestimmen in wesentlicher Weise mit, inwieweit ein respektvoller Umgang im Unternehmen herrscht und ob Diskriminierung toleriert wird oder nicht.

Daher fordern wir:

- ✓ Gleichbehandlung von LSBTIQ-Personen in allen Lebensbereichen: Umsetzung des „Leveling Up“ (Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt) im Gleichbehandlungsgesetz sowie auf europäischer Ebene, damit jegliche Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen wie beispielsweise Wohnen sowie zu Bildung oder Gesundheit verboten wird

Umsetzung:

- ✓ Unser Beratungs- und Weiterbildungsangebot für LSBTIQ-Personen wird ausgebaut und verbessert
- ✓ Spezielle Aus- und Fortbildungsangebote für PersonalvertreterInnen, BetriebsrätInnen, Behindertenvertrauenspersonen, Jugendvertrauenspersonen und GewerkschafterInnen zum Thema Gleichbehandlung in der Arbeitswelt
- ✓ Wir fördern ganz besonders Initiativen zur Vernetzung von LSBTIQ-ArbeitnehmerInnen, und unterstützen LSBTIQ-KollegInnen, die sich als BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen engagieren, hinsichtlich ihrer eigenen, besonderen Rolle bei der betrieblichen Interessenvertretung
- ✓ Wir beteiligen uns sichtbar an Veranstaltungen der Communities (Beispiel vida-Truck bei der Regenbogenparade) und stellen finanzielle Mittel und Materialien zur Gewinnung neuer Mitglieder zur Verfügung
- ✓ Erstellung einer Musterbetriebsvereinbarung zum Thema Diversität und Anti-Diskriminierungsmaßnahmen in Betrieben und Unternehmen

Gewalt und Einschüchterung am Arbeitsplatz – keine Toleranz!

Gegenwärtige Lage:

Besonders betroffen von Gewalt am Arbeitsplatz sind Beschäftigte in Dienstleistungsberufen, im öffentlichen Dienst und im Verkehrssektor. Es gibt keine Patentrezepte zur Bewältigung von Aggression und Gewalt, trotzdem müssen sich ArbeitnehmerInnenvertretungen dieses Themas annehmen. Mit dem Projekt „Tatort Arbeitsplatz“ haben wir vor langer Zeit begonnen, bei ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen und auch

Unternehmen Bewusstsein für das Thema zu schaffen, Unterstützung zu geben und darüber zu informieren, was jede und jeder Einzelne selbst tun kann. Es ist wichtig, Gewalt oder Einschüchterung am Arbeitsplatz nicht einfach hinzunehmen und zuzulassen.

Nahezu jede/r zweite ArbeitnehmerIn gibt in einer vida-IFES-Studie (2010) an, in bestimmten Berufen schon eine persönliche Gewalterfahrung gemacht zu haben. Unzählige KollegInnen sind schon Zeuginnen derartiger Vorfälle gewesen. Drei von vier Beschäftigten im Verkehrsbereich sagen, in der Arbeit schon einmal Opfer von Gewalt geworden zu sein. Neben Informationen zum Thema braucht es deshalb konkrete Maßnahmen gegen Gewalt sowie Hilfe für die Betroffenen.

Forderungen und Ziele:

Besonders Frauen sind vom Thema Gewalt in der Arbeitswelt betroffen. Gewalt ist ein einschneidendes Erlebnis, das alles verändert – das Selbstwertgefühl, die Gesundheit, die Beziehung zu anderen. Sich alleine daraus zu befreien, ist sehr schwer. Viele Frauen benötigen besondere Hilfestellungen von außen. Sie brauchen Menschen in ihrer Umgebung, die sie unterstützen und sie nicht alleine lassen.

Ob Gewalttaten zunehmen oder nicht, ist völlig egal. Gewalttaten sind nicht weniger wichtig oder einschneidend, wenn deren Anzahl gleich bleibt oder sinkt.

- ✓ Kampf der sexuellen Belästigung durch strengere Strafen
- ✓ Cybermobbinggesetz, Stärkung der Meldestelle gegen Cybermobbing
- ✓ Eine Danke-Kampagne („Es ist Zeit, danke zu sagen“) gegenüber Menschen, die sich in vida-Branchen engagieren
- ✓ Ursachenforschung, Prävention und Nachsorgemaßnahmen vorantreiben
- ✓ Mehr Personal in Verkehrs- und Dienstleistungsbereichen
- ✓ Ausreichend finanzielle Mittel zur Absicherung und zum Ausbau von Frauenhäusern, Gewaltschutzzentren und Frauenberatungsstellen
- ✓ Verbesserung der Fürsorgepflicht von ArbeitgeberInnen
- ✓ Information und Sensibilisierung von ArbeitnehmerInnen und Führungskräften bezüglich beruflicher und häuslicher Gewalt z. B. durch verpflichtende auf- und erklärende Vorträge und Schulungen
- ✓ Verpflichtende Führungskräftebildungen zum Umgang und Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz
- ✓ Schaffung einer Konfliktbewältigungskultur im Unternehmen unter Einbeziehung der Belegschaftsvertretung – z. B.

durch das offene Ansprechen von Problemen

- ✓ Einsatz von KonfliktmediatorInnen/-lotsInnen und ArbeitspsychologInnen im Unternehmen
- ✓ Thematisierung von Gewalt/Diskriminierung/Mobbing/sexueller Belästigung – Verbessern der Konfliktkultur im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
- ✓ Betriebsvereinbarungen gegen Gewalt am Arbeitsplatz
- ✓ Gesetzliche Aufnahme des Delikts Mobbing analog dem Straftatbestand Cybermobbing
- ✓ Weiterführende Maßnahmen gegen Hass im Netz
- ✓ Finanzielle Absicherung und Weiterführung der Beratungsstelle „#Gegen Hass im Netz“
- ✓ Keine sexualisierte Darstellung von Menschen in den Medien

Umsetzung:

- ✓ Zusammenarbeit mit Opferschutzorganisationen und Frauenhäusern (z. B. Weisser Ring; Autonome österreichische Frauenhäuser)
- ✓ Eigene Seminare zum Thema Cybermobbing und Gewalt zu Hause, um das Profil der BetriebsrätInnen zu schärfen
- ✓ Cybermobbing-Infos für Mitglieder und BetriebsrätInnen
- ✓ Aufnahme der Themen Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei Kollektivvertragsverhandlungen

Kulturelle Vielfalt

Gegenwärtige Lage:

Die Vielfalt der österreichischen Gesellschaft spiegelt sich auch in der Arbeitswelt wider. Schon immer sind Menschen zugewandert, oder haben Eltern, die zugewandert sind. Österreich ist ein Einwanderungsland, in dem Menschen aus den unterschiedlichsten Kulturen zusammenleben und -arbeiten.

Forderungen und Ziele:

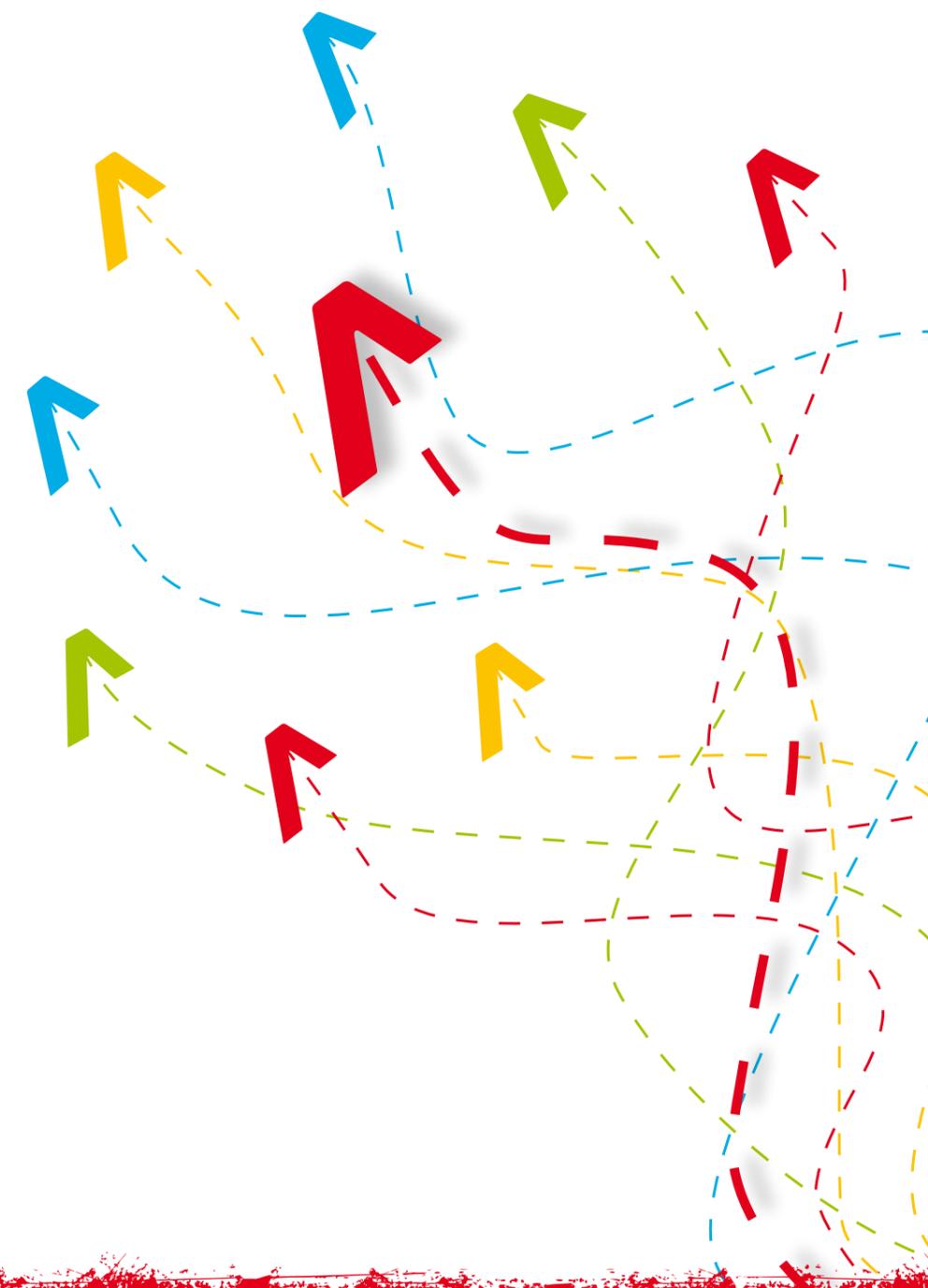
Die gewerkschaftliche Arbeit spielt in Österreich eine zentrale Rolle in der Gestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft im Allgemeinen. Viele Menschen mit Migrationsgeschichte, die sich ehrenamtlich einbringen wollen, sehen leider oftmals keinen Mehrwert in einem gewerkschaftlichen Engagement. Dabei ist gerade den Gewerkschaften die gleichberechtigte Teilhabe in der Arbeitswelt besonders wichtig. Die Frage, der wir uns hinkünftig vermehrt stellen müssen,

ist, wie es für Menschen mit Migrationsgeschichte attraktiver werden kann, sich in Gewerkschaftsarbeit einzubringen. Gleichzeitig stehen wir vor der Herausforderung, die gewerkschaftliche Organisation interkulturell zu öffnen. Alleine im Dienstleistungsbereich ist der Anteil der KollegInnen mit Migrationsgeschichte sehr hoch.

