



Grundsatzprogramm

beschlossen am 3. Gewerkschaftstag (4. bis 6. November 2014)

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



Grundsatzprogramm

vida aktiv (Vorwort)	3
Steuern und Abgaben	4
KV-Politik	8
Teilzeit – Vollzeit – Lebenszeit	12
Grenzüberschreitende Beschäftigung	16
Daseinsvorsorge I: Betreuungsleistungen	18
Daseinsvorsorge II: Versorgungsstandards	20
Liberalisierungen sowie Lohn- und Sozialdumping bekämpfen	22
Bedürfnisse der vida-Mitglieder	26
Ausbildung, Weiterbildung, Bildung	30
Gender-Mainstreaming	32
Menschen mit Behinderungen	36
Pensionen	38
vida als gewerkschaftspolitischer Player	40
vida im medialen Umfeld	42
Jugendarbeit	44

Grundsatzprogramm

VIDA AKTIV

Zukunftsweisende Gewerkschaftsarbeit geht über das reine Reagieren auf Trends und die Abwehr von Bedrohungen hinaus. Um als Gewerkschaft im Sinne aller Werktätigen¹ und der Gesamtgesellschaft die Zukunft zu gestalten, braucht es eine proaktive Agenda, die auf den Überzeugungen und Grundsätzen der Gewerkschaft beruht.

2010 legte sich die Gewerkschaft vida mit ihrem Grundsatzprogramm einen ambitionierten Grundstein für ihre weitere Entwicklung. Vier Jahre später soll mit dem hier vorliegenden aktualisierten Grundsatzprogramm die Umsetzung der damals beschlossenen Grundsätze weiter vorangetrieben werden.

Wozu dieses Grundsatzprogramm?

Von daher stellt dieses Grundsatzprogramm nicht eine Neuauflage des weiterhin gültigen Grundsatzprogramms von 2010 dar. Vielmehr dient es der Konkretisierung und Vertiefung und soll ausgewählten Forderungen der Gewerkschaft vida in den kommenden fünf Jahren zur Umsetzung verhelfen.

Damit beschreitet die Gewerkschaft vida einen mutigen und ambitionierten Weg. Nicht alle Forderungen des alten Grundsatzprogramms können gleichermaßen zeitlich berücksichtigt werden. Die Auswahl, welche Schwerpunkte in den Jahren 2014 bis 2019 verwirklicht werden sollen, erfolgte in einer Arbeitsgruppe, in welcher alle Branchen und Bereiche der Gewerkschaft vida vertreten waren. Auch entstammen die konkreten Umsetzungsideen, welche sich im vorliegenden Grundsatzprogramm nachlesen lassen, dieser Arbeitsgruppe.

In diesem Grundsatzprogramm begnügen wir uns nicht nur mit allgemeinen Forderungen, sondern wollen uns in fünf Jahren an konkreten Zielsetzungen messen lassen. Unsere Arbeit als Gewerkschaft vida soll die österreichische und europäische Gesellschaft aktiv gestalten und in einen langfristigen Kontext gesetzt werden.

Dieses Grundsatzprogramm stellt den Beginn für einen grundlegenden Wandel in der Arbeit der Gewerkschaft vida dar. Damit wird ein Prozess des projektorientierten Arbeitens und Denkens angestoßen, welcher über den Gewerkschaftstag hinaus die kommenden fünf Jahre anleiten soll. Es wird die Aufgabe von Projektarbeitsgruppen sein, die konkrete Verwirklichung des hiermit beschlossenen Grundsatzprogramms in Angriff zu nehmen. Diese Projektarbeitsgruppen werden angeleitet und koordiniert vom vida-Bundesvorstand als politische Führung und von der Bundesgeschäftsführung als organisatorische Führung.

Die Aufgabe des Gewerkschaftstags 2019 wird es sein, das Grundsatzprogramm zu evaluieren. Darauf aufbauend wird eine Überarbeitung und laufende Weiterentwicklung erfolgen müssen sowie eine Anpassung an die dann herrschenden gesellschaftlichen Verhältnisse.