- ✓ Kulturelle Vielfalt stärker repräsentieren, sowohl in Gremien als auch im Öffentlichkeitsauftritt

Umsetzung:

- ✓ Kooperation mit NGOs im Migrationsbereich; Aufbau von Netzwerken zur Werbung von Mitgliedern und FunktionärInnen mit Migrationshintergrund
- ✓ Unterstützung bieten für BetriebsrätInnen im Kampf gegen Rassismus und Menschenfeindlichkeit





Jugendarbeit

Gegenwärtige Lage:

Die gezielte Förderung des Nachwuchses ist ein essenzielles Anliegen unserer Gewerkschaft. Dadurch sichern wir nicht nur die Zukunft der Gewerkschaft *vida*, sondern auch die der gesamten Gewerkschaftsbewegung. Der Jugend muss das Vertrauen geschenkt werden, um ihre Anliegen und Ideen in unsere Organisation zu tragen. Nur durch ernsthafte Einbindung auf Augenhöhe ist ein langfristiges Engagement über die Jugendabteilung hinaus gesichert. Aufgrund der momentanen politischen Verhältnisse sowohl in Österreich als auch in Europa, ist es umso wichtiger, dass wir als Gewerkschaft *vida* die Verbindung zu den Jugendlichen stärken und dies nicht nur als Lippenbekenntnis betrachten.

Forderungen und Ziele:

Der Beginn einer Lehrausbildung ist ein erster Schritt in ein erfolgreiches Berufsleben. Dieser Schritt wird von Anfang an von uns begleitet und setzt sich auch nach einer abgeschlossenen Lehrausbildung fort.

- ✓ 850 € Mindestlehrlingsentschädigung sowie 1.700 € Mindesteinstiegsgehalt als FacharbeiterIn

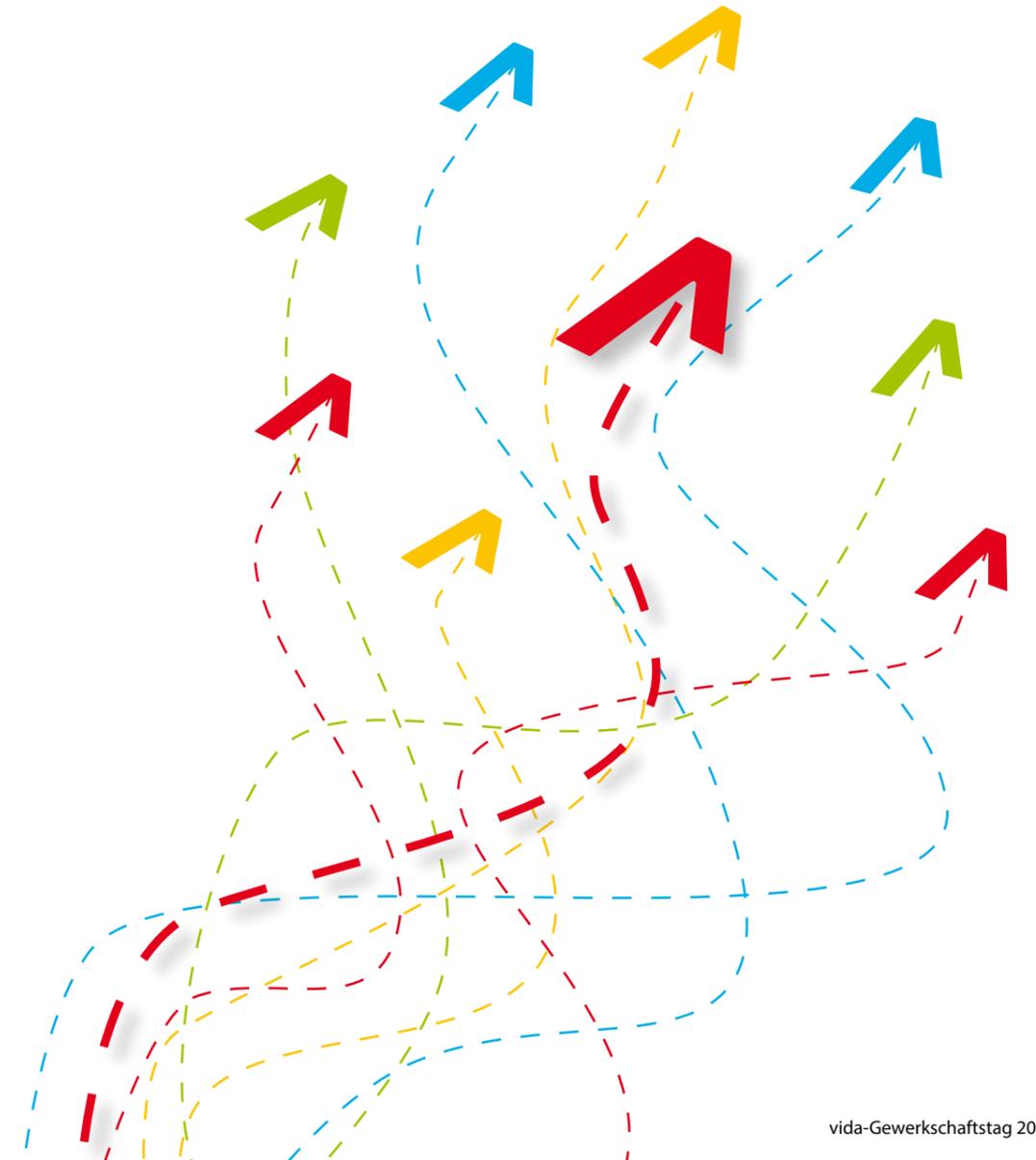
- ✓ Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die Dienstplangestaltung in der Lehre so vorzunehmen, dass Lehre mit Matura möglich ist
- ✓ Allgemeiner Hochschulzugang nach Ablegung einer Meisterprüfung
- ✓ Mind. alle fünf Jahre Überprüfung von Ausbildungsbetrieben, ob sie noch die Bedingungen zur Lehrlingsausbildung erfüllen und die Ausbildung dem aktuellen Berufsbild entspricht; gegebenenfalls muss der Status als Ausbildungsbetrieb aberkannt werden (z. B. bei mehrmaligem Verstoß eines einzelnen Arbeitgebers/einer einzelnen Arbeitgeberin gegen Arbeits- oder Ruhezeitregelungen Entzug der Lehrberechtigung)
- ✓ Einführung eines eigenständigen Faches „Politische Bildung“ sowie „Arbeitsrecht“ in allen Schulstufen der Berufsschule und in höher bildenden Schulen (Gymnasium, HTL, HAK usw.)
- ✓ Politische Bildung schon ab der 7. Schulstufe
- ✓ Hebung der Entschädigung im Wehr- bzw. Zivildienst über den statistischen Armutsschwellenwert (bei einer Beibehaltung aller momentan ausbezahlten Zuschüsse und Leistungen)

- ✓ Die Einführung von 2 Urlaubstagen pro Monat für Präsenzdienst/Zivildienst
- ✓ Aktives und passives Wahlrecht des Jugendvertrauensrats unabhängig vom Alter der Auszubildenden (Lehrlinge)
- ✓ Die Zeit des Zivildienstes ist auf die Zeit des Präsenzdienstes zu kürzen
- ✓ Auch Ersatz-Jugendvertrauensräte bekommen einen Anspruch auf Bildungsfreistellung von einer Woche

Umsetzung:

Durch folgende Maßnahmen können weitreichende Verbesserungen für junge ArbeitnehmerInnen sowie die Organisation erreicht werden:

- ✓ Verstärkte gewerkschaftliche Organisation von jungen und prekären Arbeitsformen, z. B. Fahrrad-Lieferdienste
- ✓ Bekenntnis zu einer kampf- und streikbereiten Jugendgewerkschaftsbewegung sowie keine KV-Abschlüsse unter der „Benya-Formel“
- ✓ Aktives Einsetzen von JugendfunktionärInnen in Fachbereichen und Gewerkschaftsgremien
- ✓ Das Bildungsangebot speziell für Jugendliche, JVR und FunktionärInnen wird erweitert und soll künftig abwechselnd ein Jahr ein Stufe-3-Kurs (Rhetorikkurs) und ein Jahr eine JugendfunktionärInnenakademie sein. Bereits bestehende Kurse für JVR werden ausgebaut und evaluiert





Gender Mainstreaming

Gegenwärtige Lage:

Ein Schlüssel, um Geschlechterverhältnisse zu regulieren, ist die Arbeitszeit. Bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit zusammengerechnet, arbeiten Frauen täglich durchschnittlich um 1,5 Stunden mehr als Männer. Schon die bisherigen Arbeitszeiten machten es oftmals schwierig, Arbeit, Privates und Familie zu vereinbaren. Durch die 2018 durchgeführte Arbeitszeitverlängerung werden die klassischen Rollenverteilungen wirkungsvoll einzementiert, es werden geschlechtsspezifische Arbeitszeiten verfestigt, die Rollenverteilung gemäß dem kleinbürgerlichen Familienmodell wird verstärkt.

Ökonomisch betrachtet bedeutet die Arbeitszeitverlängerung für die Unternehmen Gewinnsteigerung durch Flexibilisierung sowie Auslagerung von Folge-Kosten (z. B. gesundheitlich, Betreuungsaufwand...) auf den öffentlichen Sektor. Für die Beschäftigten bedeutet es verschärfte Unvereinbarkeit mit Versorgungsleistungen (z. B. Fahrzeiten Öffentlicher Verkehr, Öffnungszeiten Betreuungseinrichtungen), steigende Einkommensdifferenz sowie geringere Aufstiegschancen und Entscheidungsmöglichkeiten.

Im unbezahlten Bereich fällt noch mehr Arbeit an, zum Beispiel durch mehr Koordinationsarbeit aufgrund kurzfristiger Arbeitsdienste. Dadurch werden Frauen langfristig aus der Erwerbsarbeit gedrängt, zumal auch bestehende steuerliche Anreize für beide Elternteile, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, reduziert wurden (z. B. durch die Einführung des Familienbonus). Diese Verdrängung von Frauen aus dem Erwerbsleben erleichtert die Reduktion öffentlicher sozialer Leistungen.

Es kommt außerdem zur Spaltung zwischen den Frauen. Jene mit ausreichend hohem Einkommen, die leicht auf entsprechende Ressourcen zurückgreifen können, um Care-Arbeit privat auszulagern, gegen jene Frauen, die aufgrund ihres geringeren Einkommens nicht diese Möglichkeit haben. Da die „private“ Beschäftigung in der Art von Hausangestellten für Besserverdienende oft MigrantInnen betrifft, geht diese soziale Spaltung mit einer ethnischen Spaltung einher.

Ehrenamtliche Arbeit und politisches Engagement von erwerbstätigen Frauen geht zurück, da die Arbeitszeitverlängerung die frei zur Verfügung stehende Zeit massiv reduziert.

Forderungen und Ziele:

Jetzt gibt es in der Entlohnung zwischen Männern und Frauen Unterschiede von rund 21 %. Damit es in Zukunft zu einer gerechteren Entlohnung von Frauen und Männern in Österreich kommt, fordern wir Verbesserungen bei den Einkommensberichten und die innerbetriebliche Offenlegung der Gehälter. Es ist uns bewusst, dass es in Österreich nicht üblich ist, über das Einkommen zu reden. Daher fordern wir ein Lohntransparenzgesetz (betreffend innerbetrieblicher Offenlegung der Gehälter), weil wir davon überzeugt sind, dass mehr Transparenz zu einer größeren Einkommensgerechtigkeit für Frauen führt.

Es sind vor allem Frauen, die atypische Beschäftigungen ausüben, wie Teilzeitarbeit, befristete Dienstverhältnisse oder geringfügige Beschäftigungen. Als Gegenmaßnahme soll bei

Stellenausschreibungen den atypisch Beschäftigten im Betrieb der Vorrang gegeben werden. Konkrete Frauenförderpläne sollen sicherstellen, dass in Zukunft mehr Frauen Karriereförderung erhalten und Führungspositionen erreichen können. Die Intensivierung der Aus- und Weiterbildungsangebote sowie das Angebot genderspezifischer und altersgerechter Lernformate für Frauen ist ein Gebot der Stunde. Es ist wichtig, Sensibilisierungsarbeit zu leisten und Alternativen zu den traditionellen Rollenbildern zu setzen. Das gilt sowohl für Jugendliche in Ausbildung als auch für bereits Beschäftigte.

Der gesellschaftlich leider noch immer verankerte Gedanke von Frauenarbeit als „Zuverdienst“ für das Familieneinkommen ist grundsätzlich abzulehnen und begünstigt die große Gefahr, bei schwierigen Wirtschaftsbedingungen Frauen leichter aus dem Arbeitsmarkt bzw. in ungesicherte, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu drängen. Um Frauen eine wirkliche Wahlfreiheit in der Gestaltung des Berufslebens zu ermöglichen, ist die langjährige Forderung nach einem flächendeckenden, qualitativ hochwertigen und finanziell leistbaren Angebot von ganzjährigen Kinderbildungseinrichtungen, die eine Vollzeit-erwerbstätigkeit der Eltern ermöglicht, endlich vorrangig umzusetzen. In gleicher Weise übernehmen noch immer die Frauen einen Großteil der familiären Pflegeaufgaben für ältere Angehörige. Hier gilt es rasch den (teil-)stationären und mobilen Pflegebereich auszubauen und die Ausbildung und Angebote der Pflegedienste bundesweit zu vereinheitlichen.

Frauen müssen nachhaltig motiviert werden, als Betriebsrätin, Personalvertreterin, Jugendvertrauensrätin und Funktionärin Teil der Gewerkschaftsbewegung zu werden, um so die Interessen der Mitglieder noch wirksamer zu vertreten. Frauen sind ein unverzichtbarer Teil der Gewerkschaftsbewegung. Allerdings muss das den Frauen durch entsprechende Arbeitszeitregelungen und -gesetze auch ermöglicht werden.

- ✓ Arbeitszeitverkürzung – auf 32 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- ✓ Verankerung von Frauenförderplänen als erzwingbare Betriebsvereinbarungen im ArbVG
- ✓ Keine faktische Benachteiligung von Frauen beim Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- ✓ Betriebsvereinbarungen über Maßnahmen zur betrieblichen Frauenförderung als Voraussetzung für die Vergabe von Unternehmenssubventionen und die Vergabe öffentlicher Aufträge
- ✓ Quoten für Führungspositionen, die zumindest den Frauenanteil der Beschäftigten widerspiegelt
- ✓ Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 Beschäftigten
- ✓ Verpflichtende Evaluierung der Einkommensberichte und Erstellung eines Maßnahmenplans, um strukturelle und finanzielle Unterschiede auszugleichen; Angabe zur Zusam-

mensetzung der Einkommen (Grundeinkommen, Zulagen, ausbezahlte Überstunden etc.) in den Einkommensberichten

- ✓ Spürbare Sanktionen – z. B. angemessene Geldstrafen – bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede
- ✓ Verpflichtung zur Übermittlung des Einkommensberichts an Interessensvertretungen, falls kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist
- ✓ Lohntransparenzgesetz für die innerbetriebliche Offenlegung der Gehälter und Löhne, wobei die Offenlegung ein individueller Rechtsanspruch sein soll
- ✓ Verpflichtende Fortschrittsberichte in den Unternehmen zur Verringerung der Einkommensschere und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- ✓ Volle gesetzliche Anrechnung der Pflegekarenz und Familienhospizkarenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche
- ✓ Kein Rückbau der öffentlichen Dienste – da diese starke und stabile ArbeitgeberInnen auch für Frauen sind
- ✓ Verpflichtende betriebsinterne Jobausschreibungen
- ✓ Verpflichtung zur Einkommensangabe in allen Stelleninseraten – z. B. auch bei freien DienstnehmerInnen
- ✓ Klagerecht für Interessenvertretungen – Verbandsklage – in Bezug auf (mangelhafte) Stelleninserate

Gender Medicine:

- ✓ Sensibilisierung der Menschen auf Gender Medicine
- ✓ Stärkere Förderung von betrieblichen Gesundheitsprogrammen, unter der Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten, verpflichtende Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung
- ✓ Verpflichtende Gesundheitsförderung sowie alters- und gendergerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, um auch die Rahmenbedingungen für eine Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters zu verbessern – daher keine Diskriminierung, sondern Sicherung der Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt
- ✓ Verstärkte Bewusstseinsbildung in Fragen der Gender Medicine bei in Ausbildung befindlichen wie auch bereits praktizierenden Menschen in Gesundheitsberufen

Um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, ist in der vida Gender Mainstreaming verstärkt zu leben. Gender Mainstreaming bezieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren Ursachen.

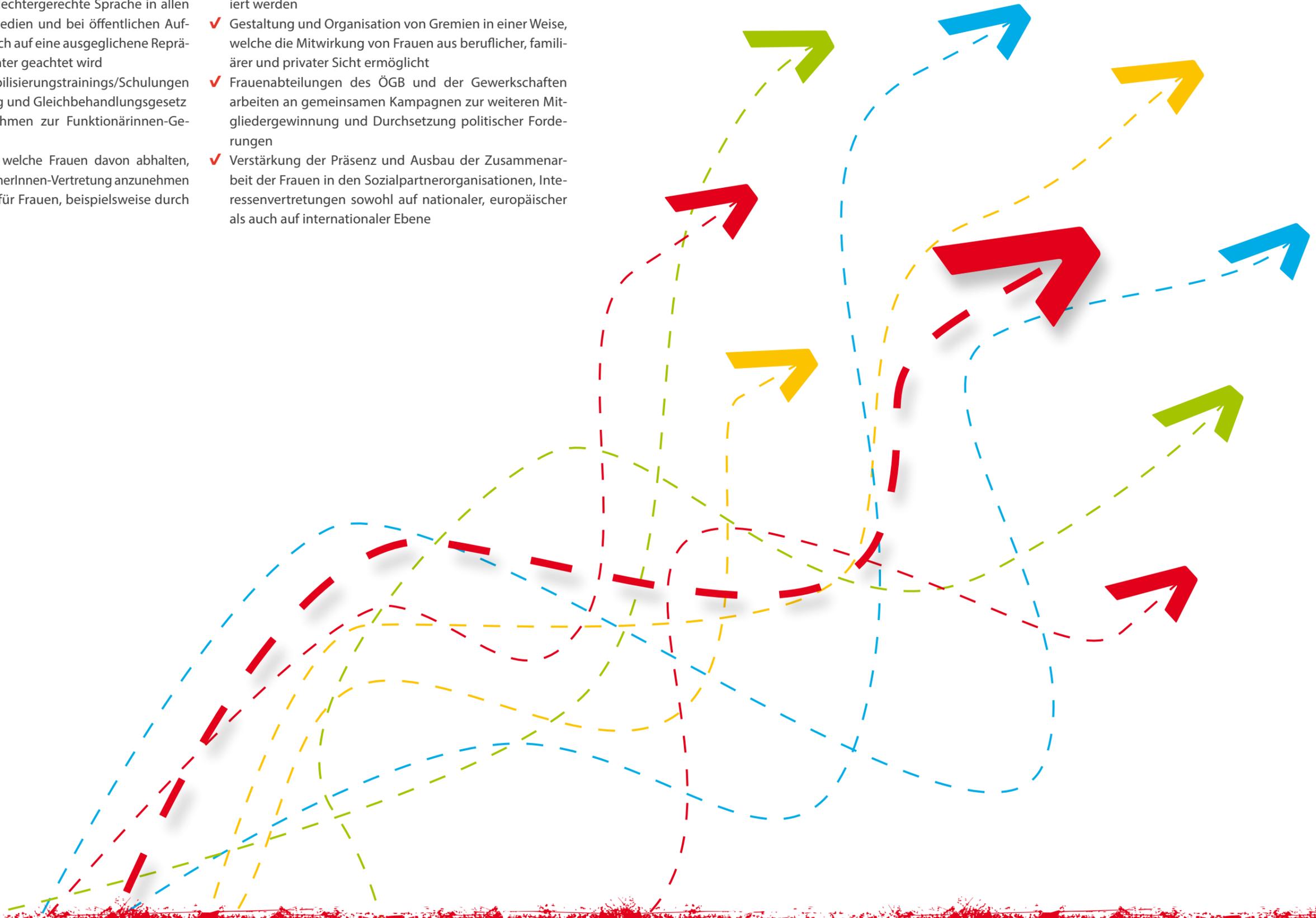
- ✓ Sensibilisierung der Bevölkerung bezüglich Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
- ✓ Umsetzung einer geschlechtersensiblen Erziehung vom Vorschulalter an in allen Bildungseinrichtungen sowie einer damit verbundenen Überarbeitung aller Lehrmittelunterlagen
- ✓ Laufende Evaluierung des Gender Mainstreaming

Umsetzung:

Um diese Ziele zu erreichen, müssen alle gemeinsam daran arbeiten, wozu allerdings auch das entsprechende Bewusstsein vorhanden sein muss.