Damit ist VIDA AKTIVE Gestalterin der Zukunft zur Stärkung der Werktätigen¹ und zum Wohle der gesamten Gesellschaft.

¹ Als Werktätige verstehen wir alle Menschen, welche auf Einkommen aus Erwerbsarbeit angewiesen sind, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Dies umfasst nicht nur Menschen mit einem sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ (Vollzeit oder Teilzeit oder geringfügig), sondern auch all jene, welche in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, zur illegalen („Schwarzarbeit“) oder scheinselfständigen Beschäftigung gezwungen sind. Des Weiteren gehören dazu unserem Verständnis nach auch Arbeitslose sowie jene, die unentgeltlich Haushaltsführung und Betreuung leisten und dabei vom Arbeitseinkommen ihrer/ihrer Partnerin/Partners und/oder öffentlicher Unterstützung abhängig sind.

Die alternativen Begriffe ArbeiterInnen/Angestellte stellen aus unserer Sicht eine veraltete und unnötige Spaltung von Lohnabhängigen dar. Ebenso unpassend finden wir den Begriff ArbeitnehmerInnen, da die damit gemeinten Menschen „Arbeit nicht nehmen“, sondern vielmehr „Arbeit leisten“ bzw. „Arbeitsleistung geben“.

Steuern und Abgaben



Gegenwärtige Lage:

Die Gewerkschaft vida bekannte sich bereits in ihrem Grundsatzprogramm vom zweiten Gewerkschaftstag 2010 zu einer staatlichen Budgetpolitik, die gesellschaftspolitisch wichtige Ziele wie soziale Gleichverteilung, Ökologie und Geschlechtergerechtigkeit verfolgt. Beschäftigung und Nachfrage dürfen nicht negativ beeinflusst werden, soziale Ungerechtigkeiten müssen beseitigt und soziale Sicherungssysteme den gesetzlichen Verpflichtungen gemäß entsprechend finanziert werden.

Forderungen und Ziele:

Für vida ist das Steuer- und Abgabensystem die Grundlage zur Finanzierung des Sozialstaates, der Sicherung öffentlich-staatlicher Aufgabenerfüllung sowie der Bereitstellung öffentlicher Güter der Daseinsvorsorge. Ein entsprechend gestaltetes Steuer- und Abgabensystem soll gewünschte Umverteilungs- und Lenkungseffekte wie auch bestimmte sozialpolitische Wirkungen erzielen. vida fordert notwendige steuerpolitische Maßnahmen zur Stärkung der vermögensbezogenen wie auch der unternehmensbezogenen Besteuerung sowie Maßnahmen im Bereich der Steuern und Abgaben auf Arbeit.

Die Gewerkschaft vida tritt für verschiedene konkrete Steuern und steuerpolitische Maßnahmen im Bereich der vermögensbezogenen wie auch der unternehmensbezogenen Besteuerung ein. Ohne die ausführliche und weiterhin gültige Darstellung aus dem Grundsatzprogramm von 2010 wiederholen zu wollen, betrifft dies:

- ✓ Progressive Vermögensteuer gemäß ÖGB-Bundeskongressbeschluss von 2013
- ✓ Reform der Immobilienbewertung und -besteuerung
- ✓ Erbschafts- und Schenkungssteuer
- ✓ Progressive Besteuerung von Dividenden- und Zinseinkommen
- ✓ Finanztransaktionssteuer
- ✓ Progressive Besteuerung von Einkommen aus Wertzuwächsen bei Wertpapieren und Immobilien
- ✓ Einschränkung des Bankgeheimnisses, sodass Behörden darauf denselben Zugriff haben wie auf Lohn- und Gehaltsdaten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- ✓ Progressive Besteuerung aller Einkommen von Privatstiftungen
- ✓ Beibehaltung der Bankenabgabe
- ✓ Gruppenbesteuerung reformieren bzw. langfristig abschaffen
- ✓ Kampf gegen Steuerbetrug und Steueroasen und für eine wirksame Steuereintreibung
- ✓ Anhebung des KöSt-Satzes
- ✓ Reform der Pendlerpauschale