- ✓ Deshalb wird eine geschlechtergerechte Sprache in allen gewerkschaftseigenen Medien und bei öffentlichen Auftritten verwendet, wie auch auf eine ausgeglichene Repräsentanz beider Geschlechter geachtet wird
- ✓ Durchführung von Sensibilisierungstrainings/Schulungen zu Gender Mainstreaming und Gleichbehandlungsgesetz
- ✓ Programme und Maßnahmen zur Funktionärinnen-Gewinnung
- ✓ Evaluierung der Gründe, welche Frauen davon abhalten, Funktionen als ArbeitnehmerInnen-Vertretung anzunehmen
- ✓ Spezielle Unterstützung für Frauen, beispielsweise durch eigene Schulungen

- ✓ Frauen und Männer in der vida, der Quote entsprechend, für Spitzen- und Führungspositionen gewinnen und einsetzen
- ✓ Transparente Auswahlverfahren und -kriterien für die Besetzung von Führungspositionen, die regelmäßig evaluiert werden
- ✓ Gestaltung und Organisation von Gremien in einer Weise, welche die Mitwirkung von Frauen aus beruflicher, familiärer und privater Sicht ermöglicht
- ✓ Frauenabteilungen des ÖGB und der Gewerkschaften arbeiten an gemeinsamen Kampagnen zur weiteren Mitgliedergewinnung und Durchsetzung politischer Forderungen
- ✓ Verstärkung der Präsenz und Ausbau der Zusammenarbeit der Frauen in den Sozialpartnerorganisationen, Interessenvertretungen sowohl auf nationaler, europäischer als auch auf internationaler Ebene





Pensionen

Gegenwärtige Lage:

Der Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung bringt neue Chancen, neue politische und gesellschaftliche Herausforderungen, denen mit Offenheit und mit Anerkennung der Älteren als wichtiger und aktiver Bestandteil unserer Gesellschaft begegnet werden muss. Die materielle Absicherung der PensionistInnen ist in Gefahr. Pensionsanpassungen auf Basis der durchschnittlichen Verbraucherpreise können die Werterhaltung der Pensionen nicht garantieren. Durch ständige Eingriffe in unser Pensionssystem droht steigende Altersarmut. Auch die immer weitere Verbreitung von prekären Beschäftigungsverhältnissen, Erwerbsbiografien mit häufigen Unterbrechungen und langfristiger Teilzeitarbeit verschärfen die Situation.

Durch die Reformen bei den Sozialversicherungen leidet die medizinische Versorgung. Davon sind auch PensionistInnen sehr stark betroffen. Die wohnortnahe Versorgung ist häufig nicht mehr gegeben. Dadurch, dass es für PensionistInnen keinen Rechtsanspruch auf Kuraufenthalt und Rehabilitation gibt, ist eine steigende Pflegebedürftigkeit gegeben.

Eine weitere Herausforderung ist die digitale Revolution, an der kein Weg vorbeiführt. Obwohl der Zugang zum Internet und zu digitalen Kommunikationstechnologien auch bei über 60-Jährigen im Steigen ist, ist es für Ältere, gerade im ländlichen Bereich, oft unmöglich, Bildungsangebote, sofern überhaupt vorhanden, zu nutzen. Die von der Digitalisierung Ausgeschlossenen sind auch von einer gewissen Teilhabe am sozialen Le-

ben ausgeschlossen. Vieles wird erst durch das Internet möglich und auch billiger. Gerade Menschen, die auf ihre Ausgaben besonders achten müssen, sind hier betroffen.

Mobilitätsbedürfnisse der älteren Generation sind bedingt nach dem Wohnort unterschiedlich ausgeprägt. Der überwiegende Teil der Mobilität der PensionistInnen findet im Nahbereich des Wohnortes statt. Sehr häufig gibt es allerdings Barrieren zur Inanspruchnahme des öffentlichen Personennahverkehrs. Eine der größten ist das Fehlen von Alternativen zum Ticketkauf am Automaten. In einigen Verkehrsverbänden (Vorarlberg, Tirol, Salzburg, Wien) gibt es außerdem günstige Jahresnetzkarten für PensionistInnen.

Forderungen und Ziele:

Zur Wahrung und Hebung der Lebensqualität aller älteren Menschen reicht es nicht, nur an ein paar einzelnen Stellschrauben zu drehen. Wir machen uns daher für ein umfassendes Maßnahmenpaket stark, das aus den folgenden Elementen besteht:

- ✓ Verfassungsrechtliche Verankerung des Grundrechts auf Alterssicherung einschließlich der Garantie für die Werterhaltung der Pensionsansprüche
- ✓ Ein Pensionssystem, das den Lebensstandard sichert. Auch in Zukunft muss der Schwerpunkt auf einer staatlichen Pensionsversicherung nach dem Umlageverfahren liegen

- ✓ Bessere Bewertung jener Zeiten für Kindererziehung, Präsenz- und Zivildienst, Arbeitslosigkeit sowie für pflegende Angehörige im Pensionskonto
- ✓ Pensionsanpassungen, bei denen auf die BezieherInnen von niedrigen Pensionen Rücksicht genommen und ein Mindesteinkommen gesichert wird
- ✓ Den geltenden Richtsatz für im gemeinsamen Haushalt lebende Paare dahingehend abändern, dass die Ausgleichszulage jeweils pro Person zur Anwendung gelangt
- ✓ Pensionserhöhungen in Form von Einmalbeträgen haben keine Nachhaltigkeit und sind daher abzulehnen
- ✓ Den Berechnungszeitraum für Pensionsanpassungen näher an den Zeitpunkt der Bekanntgabe des Anpassungsfaktors heranführen
- ✓ Aliquotierung der Pensionsanpassung beginnend mit dem 01.01. des Folgejahres nach Pensionsantritt. Zum Beispiel: Wenn jemand mit Stichtag 01.07.2019 in Pension geht, soll sie bereits für 2020 6/12 der Anpassung erhalten und im Folgejahr die volle Anpassung
- ✓ Die Streichung der Regelung betreffend den Pensionssicherungsbeitrag von öffentlichen Bediensteten und anderer Berufsgruppen (Post-, Bahn- oder Landesbediensteten) bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage
- ✓ Die Wiederherstellung des Alleinverdienerabsetzbetrages für PensionistInnen und somit die völlige Aufhebung der Einschleifregelung beim erhöhten Pensionistenabsetzbetrag (§ 33 Abs. 6 Z. 2 EStG), damit diese in Zukunft einkommensunabhängig gewährt wird
- ✓ Sofortige Ausstellung eines Freibetragsbescheids beim Eintreten eines Pflegefalles
- ✓ Im § 63 Abs. 4 EStG sollen als zusätzlicher Grund für eine von einem Veranlagungsverfahren losgelöste Antragstellung auf einen Freibetragsbescheid, für das laufende Kalenderjahr, auch „Außergewöhnliche Belastungen aus erkennbar länger dauerndem Pflegeaufwand“ aufgenommen werden
- ✓ Wertverlust des Pflegegeldes seit der vorletzten Steigerung (2009) per Erhöhung ausgleichen
- ✓ Zweckbindung des Pflegegeldes wäre anzudenken
- ✓ Ein klares Bekenntnis zur Steuerfinanzierung der Pflege, beispielsweise durch zweckgebundene Erbschafts- und Schenkungssteuer sowie Millionärssteuern

- ✓ Die verfassungsmäßige Garantie der flächendeckenden, wohnortnahen medizinischen Versorgung unabhängig von Alter und Einkommen
- ✓ Rechtsanspruch auf Rehabilitation und Kuraufenthalt für PensionistInnen
- ✓ Ausbau von wohnortnahen, niederschweligen, barrierefreien und bildungsfördernden Angeboten, ganz besonders einen verbesserten Zugang zu neuen Informationstechnologien
- ✓ Schaffung von leistbarem und seniorengerechtem Wohnraum sowie Förderung in der Form von Mietzinszuschüssen
- ✓ Schaffung der Voraussetzungen für eine eigenständige und selbstbestimmte Verkehrsteilnahme
- ✓ Bei Teilzeitbeschäftigten den Pensionsversicherungsbeitrag der DienstgeberInnen nach dem Verdienst einer Vollzeitbeschäftigung berechnen, dies würde durch den höheren Pensionsanspruch der Altersarmut entgegenwirken

Umsetzung:

Politische EntscheidungsträgerInnen sowie die Öffentlichkeit sind für uns wichtige Zielgruppen zur Erreichung der obigen Forderungen und Ziele. Generell ist eine verstärkte Beteiligung der PensionistInnen notwendig, um unsere Ziele und Forderungen zum Erfolg zu führen. Gleichzeitig ist eine Aufwertung der PensionistInnen innerhalb des ÖGB notwendig.

Wir wollen daher:

- ✓ Die Zusammenarbeit mit dem ÖGB im Bereich der PensionistInnen verstärken
- ✓ Die Interessen und Bedürfnisse von PensionistInnen aktiv in der Öffentlichkeit platzieren und die Aufmerksamkeit dafür intensivieren
- ✓ Die Öffentlichkeitsarbeit in diesen Bereichen intensivieren, z. B. durch Pressekonferenzen, Podiumsdiskussionen usw.
- ✓ Die Betroffenen selbst mobilisieren



Grenzüberschreitende Beschäftigung

Gegenwärtige Lage:

Die Akzeptanz der Europäischen Union und ihrer Institutionen in der Bevölkerung steht und fällt damit, wie diese mit den eigenen BürgerInnen umgehen. Dies ist stark verbesserungswürdig, insbesondere was die Gleichbehandlung in- und ausländischer (entsandter) ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt betrifft. Wir begrüßen prinzipiell das EU-Grundrecht der ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit, diese hat aber nur dann einen Mehrwert für die Beschäftigten, wenn Mobilität fair und sozial gerecht gestaltet ist. Das ist derzeit nicht der Fall, da die Wirtschaft oftmals Nutzen aus dem Lohngefälle innerhalb der EU zieht und Beschäftigte zu Opfern von - teils legalen - Geschäftsmodellen werden. Während der EU-Binnenmarkt immer weiter ausgebaut wird, bleiben die Interessen der Beschäftigten auf der Strecke. Solange die wirtschaftlichen Grundfreiheiten und der Wettbewerb über den sozialen Rechten stehen, ist keine Besserung in Sicht. Die ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit ist dann vielleicht für die Unternehmen eine Erfolgsgeschichte, nicht aber für deren mobile Beschäftigte.

Forderungen und Ziele:

Um die Zustimmung der Bevölkerung für das europäische Integrationsprojekt wiederzuerlangen und der berechtigten Kritik an der Politik der EU zu begegnen, braucht es eine soziale Agenda. Diese muss die negativen Auswirkungen des

verstärkten Wettbewerbs auf die Beschäftigten auffangen und zu einer Harmonisierung der Standards auf hohem Niveau führen. Europaweite soziale Standards sind wichtiger denn je, es braucht ein Mehr an Europa und keinen Rückfall in nationalstaatliches Kleinkrämer-Denken.

Wir fordern daher:

- ✓ Eine fair gestaltete und sozial gerechte grenzenlose Mobilität für die Beschäftigten
- ✓ Aufstockung von Kontrollorganen
- ✓ Rigoroses Vorgehen gegen die schwarzen Schafe bei den Unternehmern
- ✓ Die Ausstattung der Europäischen Arbeitsbehörde mit weitreichenden Befugnissen zwecks Beseitigung bisher identifizierter Defizite bei grenzüberschreitenden Beschäftigungsverhältnissen
- ✓ Keine Ausnahmen für bestimmte Branchen (wie z. B. des Straßengüter- und Personenverkehrs) von der Entsende-Richtlinie

Umsetzung:

Wir zeigen problematische grenzüberschreitende Beschäftigungsverhältnisse auf und kämpfen gegen die individuelle oder strukturelle Ausbeutung mobiler ArbeitnehmerInnen.

Dies geschieht in Zusammenarbeit mit den betroffenen Beschäftigten, Gewerkschaften der Nachbarstaaten, österreichischen und europäischen Institutionen. Übergeordnetes Ziel ist die faire und korrekte Behandlung aller in- und ausländischer Beschäftigten und das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“. Dieses soll insbesondere entsandte Beschäftigte vor Missbrauch, Ausbeutung und illegalen Sozialdumping-Praktiken schützen.

Dazu bedarf es gelebter Solidarität, die aus den folgenden Elementen besteht:

- ✓ Aufzeigen individueller und struktureller Missbrauchsfälle (wie z. B. Scheinentsendungen) bei grenzüberschreitender Beschäftigung
- ✓ Kampf gegen Geschäftsmodelle, welche Beschäftigte um ihre Rechte bringen (wie z. B. Scheinselbständigkeit, Scheinentsendungen...)
- ✓ Enge Zusammenarbeit mit den zuständigen nationalen Behörden und Ministerien
- ✓ Verstärkung der grenzüberschreitenden Gewerkschaftskooperationen
- ✓ Mit Nachbargewerkschaften akkordierte Aktionen
- ✓ Abschluss weiterer bi- oder multilateraler gewerkschaftlicher Abkommen zwecks Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping
- ✓ Enge Kooperation mit EU- Abgeordneten zwecks Verbesserung

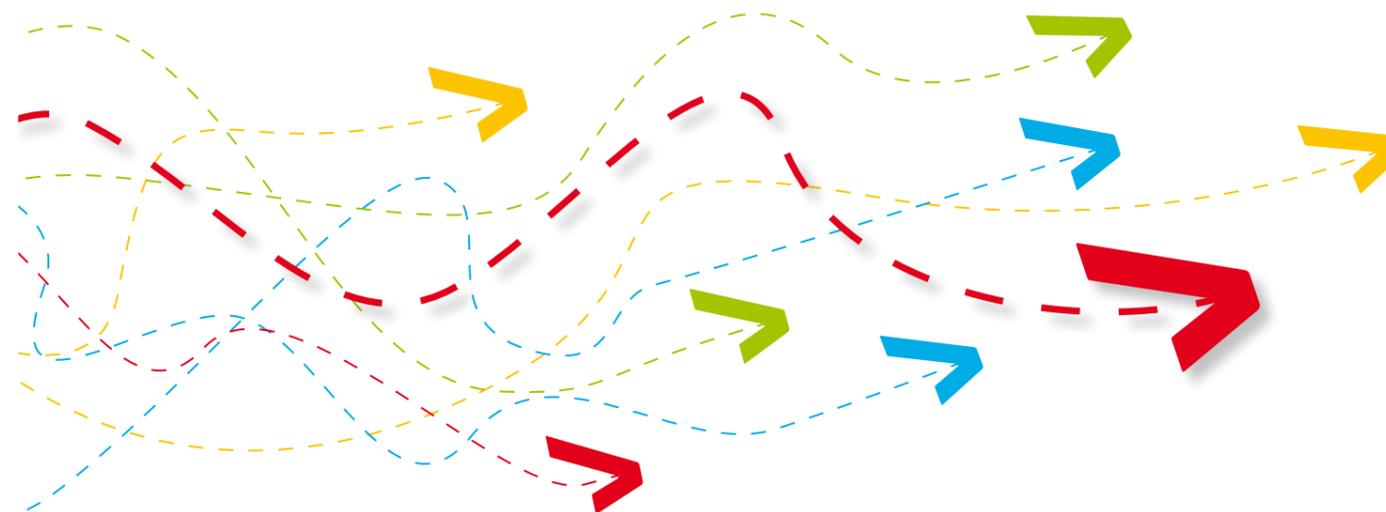
der ArbeitnehmerInnenrechte und Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitender Beschäftigung

- ✓ Ausbau grenzüberschreitender Rechtsschutzvereinbarungen zwischen Gewerkschaften

Darüber hinaus werden wir für die Zielgruppe der in Österreich ansässigen Beschäftigten mit migrantischem Hintergrund bzw. der nach Österreich entsandten ausländischen Beschäftigten besondere Betreuungsangebote entwickeln. Da deren Anteil in einigen vida-Branchen ständig steigt, kann der Einsatz sprachlich und interkulturell geschulter MitarbeiterInnen bei der Mitgliederwerbung und -betreuung zur Überwindung von Sprachbarrieren und Hemmschwellen beitragen.

Dazu braucht es:

- ✓ Gezielte Betreuungsangebote für vida-BetriebsrätInnen mit einem hohen Anteil migrantischer Beschäftigter in der Belegschaft
- ✓ Vernetzung von BetriebsrätInnen mit migrantischem Hintergrund zwecks Entwicklung spezieller Mitgliederentwicklungs- und Betreuungskonzepte





Liberalisierungen und Lohn- und Sozialdumping verhindern



Gegenwärtige Lage:

Der Prozess des politischen und wirtschaftlichen Zusammenrückens in Europa schreitet vor allem im Wirtschaftsbereich voran: Während die Integration der Gütermärkte weitgehend abgeschlossen ist, ist die Öffnung der Dienstleistungsmärkte in vollem Gange.

Der Fokus der Europäischen Kommission lag und liegt auf der Vollendung des Binnenmarktes in allen Bereichen. Dazu wird ein Liberalisierungspaket nach dem anderen geschnürt, welches negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat und Arbeitsplätze gefährdet. Gleichzeitig geraten europäische soziale Standards zunehmend unter Druck. Hinzu kommt, dass die EU-Kommission derzeit alle bestehenden und geplanten europäischen Richtlinien und Verordnungen einem sogenannten „Fitness-Check“ unterzieht – ein verharmlosender Ausdruck für die Überprüfung, ob diese Vorschriften für Unternehmen zu kostspielig sind und somit deren Wettbewerbsfähigkeit gefährden könnten. Was sich aber wirklich dahinter verbirgt, ist nichts anderes als der systematische Abbau lang erkämpfter Errungenschaften wie Arbeitsschutz

und Mitbestimmung. Dieser soziale Rückschritt hat massive Auswirkungen auf die Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen in ganz Europa.

In eine ähnliche Richtung geht der Euphemismus „Gold Plating“, die angebliche Übererfüllung von EU-Mindestnormen in österreichischen Gesetzen. Auch hier geht es um die Identifizierung angeblich komplizierter und kostspieliger Vorschriften für Unternehmen, um diese dann zu „entschärfen“. Der Kampfbegriff „Gold Plating“ gefährdet die viel höheren österreichischen Standards, wie beispielsweise das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) und somit auch die ArbeitnehmerInnenrechte. Es geht hier nicht nur um die Rechte und den Schutz inländischer, sondern auch ausländischer mobiler Arbeitskräfte.

Die Forderung der EU-Kommission - und auch der österreichischen Bundesregierung - nach mehr Subsidiarität ist gerade in ArbeitnehmerInnen-Belangen gefährlich. Der Arbeitsmarkt ist längst grenzenlos, deshalb sind EU-weite Regelungen notwendig, nationalstaatliche Alleingänge machen keinen Sinn. Es braucht ein Mehr an Europa, diese Notwendigkeit manifestiert sich beispielsweise im grenzüberschreitenden Verkehr, der unbedingt faire europäische Standards braucht. Das Prinzip der Subsidiarität darf nicht dazu führen, dass sich die Europäische Union nur noch auf den Binnenmarkt konzentriert und sich von der Weiterentwicklung und Festlegung fairer sozialer Standards verabschiedet.

Forderungen und Ziele:

Wir kritisieren die Binnenmarktstrategie der Europäischen Union, die im Dienstleistungsbereich zu Marktöffnungen und Privatisierungen und damit zu negativen Auswirkungen sowohl auf die Arbeitsplatzanzahl als auch auf deren Qualität führt. Der europäische Binnenmarkt darf kein Selbstzweck sein, sondern muss die Lebensqualität und den Wohlstand der EU-BürgerInnen fördern und die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten sichern. Insbesondere öffentliche Dienstleistungen - wie z. B. der Verkehr und der Gesundheitsbereich - sind keine herkömmlichen Güter, die öffentliche Daseinsvorsorge ist ein unverzichtbares Element des europäischen Sozialmodells. Die „Vermarktung“ verbessert weder ihre Effizienz noch ihre Qualität.

Liberalisierungen und niedrigere Sozialstandards führen zu Lohn- und Sozialdumping, einem Phänomen, das nur mit Hilfe akkordierter Maßnahmen auf nationaler und europäischer Ebene bekämpft werden kann.