- ✓ Erhöhung des Taggeldes (Diäten)
 - ✓ Die Grundsteuer soll nicht nach dem Einheitswert, sondern nach dem realen Verkehrswert berechnet werden.
- Ein grundlegendes Problem der Belegung der Arbeitseinkommen mit Steuern und Abgaben nach der Leistungsfähigkeit stellt die verminderte Progressionswirkung der Höchstbemessungsgrundlagen bei den Sozialversicherungsbeiträgen dar. Die Besteuerung von Sonderzahlungen bei hohen Einkommen ist ebenso von verteilungspolitischer Relevanz. vida hat mit Blick auf eine angemessene Besteuerung von Arbeitseinkommen im Sinne der Verteilungsgerechtigkeit einen umfassenden Forderungskatalog:
- ✓ Ausbau der Einkommensteuerprogression
 - ✓ Entlastung von Arbeitseinkommen, vor allem für niedrige und mittlere Einkommen
 - ✓ Senkung des Eingangssteuersatzes
 - ✓ Erhöhung der „Negativsteuer“ und Umbenennung in z. B. „Steuerbonus“
 - ✓ Abschaffung der Höchstbemessungsgrundlage bei der Krankenversicherung
 - ✓ Automatische jährliche Tarifanpassung des Einkommensteuertarifs an die Inflation
 - ✓ Umstieg auf eine Wertschöpfungsabgabe bei der Sozialversicherung
 - ✓ Einbringung der Rückstände von Unternehmen zur Sozialversicherung
 - ✓ Einnahmen aus Dividenden, Gewinnausschüttungen und Spekulationsgewinnen sollen wie Lohneinkommen besteuert werden
 - ✓ AMS-Abgabe für Überstunden
 - ✓ Geschlechtergerechte Neugestaltung des Steuer- und Abgabensystems
 - ✓ Begrenzung der steuerlichen Absetzbarkeit von Managergehältern und deren Offenlegung
 - ✓ Abschaffung der Steuerprivilegien für die Privatnutzung von Dienstwagen
 - ✓ Stärkung der Instrumente gegen Steuer- und Sozialdumping
 - ✓ Anwendung der EU RL 2009/52/EG auf alle Unternehmen, die illegale Beschäftigung anwenden
 - ✓ Rechnungslegungspflicht nicht nach Einheitswerten (wie z. B. derzeit in der Landwirtschaft)

Steuern und Abgaben

Umsetzung:

Die Formen der Kommunikation, mittels derer die Forderungen vorangetrieben werden können, sind Information, Agitation, Lobbying.

Für vida eröffnen sich folgende Ebenen von Handlungsfeldern, auf denen jeweils unterschiedlich zu agieren ist:

- ✓ Information der Funktionärinnen und Funktionäre der verschiedenen Ebenen und der Mitglieder
- ✓ Fachspezifische und politische Bündnisarbeit sowie Arbeit mit befreundeten Organisationen (z. B. WadK¹, VIDC², AK ...):
 - Inhaltlicher Austausch
 - Entwicklung bzw. Weiterentwicklung von Forderungen auf fachlicher Ebene
 - Koordination und Abstimmung der politischen Tätigkeiten und etwaigen Kampagnen
 - Gemeinsame politische Tätigkeiten und Kampagnen im Rahmen vom Bündnis
 - Politisch Verantwortliche auf allen Ebenen (insbesondere aber an der Spitze der vida)
 - Forderungen in den ÖGB und in befreundete Organisationen tragen
 - Notwendige Entscheidungen für Agitation/Kampagnisierung der vida-Forderungen treffen und entsprechende Prozesse in Gang setzen
 - Kommunikation der Forderungen in der Öffentlichkeit
 - Lobbyingarbeit bei hochrangigen offiziellen Stellen und Gremien leisten

- ✓ Information und Agitation in der breiten Öffentlichkeit – hierfür ist entsprechend geeignetes Agitprop-Material (durch das vida-Referat Öffentlichkeitsarbeit) zu entwickeln

Für die Bereitstellung der notwendigen Inhalte, die inhaltliche Unterstützung und fachliche Beratung ist das Referat Wirtschaft verantwortlich. Insbesondere die fachliche Hintergrundarbeit zu den Themenfeldern, die fachliche Diskussion und die Entwicklung bzw. die Ausarbeitung konkreter (Modell-)Vorstellungen im Rahmen der Bündnisarbeit und der Arbeit mit befreundeten Organisationen auf der Fachebene sowie das inhaltlich-fachliche Monitoring sind vom Wirtschaftsreferat abzudecken. Das Wirtschaftsreferat hat die Ergebnisse dieses Prozesses sowie die gewonnenen Erkenntnisse auf geeignete Weise in die Organisation einzubringen.

1 Bündnis „Wege aus der Krise“.

2 Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation.



KV-Politik



Gegenwärtige Lage:

vida ist für rund 160 Kollektivverträge zuständig. Davon werden jedes Jahr 50 bis 60 Verträge neu verhandelt. Dabei vertritt vida sehr unterschiedliche Branchen, die auf den ersten Blick wenig gemeinsam haben. Jedoch sind die großen Themen in den KV-Verhandlungen, trotz der Unterschiede, sehr ähnlich. Um sich als ein starker Partner der Beschäftigten positionieren zu können, muss vida ein gemeinsames Verständnis über die KV-Verhandlungen erarbeiten und dieses transparent nach außen kommunizieren. Dies stärkt einerseits die einzelnen Verhandlungen, da hinter den einzelnen Interessen nicht nur eine Gruppe steht, sondern die gesamte vida. Andererseits kann damit auch eine höhere Bindung der Mitglieder an die Organisation erreicht werden, da ein transparentes und integriertes Bild der Organisation nach außen vertreten wird.

Forderungen und Ziele:

KV-Politik ist der zentrale Bestandteil gewerkschaftlicher Tätigkeit mit langer Tradition. Gerade deswegen ist es nötig, dass vida sich mit ihrer bestehenden Praxis der KV-Verhandlungen auseinandersetzt, um in Zukunft noch besser die Interessen der Beschäftigten vertreten zu können. Daher sollen in den kommenden fünf Jahren die folgenden vida-internen Ziele verfolgt werden:

- ✓ Erarbeitung eines Leitbilds für KV-Verhandlungen
- ✓ Kollektivverträge auf Geschlechterdiskriminierung überprüfen

- ✓ Widerspiegelung des Geschlechteranteils in den Verhandlungsteams für Kollektivverträge/Lohnverträge
- ✓ Enge Zusammenarbeit mit den Nachbarländern in der KV-Politik
- ✓ Erarbeitung eines vida-Musterkollektivvertrags

Neben den Zielen, welche sich vida selbst für ihre KV-Politik setzt, streben wir auch verschiedene allgemeine Verbesserungen an, welche sich unter anderem in Kollektivverträgen realisieren lassen. Als dringendste Forderungen sehen wir in den nächsten fünf Jahren an:

- ✓ Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags
- ✓ Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich
- ✓ Übernahme von Internatskosten bei in Ausbildung befindlichen Personen durch die Betriebe
- ✓ 1.500 € brutto kollektivvertraglicher Mindestlohn inklusive Wertsicherung
- ✓ Bundesweit gültige KVs und Mindestlohntarife, bei gleichzeitiger Berücksichtigung regionaler Unterschiede, wo diese essenziell sind
- ✓ Verankerung von Karenzzeiten in Kollektivverträgen für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche
- ✓ Bessere Anrechnung von Vordienstzeiten