Wir fordern daher:

- ✓ Den Schutz vor Nivellierung nach unten
- ✓ Die Beendigung der neoliberalen Strategie von Liberalisierung, Privatisierung und Deregulierung

- ✓ Die Beendigung des REFIT-Programms
- ✓ Den Vorrang sozialer Grundrechte vor Binnenmarktfreiheiten
- ✓ Die Sicherung und Stärkung des (Sektoralen) Sozialen Dialogs (SSD) auf europäischer Ebene zwecks Verankerung sozialpartnerschaftlicher Prinzipien
- ✓ Die Aufstockung von Kontrollorganen im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping sowie verstärkte Kontrollen und Sanktionen
- ✓ Die Verbesserung der grenzüberschreitenden behördlichen Zusammenarbeit
- ✓ Grenzüberschreitende Kontrolleinsätze gegen Lohn- und Sozialdumping
- ✓ Eine bessere grenzüberschreitende Durchsetzbarkeit von Verwaltungsstrafen bei Lohn- und Sozialdumping
- ✓ Ausstattung der Europäischen Arbeitsbehörde mit weitreichenden Befugnissen
- ✓ Die Überarbeitung der Bestimmungen zur Europäischen Bürgerinitiative (zugunsten eines leichteren Zugangs zu direkter Mitbestimmung)
- ✓ Die Beendigung informeller, intransparenter und demokratiepolitisch bedenklicher Trilogverhandlungen im EU-Gesetzgebungsprozess
- ✓ Ein verpflichtendes Lobbyingregister in allen EU-Institutionen
- ✓ Eine ausgewogene und transparente Besetzung von BeraterInnen und ExpertInnen in EU-Kommissionsgremien
- ✓ Stärkung der Rolle des EU-Parlaments im europäischen Gesetzgebungsprozess

Umsetzung:

Die Beschreibung der gegenwärtigen Situation zeigt die Vielschichtigkeit der Probleme, die in ihrer Gesamtheit zum Verdrängungswettbewerb, Verlust von Arbeitsplätzen, zur Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt haben und es auch weiterhin tun werden, wenn wir nicht aktiv dagegen auftreten.

Unsere Hauptziele sind: gute Arbeit, faire Löhne, von der Nationalität der Beschäftigten unabhängige Chancengleichheit

auf dem Arbeitsmarkt, faire grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten, hohe soziale Standards und eine ausgewogene Work-Life-Balance. Um diese Ideale zu erreichen, ist konsequentes gewerkschaftliches Lobbying auf zwei Ebenen notwendig.

Auf nationaler Ebene erfolgt dies:

- ✓ Mittels Sensibilisierung der betroffenen Beschäftigten (mehrsprachige arbeits- und sozialrechtliche Beratung von mobilen ArbeitnehmerInnen, Informationsveranstaltungen, mehrsprachige Info-Folder, aktives Zugehen auf grenzüberschreitend tätige Beschäftigte)
- ✓ Mittels Ausarbeitung eigener Gegenkonzepte bei neuen aus ArbeitnehmerInnen-sicht kritischen EU-Gesetzesvorschlägen, mit denen die zuständigen nationalen Behörden lobbied werden
- ✓ Lobbying bei öffentlichen Beschaffungsstellen, sodass diese bei Ausschreibungen Qualitäts- und Sozialkriterien anwenden
- ✓ Durch den ständigen Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit den zuständigen Ministerien, MinisterInnen und deren Beamtenapparaten
- ✓ Durch die aktive gewerkschaftliche Beteiligung bei der nationalen Umsetzung der EU-Regelungen
- ✓ Mit Hilfe der Gründung von und die aktive Beteiligung in Europäischen Betriebsräten (EBR)

Auf europäischer Ebene geschieht dies:

- ✓ Mit Hilfe EU-weiter gewerkschaftlicher Lobbying-Strategien und Aktions-Fahrpläne, die von den europäischen Dachverbänden (ETF, EFFAT u.A.) in Abstimmung mit ihren Mitgliedsorganisationen entwickelt werden
- ✓ Mittels verstärkter Beteiligung an grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Maßnahmen (Solidaritätsaktionen, Informationskampagnen, zielgruppenspezifische Betreuungsangebote, europäische Rechtsschutzvereinbarungen)
- ✓ Mittels individuellem Abgeordneten-Lobbying im EU-Parlament, nations- und fraktionsübergreifend
- ✓ Mittels Verbandslobbying über die europäischen Gewerkschaftsdachverbände wie z. B. ETF und EFFAT, bei denen vida Mitglied ist



Ansprüche der vida-Mitglieder in Gegenwart und Zukunft ➔

Gegenwärtige Lage:

Die Mitgliederstruktur der Gewerkschaft vida ist so vielfältig, wie die Branchen, die wir vertreten. Dementsprechend gibt es auch eine Vielzahl an unterschiedlichen Bedürfnissen und Erwartungen. Hinzu kommt, dass die Arbeitswelt sich in einem Wandel befindet – angefangen bei den vielerorts längst schon zur Regel gewordenen „atypischen Beschäftigungsverhältnissen“ bis hin zu den neuen Herausforderungen durch die Digitalisierung.

Wir sehen es als unsere Aufgabe, über den Tellerrand hinauszublicken und auch nicht vor neuen Herausforderungen zurückzuschrecken.

Forderungen und Ziele:

Eine Grundlage der ArbeitnehmerInnen-Vertretung in Österreich sind die Betriebsratskörperschaften. Sie agieren vor Ort, können schnell und unmittelbar reagieren und sind die erste Verteidigungslinie, wenn es um die Interessen der Beschäftigten geht. Daher sind selbstverständlich jegliche Schwächungen dieser Institution (personell, rechtlich, ressourcentechnisch) abzulehnen.

Wir fordern daher:

- ✓ Beibehaltung des bewährten Systems von ArbeiterInnen-Betriebsrat, Angestellten-Betriebsrat, Jugendvertrauensrat und Behindertenvertrauensrat
- ✓ Ausbau der Bildungsfreistellung und höhere Flexibilität bei ihrer Inanspruchnahme
- ✓ Im Falle der Verweigerung von Informationsrechten strengere Strafen
- ✓ Mitbestimmungsrechte von ArbeitnehmervertreterInnen in öffentlichen Institutionen (z. B. Sozialversicherung) ausbauen
- ✓ Herabsetzung der Freistellungsgrenze auf 100 MitarbeiterInnen bzw. aliquote Freistellung bei Nichterreichen der 100 MitarbeiterInnen (z.B. für 50 MitarbeiterInnen halbe Freistellung)
- ✓ Die gesetzliche Beibehaltung des Beirates sowie die Teilnahme in der Hauptversammlung und dem Verwaltungsrat sowie in den Landesstellenausschüssen mit Stimmrecht für Senioren- bzw. BehindertenvertreterInnen in der Sozialversicherung

Stabilität und Planbarkeit im Berufsleben sind essentielle Voraussetzung für eine funktionierende Work-Life-Balance. Dazu

gehört, sich trotz Erwerbsarbeit keine Sorgen um die soziale und finanzielle Absicherung machen zu müssen.

- ✓ Gesetzliche Beschränkungen von zeitlich befristeten Dienstverträgen, Leiharbeit und All-in-Verträgen. Diese Einschränkungen sollen nicht auf die individuellen Verträge abstellen, sondern auf die Gesamtheit der Beschäftigten in einem Unternehmen. Somit soll vermieden werden, dass beispielsweise befristet beschäftigte DienstnehmerInnen regelmäßig ausgetauscht werden, die Gesamtzahl an diesen „atypischen“ Beschäftigungen in einem Unternehmen allerdings konstant bleibt oder sogar noch ansteigt
- ✓ Stopp dem Abbau von Rechten der ArbeitnehmerInnen in atypischen Beschäftigungsformen
- ✓ Keine Beschäftigung ohne Pflichtversicherung – auch kleinste Dienstverhältnisse müssen versichert sein. So sollen auch Werkverträge, freie Dienstverhältnisse und geringfügige Beschäftigung voll sozialversicherungstechnisch abgedeckt werden. Die Pflicht zur Meldung dieser Beschäftigungsformen soll bei dem/der AuftraggeberIn bzw. ArbeitgeberIn liegen
- ✓ Anpassung des Verbraucherpreisindex mit einer stärkeren Differenzierung unterschiedlicher Lebenslagen

Eine häufige politische Empfehlung im Zusammenhang mit den Veränderungen durch die Digitalisierung ist die Fort- und Weiterbildung. Durch bessere Qualifizierung sollen Arbeitsplätze erhalten werden. Wer seine Beschäftigung dennoch verliert, soll dadurch ein Wechsel in ein anderes Tätigkeitsfeld leichter gemacht werden. Wir unterstützen dies, sind allerdings zugleich der Ansicht, dass die Pflicht zur Weiterbildung nicht ausschließlich bei den einzelnen ArbeitnehmerInnen oder der Öffentlichen Hand liegen kann. Auch die ArbeitgeberInnen müssen ihren Beitrag leisten und entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten.

- ✓ Ausweitung anerkannter Lehrberufe in enger Kooperation mit den Gewerkschaften
- ✓ Bundesweite Vereinheitlichung von Qualifizierungsstandards
- ✓ Schaffung eines Qualifizierungsfonds für Beschäftigte, die aufgrund von Digitalisierungsmaßnahmen einen Bedarf an Weiterbildung haben; dieser Fonds soll von Unternehmen finanziert werden
- ✓ Stärkung der Rechte für Fort- und Weiterbildung für Beschäftigte (Kündigungsschutz sowie Recht auf Freistellung für entsprechende Maßnahmen)
- ✓ Verstärkte Informationskampagnen in den Betrieben über mögliche Aus- und Weiterbildungsangebote und über bestehende Förderangebote informieren
- ✓ Rechtsanspruch auf Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

Gesundheitsschutz:

- ✓ Mehr Psychotherapieplätze auf „Krankenschein“

- ✓ Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten insbesondere auf psychische Erkrankungen
- ✓ Evaluierung des Mutterschutzgesetzes hinsichtlich ArbeitnehmerInnenschutz und Veränderungen in der Arbeitswelt (Freistellungen gemäß §§ 2 b (2), 4 MSchG – Beschäftigte in Wach- und Sicherheitsdiensten)
- ✓ Ausweitung der Bestimmungen bezüglich Behaltefrist bei Fehlgeburten und Elternkarenz auf 4 Monate

Kündigung im Krankenstand:

Wir treten in Verhandlungen mit der Bundesregierung, um einen Kündigungsschutz für ArbeitnehmerInnen während des Krankenstandes nach einem Arbeitsunfall und berufsbedingten Erkrankungen einzuführen, gleichzeitig den Entgeltfortzahlungsfonds wieder einzurichten und bei Arbeitsunfällen einen langen Unterstützungszeitraum vorzusehen.

Das Arbeitsverfassungsgesetz muss dahingehend geändert werden, dass bei jeder „einvernehmlichen Lösung“ eines Beschäftigungsverhältnisses der Betriebsrat verpflichtend beigezogen werden muss.