- ✓ Positive prozentuelle Anpassung der Lehrlingsentschädigung an FacharbeiterInnengehälter
- ✓ Berücksichtigung von allen Abschlüssen (z. B. Fachhochschulen, Universitäten, HBLAs, Fachschulen ...) bei der Lehrzeit
- ✓ Höhere Gehälter der Beschäftigten in frauendominierten Branchen, insbesondere im Dienstleistungssektor, im Bereich Gesundheit und Pflege sowie im Sozialbereich
- ✓ Umsetzung von Branchenkollektivverträgen
- ✓ Verpflichtung zu betrieblichen Gesundheitsprogrammen verankern
- ✓ Fokus auf Prävention – Fürsorge- bzw. Sorgspflicht der Dienstgeber einfordern
- ✓ Kollektivverträge auf Geschlechterdiskriminierung überprüfen und Sensibilisierung der KV-Verhandlerinnen und -verhandler in Gleichstellungs- und Geschlechterfragen

In einem ersten Schritt muss in der vida die fachliche Kompetenz aufgebaut werden, welche für ein fundiertes Screening der Kollektivverträge erforderlich ist. Das schließt insbesondere eine fundierte juristische Ausbildung und ein hohes Know-how im Diversity Management und Gender-Mainstreaming ein. Da zu erwarten ist, dass die Ergebnisse eines solchen Screenings mitunter konfliktbehaftet sind, muss die Umsetzung von einer maßgebenden Stelle innerhalb der vida getragen werden. Nach dem Aufbau der nötigen fachlichen und organisatorischen Kompetenzen wird als Erstes ein Screening der einzelnen Kollektivverträge durchgeführt und aus den Ergebnissen Empfehlungen für die verantwortlichen vida-Gremien erarbeitet. Im zweiten Schritt wird ein Screening über die österreichweite Kollektivvertragssystematik durchgeführt. Die Ergebnisse aus diesem Screening und die abgeleiteten Handlungsempfehlungen werden den zuständigen Gremien zur Diskussion vorgelegt.

Umsetzung:

KV-Politik umfasst alle Bereiche der vida. Von daher wird die bereits bestehende KV-Plattform als Medium der Vernetzung und des Austausches die zentrale Rolle in der Umsetzung der gesteckten Ziele wahrnehmen. Konkret auf einzelne Ziele bezogen soll diese so aussehen:

- ✓ Erarbeitung eines Leitbilds für KV-Verhandlungen
Mittels eines partizipativen Prozesses wird das Leitbild erarbeitet. Damit ist verbunden, dass die derzeitige Werthaltung hinterfragt wird und letztendlich transparent gemacht wird. Das Ergebnis muss die Werte der Gesamtorganisation vida und ihrer einzelnen Gruppen widerspiegeln. Nur so kann sichergestellt werden, dass das Leitbild in weiterer Folge einen zentralen Stellenwert in der KV-Politik einnimmt. Als logische Konsequenz wird nach der Leitbildentwicklung vida-KV-Politik als Gesamtes auf dieses ausgerichtet.

- ✓ Enge Zusammenarbeit mit den Nachbarländern in der KV-Politik

Nachdem die Akteure der Beschäftigungs- und Sozialpolitik im Rahmen der EU primär die einzelnen Mitgliedsstaaten sind, fehlt für grenzüberschreitende Kollektivverträge die rechtliche Basis. Die erheblichen Unterschiede in den Kollektivvertragssystemen der einzelnen Mitgliedsstaaten, die unterschiedliche Strukturierung der KV-Verhandlungspartner in puncto Organisationsgrad, Durchsetzungskraft und letztendlich auch in ihrem Selbstverständnis sind eine besondere Herausforderung bei der Überlegung, sich grenzüberschreitend abzustimmen.

Der fehlende Rechtsrahmen hindert die Gewerkschaften jedoch nicht daran, sich mit den Nachbarstaaten zu vernetzen und an der grenzüberschreitenden Harmonisierung von Arbeitsbedingungen zu arbeiten, die den Lohnkostenwettbewerb unter Umständen minimieren kann.

Die grenzüberschreitende Vernetzung soll zwecks Erhebung rechtswidriger Praktiken (z. B. bei der Entlohnung oder Sicherheit) und Ausarbeitung gemeinsamer Strategien und Forderungen (z. B. nach verstärkten Kontrollen) an die Politik weiter fortgesetzt werden.

Die Notwendigkeit der Vernetzung besteht nicht nur im mobilen Verkehrsbereich wie z. B. bei grenzüberschreitenden Zugbegleitdiensten, sondern auch in Bereichen, in denen Entsendungen (Tourismus) erfolgen. Dies kann einerseits – so wie bisher auch – im Rahmen von schon etablierten Länder-Treffen geschehen oder andererseits in Form von Ad-hoc-Arbeitsgruppen.

Eine weitere Möglichkeit ist die Bearbeitung dieses Themas in den jeweiligen Sektoralen Sozialen Dialogen (SSD), wie es derzeit teilweise schon geschieht.

- ✓ Erarbeitung eines vida-Musterkollektivvertrags
Es wird eine Projektgruppe eingesetzt, um die Regelungsbeispiele zu erarbeiten. Um eine ausreichend hohe Qualität der Ergebnisse zu erzielen, ist bei der Besetzung der Projektgruppe darauf zu achten, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Fachkenntnissen und juristischer Expertise vorhanden ist. In einem ersten Schritt wird der Rahmen abgesteckt, zu welchen Punkten Regelungsbeispiele gesammelt und erarbeitet werden. Im darauffolgenden Schritt werden die bestehenden Regelungen aus den einzelnen Kollektivverträgen auf ihre Qualität bewertet und Musterregelungen ausgewählt oder erarbeitet. Nachdem sich vida ein Leitbild für KV-Verhandlungen gegeben hat, ist zu evaluieren, welche weiteren Musterregelungen zu erarbeiten sind.

Weitere Maßnahmen, welche in den Kollektivvertragsverhandlungen umgesetzt werden sollen:

- ✓ Erarbeitung und Verankerung einer allgemeinen Regelung für Ausbildungskostensätze
- ✓ Kriterien für eine objektive Ermittlung von Anforderungen und Belastungen der unterschiedlichen Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten
- ✓ Verpflichtende, systematische, transparente und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung in Kollektivverträgen



Teilzeit – Vollzeit – Lebenszeit



Gegenwärtige Lage:

Der Kampf um die Länge des Arbeitstages gehört zu einem der ursprünglichsten Betätigungsfelder gewerkschaftlicher Organisationen. Und auch in der heutigen Zeit ist dieser Prozess noch nicht abgeschlossen. In den vergangenen Jahrzehnten dominierte das Schlagwort „Arbeitszeitflexibilisierung“ – vorgeblich ein Abtausch mit beiderseitigen Vorteilen und Verpflichtungen. Lohnabhängigen wurde versprochen, ihre Arbeitszeit leichter an sich wechselnde Lebensumstände anpassen zu können. Unternehmen wiederum erhofften sich, den Arbeitseinsatz genauer auf ihren jeweiligen Bedarf anpassen zu können.

Beides zusammen ergab allerdings einen Widerspruch – der Wunsch nach mehr oder weniger Arbeitsstunden einzelner MitarbeiterInnen war nur selten deckungsgleich mit den Wünschen der Unternehmen. Durchgesetzt haben sich bisher meistens die Unternehmen. So leisten Vollzeitbeschäftigte in Österreich gemäß Eurostat-Erhebung mit durchschnittlich 41,8 Wochenstunden nach dem Vereinigten Königreich am meisten. Zugleich steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten immer weiter an, von 12,8 % 1994 auf 26,5 % im Jahre 2013. Bei den Frauen beträgt dieser Anteil 2013 45,9 % (1994: 25,8 %). Wie viele davon freiwillig nur Teilzeit arbeiten, ist umstritten und hängt vor allem von der Definition des Wortes „freiwillig“ ab. Auch ist immer noch vielen Teilzeitbeschäftigten nur wenig bewusst, dass sie sich damit der Gefahr aussetzen, im Alter unter die Armutsgrenze zu rutschen.