Es muss eine gesetzliche Regelung geschaffen werden, die die Entgeltfortzahlung bei einer einvernehmlichen Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses während eines laufenden Krankenstandes wie bei einer Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn handhabt. Dieser muss verpflichtet werden, trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Entgelt weiter auszubehalten.

Umsetzung:

Bisher unterrepräsentierten Gruppen in der Gewerkschaftsbewegung eine Stimme und Möglichkeit zur Beteiligung zu geben, ist eines unserer größten Ziele. Daher müssen wir uns neuen Beschäftigtengruppen wie auch neuen Formen der Organisation der Beschäftigten öffnen. Um dies zu erreichen, wollen wir:

- ✓ Ein breiteres Angebot für freie DienstnehmerInnen schaffen – in immer mehr Branchen der Gewerkschaft vida sind freie DienstnehmerInnen beschäftigt. Wir wollen aktiv auf diese Gruppe zugehen und mit einem eigenen Angebot zur Unterstützung und Vernetzung diese als Gewerkschaftsmitglieder gewinnen
- ✓ Für bisher nicht in der Gewerkschaft organisierte Beschäftigungsformen im Rahmen von vidaflex die Möglichkeit schaffen, sich zu vernetzen und gemeinsame Interessen durchzusetzen
- ✓ Räume (virtuell wie physisch) schaffen, in denen ein Austausch stattfinden kann, abseits klassischer Gewerkschaftsgremien
- ✓ Gleichzeitig bereits vorhandene regionale Vernetzungs-

räume stärken

- ✓ Regelmäßige Befragungen von Betroffenen durchführen, um deren Positionen und Meinungen in Erfahrung zu bringen
- ✓ Uns solidarisch zeigen mit anderen Gewerkschaften, Organisationen der Zivilgesellschaft und marginalisierten Gruppen, auch wenn diese nicht unmittelbar unsere Branchen betreffen

Ein Schlüsselement zu einer engagierten, starken und solidarischen Gewerkschaftsbewegung ist Wissen. Sowohl ein unmittelbar anwendbares Wissen im Bereich Arbeitsrecht, Sozialrecht, Rechte von BetriebsrätInnen und Ähnlichem als auch ein langfristiges Verständnis von Zusammenhängen, sei es wirtschaftspolitisch, gesellschaftspolitisch oder geopolitisch. Nur so ist es möglich, bestehende Rechte zu verteidigen sowie Vorschläge für ein gutes Leben für alle zu gestalten. Daher werden wir:

- ✓ Das bestehende Angebot an Weiterbildung von AK, ÖGB und vida intensiv und aktiv bewerben. Dabei wollen wir gezielt Betriebsratskörperschaften ansprechen, die Anspruch auf eine Freistellung haben und noch kein Bildungsangebot genutzt haben
- ✓ Jedes Betriebsratsmitglied mindestens einmal je Betriebsratsperiode betreffend Weiterbildungsangebote ansprechen
- ✓ Moderne Formen der Bildung anbieten (z. B. e-learning, Webinare ...)
- ✓ Eine Zielgruppenanalyse betreffend das bestehende Bildungsangebot durchführen
- ✓ Den inhaltlichen Austausch zwischen FachexpertInnen, FunktionärInnen und Mitgliedern stärken

Schwerpunkt Betriebsorganisation:

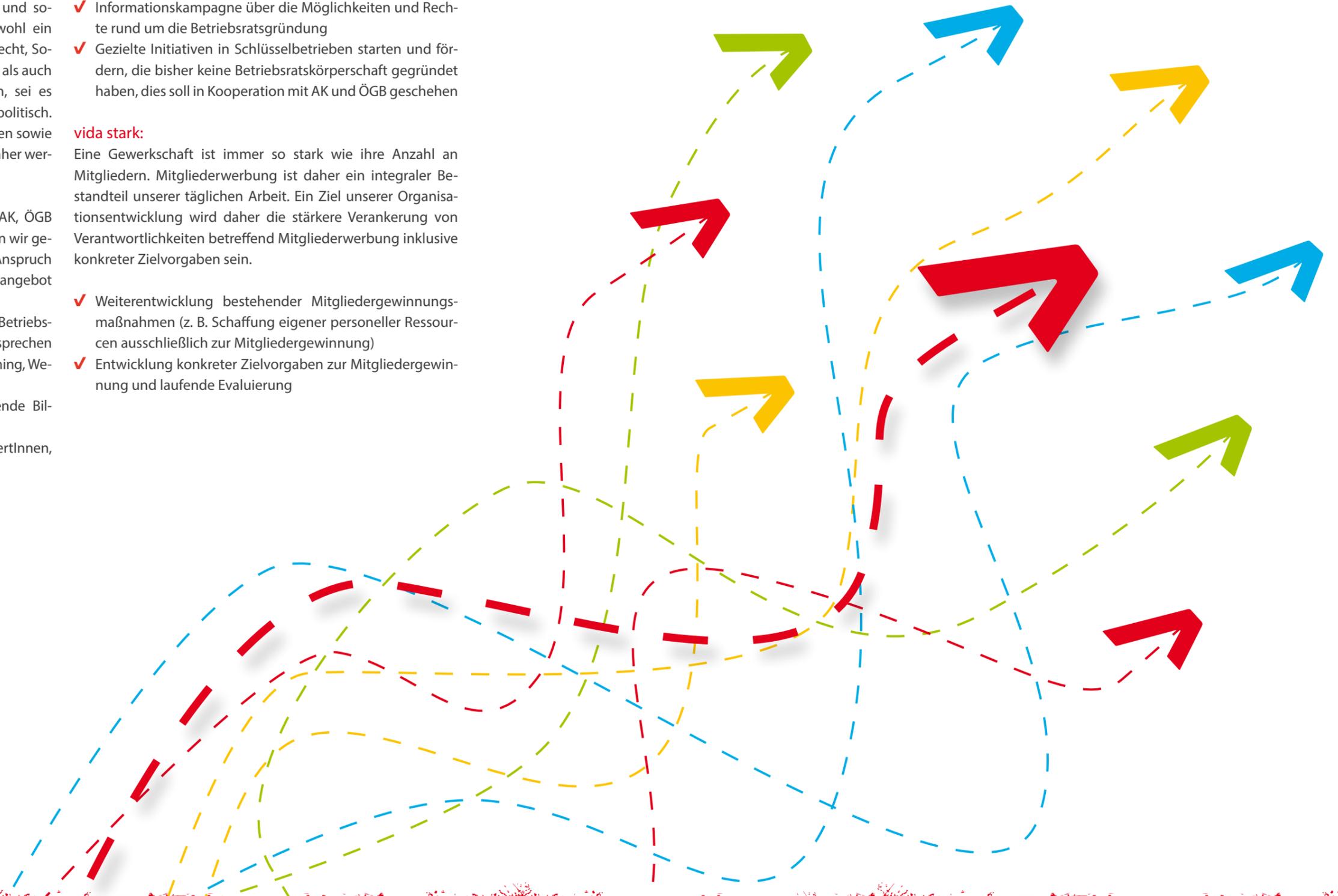
Nach wie vor wissen viele österreichische ArbeitnehmerInnen nicht, dass in Betrieben mit mehr als fünf MitarbeiterInnen ein Betriebsrat zu wählen ist. Erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit ist immer von gut organisierten Betrieben abhängig, weshalb wir es uns zur Aufgabe machen, in Zukunft noch mehr Bewusstseinsbildung über die rechtlichen Rahmenbedingungen betrieblicher Organisation zu leisten.

- ✓ Informationskampagne über die Möglichkeiten und Rechte rund um die Betriebsratsgründung
- ✓ Gezielte Initiativen in Schlüsselbetrieben starten und fördern, die bisher keine Betriebsratskörperschaft gegründet haben, dies soll in Kooperation mit AK und ÖGB geschehen

vida stark:

Eine Gewerkschaft ist immer so stark wie ihre Anzahl an Mitgliedern. Mitgliederwerbung ist daher ein integraler Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Ein Ziel unserer Organisationsentwicklung wird daher die stärkere Verankerung von Verantwortlichkeiten betreffend Mitgliederwerbung inklusive konkreter Zielvorgaben sein.

- ✓ Weiterentwicklung bestehender Mitgliedergewinnungsmaßnahmen (z. B. Schaffung eigener personeller Ressourcen ausschließlich zur Mitgliedergewinnung)
- ✓ Entwicklung konkreter Zielvorgaben zur Mitgliedergewinnung und laufende Evaluierung





vida als politische Kraft →

Gegenwärtige Lage:

Mitglieder werben oder Kollektivverträge verhandeln gehören zum gewerkschaftlichen „Alltagsgeschäft“. Doch regelmäßige Auseinandersetzungen zeigen uns, dass ein reiner Fokus auf Kern-Aufgaben oder Service-Themen nicht ausreichen, um das ganze Spektrum der Interessen der Beschäftigten abzudecken. Es braucht dafür auch eine politische Gewerkschaftsbewegung, die sich nicht scheut, auch intern kontroverse Themen und Fragestellungen anzugehen. Die nicht davor zurückschreckt, gegen den Strom zu schwimmen und dennoch standhaft bleibt. Die Gespräche und Verhandlungen sucht, zugleich aber auch jederzeit bereit ist, für ihre Forderungen auf die Straße zu gehen.

Forderungen und Ziele:

Eine politische Kraft sein zu wollen, ist ein hoher Anspruch. Es erfordert, dass wir uns die Zeit nehmen, komplexe Fragestellungen anzugehen, ohne auf die heutzutage gerne gebrauchten „einfachen Lösungen“ hereinzufallen. In einer Zeit, in der um die öffentliche Aufmerksamkeit im Kurznachrichtenstil gekämpft wird, in der Lagerdenken vor kritischem Denken kommt, wollen wir als Gewerkschaft vida uns noch breiter aufstellen als bisher.

Dabei ist es wichtig, die bereits erarbeiteten und in diesem Grundsatzprogramm niedergelegten Forderungen und Ziele umfassend zu kommunizieren und sich kritisch mit ihnen auseinanderzusetzen. Ebenso ist es wichtig, neue Perspektiven in Betracht zu ziehen. Veränderungen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben müssen verstärkt in die Art, wie wir gewerkschaftliche Vertretung definieren, integriert werden.

Zugleich wollen wir auch eintreten als VerteidigerInnen für soziale Errungenschaften, die zunehmend in Frage gestellt werden – sei es die österreichische Sozialpartnerschaft, ein umfassender Sozialstaat, wirtschaftsdemokratische Ansätze wie Betriebsratskörperschaften/Jugendvertrauensräte/Behindertenvertrauensräte u.v.m. Dabei lassen wir uns nicht von Sägern aus der Ruhe bringen, dass unsere Forderungen aus dem letzten Jahrhundert seien – viele gute Ideen brauchten eine Weile, bis ihre Zeit reif war.