Gerade in der Wirtschaftskrise haben die Beschäftigten in Österreich höchste Flexibilität bewiesen – mit dem Abbau von nicht verbrauchten Urlaubstagen, Überstundenreduktion und Kurzarbeit konnten Unternehmen ganz ihren Bedürfnissen entsprechend den Arbeitseinsatz

anpassen. Es wäre an der Zeit, dass Arbeitszeitflexibilität auch einmal zum Wohle der Lohnabhängigen stattfindet.

Arbeitszeit beschränkt sich allerdings nicht nur auf die Problematik von Wochenarbeitszeit oder Teilzeitarbeit. Auch die Frage der Lebensarbeitszeit ist eine entscheidende. Steigende Lebenserwartung wird als Argument angeführt, warum wir alle mehr Jahre in der Arbeit verbringen sollen und weniger Jahre in der Pension. Übersehen wird dabei immer, dass die Lebenserwartung auch vom Einkommen abhängt. Eine Studie des deutschen Instituts für Gesundheitsökonomie und Klinische Epidemiologie ergab, dass Frauen mit einem monatlichen Bruttoeinkommen unter 1.500 € eine Lebenserwartung von 78,4 Jahren haben, Frauen mit über 4.500 € Monatsbruttoeinkommen hingegen bereits 87,2 Jahre. Bei Männern liegt die Lebenserwartung niedriger Einkommen bei 71,1 Jahren, bei hohem Einkommen bei 80,0 Jahren. Trotz dieser Tatsache soll für alle Lohnabhängigen gleichermaßen das Pensionsalter angehoben werden.

Fragen der Arbeitszeit sind auch Fragen der Lebenszeit. Nur ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit, neudeutsch Work-Life-Balance, garantiert, dass Menschen sich erholen können, am sozialen, kulturellen und politischen Leben teilhaben und dass Betreuungspflichten zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt werden können. Steigende Arbeitsproduktivität und wachsende Bevölkerungszahlen würden es bereits längst ermöglichen, dass die Menschen deutlich weniger arbeiten müssten. Der britische Ökonom John Maynard Keynes prophezeite 1930, in hundert Jahren würde es nur noch 15-Stunden-Wochen geben. Knapp 16 Jahre vor Ablauf dieser Frist zeigt sich von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung keine Spur.

Forderungen und Ziele:

Die Lohnabhängigen in Österreich haben bewiesen, dass sie bereit sind, zur Erhaltung von Arbeitsplätzen ihre Arbeitszeit flexibel anzupassen. Es ist nun an der Zeit, dass die Unternehmen beweisen, dass sie bereit sind, Arbeitszeit ebenso flexibel anzupassen, um mehr Arbeitsplätze zu schaffen, gesünderes Arbeiten zu ermöglichen und eine ausgewogene Work-Life-Balance zu garantieren. „Nicht um zu arbeiten leben wir, sondern um zu leben arbeiten wir.“

Vollzeit und Teilzeit

- ✓ Schaffung eines Rechts auf Vollzeitbeschäftigung
- ✓ Erleichterung des Wechsels zwischen Teilzeit und Vollzeit und umgekehrt inkl. Rückkehrrecht von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung
- ✓ Informationspflicht der Arbeitgeber gegenüber Teilzeitbeschäftigten bei Vollzeitausschreibungen
- ✓ Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblichen Ausschreibungen bei vergleichbaren Positionen mit höherem Stundenausmaß
- ✓ Gleicher Stundenlohn für Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte (z. B. Überzahlungen wie Zulagen und Prämien)
- ✓ Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags auf 50 % sowie Wegfall des Durchrechnungszeitraums
- ✓ Verschärfte Kontrollen der rechtskonformen Abgeltung aller geleisteten Mehr- bzw. Überstunden