Wir fordern daher:

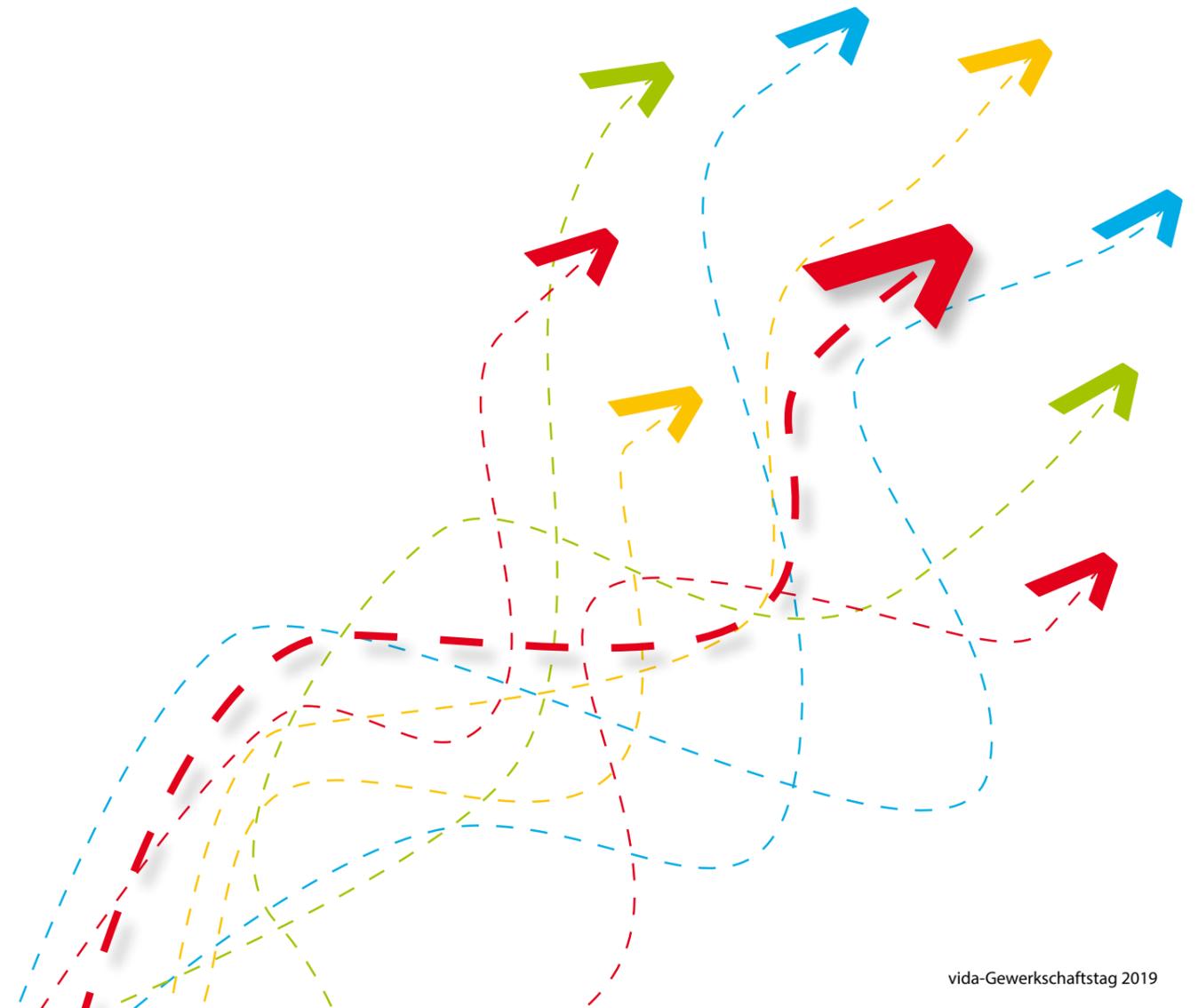
- ✓ Demokratischer Dialog und Mitbestimmung sind Stützpfeiler einer aufgeklärten Gesellschaft und dürfen nicht eingeschränkt werden. Darunter fällt selbstverständlich auch die Mitbestimmung im Betrieb

- ✓ Einsatz für eine nachhaltige Wirtschaftsweise, damit auch nachkommende Generationen noch eine intakte Umwelt vorfinden. Umweltschutz und Arbeitsplätze sind kein Widerspruch, sondern können sich gegenseitig ergänzen

Umsetzung:

- ✓ Sozialpartnerschaft 2.0 – in vielen Bereichen herrscht ein jahrelanger Stillstand zwischen den Sozialpartnern aufgrund gegensätzlicher Interessen. Wir wollen daher neue Wege der Sozialpartnerschaft andenken, welche über die klassischen Grenzen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen hinausdenken. Als Gewerkschaft vida wollen wir für alle eintreten, die sich einem starken Machtungleichgewicht gegenüber sehen
- ✓ Als Gewerkschaft scheuen wir uns aber auch nicht vor der Anwendung von Kampfmaßnahmen und neuartigen Formen der Durchsetzungsfähigkeit, wenn dies dem Erreichen des Verhandlungszieles dient

- ✓ Keine Furcht vor Experimenten – neue und ungewöhnliche Formen der Organisation gewerkschaftspolitischer Arbeit sollen erprobt werden. Diesen Experimenten werden der Raum und die Ressourcen gegeben, um sich entwickeln zu können
- ✓ Räume schaffen für inhaltlichen Dialog und kritisch-fachliche Auseinandersetzungen. Dieser Dialog soll dabei offen sein, sowohl für Mitglieder als auch für Noch-Nicht-Mitglieder
- ✓ Lobbying und politische Aufklärungsarbeit für unsere Themen und Forderungen. Gezielter Einsatz von MultiplikatorInnen
- ✓ Laufende Vernetzung und Zusammenarbeit mit NGOs, internationalen Gewerkschaften sowie anderen zivilgesellschaftlichen AkteurInnen
- ✓ Zeichen des Widerstands und der Solidarität überall da setzen, wo Demokratie, Menschenrechte und soziale Sicherheit beschnitten werden
- ✓ Politische Forderungen der Jugend, Frauen und PensionistInnen sind ein Anliegen der Gesamtorganisation und daher gemeinsam durchzusetzen





vida als mediale Kraft

Gegenwärtige Lage:

Wie und womit wir kommunizieren, hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Besonders die rasante Entwicklung der Sozialen Medien hat großen Einfluss auf unseren Alltag. Egal, wo wir uns befinden, wir können uns jederzeit mit der ganzen Welt austauschen, vernetzen und Inhalte teilen. Aus dem Monolog wurde im letzten Jahrzehnt ein vielseitiger Dialog. Das gilt auch für die Kommunikation unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Diese reicht mittlerweile von der Ortsgruppe, vom Flugblatt und dem vida-Magazin über unsere Website bis hin zu diversen Facebook-Seiten. Die Möglichkeiten unsere Forderungen, Erfolge und Botschaften zu kommunizieren sind dabei ebenso zahlreich wie die Interessen unserer Mitglieder und all jener, die in Zukunft unserer Bewegung beitreten wollen.

Forderungen und Ziele:

Um unsere Themen verständlich machen zu können, ist es umso wichtiger, die Bedürfnisse und Wünsche unserer Anspruchsgruppen genau zu kennen. Bei jeder Forderung, jedem Erfolg und jeder Botschaft, die wir kommunizieren wollen, müssen wir uns vorher fragen, was unser Gegenüber braucht, damit diese auch wirklich verstanden werden können. Ist es eine ausführliche Reportage im vida-Magazin für unsere Mitglieder? Oder reicht ein knackiges Posting samt Foto auf einer unserer Facebook-Seiten? Oder braucht es doch eine aufwendigere Kampagne, um breitere Aufmerksamkeit zu erzeugen und dadurch auch neue Mitglieder zu gewinnen?

- ✓ Durch die mediale Aufbereitung unserer Themen, Angebote, Forderungen und Botschaften lernen uns unsere Mitglieder und potenzielle neue Mitglieder besser kennen. Klassische Printmedien werden dabei gleichrangig mit neuen Kommunikationskanälen betrieben, um möglichst alle Zielgruppen zu erreichen
- ✓ Wir schaffen Begeisterung bei unseren Mitgliedern und dadurch entwickeln sie Nähe zu uns
- ✓ Unsere Themen, Forderungen, Botschaften, Erfolge und Angebote bewegen – unsere Mitglieder wollen mehr über uns erfahren
- ✓ Über unsere Themen, Forderungen, Botschaften und Angebote gewinnen wir neue Mitglieder

Umsetzung:

- ✓ Stärkere Vernetzung und Weiterentwicklung bestehender Print- und Social-Media-Kanäle der vida
- ✓ Entwicklung und Umsetzung einer proaktiven und möglichst breit angelegten Social-Media-Strategie im Sinne einer verstärkten Interaktion mit unseren Mitgliedern und potenziellen neuen Mitgliedern
- ✓ Zielgruppengerechte Aufbereitung von Themen, Forderungen, Botschaften, Erfolgen und Angeboten, um diese nachhaltiger und vielseitiger zu kommunizieren
- ✓ Vermehrter Einsatz von datenschutztechnisch unbedenklichen Alternativen zu bestehenden digitalen Kommunikationskanälen
- ✓ Bereitstellung von vida-Material zur Verwendung in Betriebsrats-Medien

GEMEINSAM **vida** 
MUTIG IN DIE ZUKUNFT

IMPRESSUM

Herausgeber: Gewerkschaft vida, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Telefon: +43 (01) 534 44 79, E-Mail: info@vida.at, www.vida.at, ZVR-Nummer: 576439352, DVRNr.: 0046655, Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Verlags- und Herstellungsort: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Kreation © Reinhard Schön, ÖGB-Verlag, Produktion: ÖGB-Verlag, Fotos: S. 8: Adobe Stock/alotofpeople, S. 12: AdobeStock/praethip, S. 16: AdobeStock/Superingo, S. 20: AdobeStock/Kirill Livshitskiy, S. 22: AdobeStock/Halfpoint, S. 26: AdobeStock/Igor Batenev, S. 30: AdobeStock/ehrenberg-bilder, S. 32: AdobeStock/relif, S. 36: AdobeStock/Patrizia Tilly, S. 38: AdobeStock/Victor Moussa, S. 40: AdobeStock/bernardbodo, S. 42: AdobeStock/Julien Eichinger, S. 46: AdobeStock/Microgen, S. 48: AdobeStock/peampath, Druck- und Satzfehler vorbehalten.

GEMEINSAM **vida**
MUTIG IN DIE ZUKUNFT