Arbeitszeitverkürzung

- ✓ Einführung einer allgemeinen 38,5-Stunden-Woche für alle als kurzfristiges Ziel bei vollem Lohnausgleich
- ✓ Umsetzung der 35-Stunden-Woche für alle als langfristiges Ziel bei vollem Lohnausgleich
- ✓ Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung

- ✓ Höhere finanzielle Strafen für Arbeitgeber beim Verstoß gegen Arbeitszeiten sowie Ruhezeiten; mehrfache unangekündigte Überprüfungen vom Arbeitsinspektorat
- ✓ Bei mehrmaligem Verstoß eines einzelnen Arbeitgebers zusätzliche Strafmaßnahmen einführen (z. B. Entzug der Lehrberechtigung)
- ✓ Einführung der 6. Urlaubswoche für alle
- ✓ Evaluierung und Überarbeitung des § 19 AZG mit dem Ziel, aus Kollektivvertragsverhandlungen Druck zu nehmen
- ✓ Keine gesetzliche Erhöhung der Tageshöchstarbeitszeit

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- ✓ Entwicklung und Umsetzung von Arbeitszeit-Modellen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- ✓ Ausweitung des Rechtsanspruchs auf Elternzeit unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer
- ✓ Reform des Kinderbetreuungsgeldes (Schließung von Lücken, Vereinfachung, Weiterentwicklung)
- ✓ Reform der Familienförderung
- ✓ Evaluierung des Mutterschutzgesetzes hinsichtlich Arbeitnehmerinnenschutz und Veränderungen in der Arbeitswelt (Freistellungen gemäß §§ 2 b (2), 4 – Beschäftigte in Wach- und Sicherheitsdiensten)
- ✓ Rechtsanspruch auf einen „Papamonat“ pro Kind mit finanzieller, arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung
- ✓ Förderung von Programmen zum Wiedereinstieg nach (Eltern-)Karenz
- ✓ Kinderbetreuungseinrichtungen mit entsprechenden Rahmenbedingungen für eine Vereinbarung von Beruf und Familie ausbauen und einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz gewährleisten

Teilzeit – Vollzeit – Lebenszeit

- ✓ Ein zweites kostenloses Kindergartenjahr einführen, um Bildungsbenachteiligungen zu reduzieren
- ✓ Ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen bereitstellen, um die Qualität der Betreuung zu sichern bzw. anzuheben
- ✓ Einführung der Ganztagschule nach dem Prinzip: Lernen in der Schule, Freizeit zu Hause

Eltern und Arbeitszeit

- ✓ Eltern ist die Durchsetzung der gewünschten Arbeitszeit leichter zu ermöglichen – daher ist für die Änderung der 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 am Arbeitgeber 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.

Altern und Arbeit

- ✓ „40 Jahre sind genug“ – Deckelung der Lebensarbeitszeit zur Erreichung des Pensionsalters und der abschlagsfreien Regelpension
- ✓ Schaffung von Standards für altersgerechte Arbeitsplätze in allen Branchen
- ✓ 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 und Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt

Umsetzung:

Viele Forderungen betreffend Arbeitszeit und Lebenszeit lassen sich schnell umsetzen, wenn die entsprechenden gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden. In diesem Zusammenhang unterstützt die Gewerkschaft vda besonders die Initiativen und Kampagnen des ÖGB.

Darunter fällt auch viel Bewusstseinsarbeit, denn nur wenn die Auswirkungen von Arbeitszeit auf verschiedene Aspekte des Lebens bekannt sind, können Menschen bewusste Entscheidungen treffen und sich für politische Änderungen stark machen.

Schwerpunktmäßig wird sich die Gewerkschaft vda in den kommenden fünf Jahren auf die folgenden Punkte konzentrieren:

- ✓ Lobbying für einen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen
- ✓ Kampagne starten zur Bewusstmachung des Zusammenhangs von Teilzeit und Altersarmut
- ✓ Informationskampagne zu den Möglichkeiten der Elternkarenz und -teilzeit

Der Gesetzgeber regelt in dieser Bestimmung, dass körperlich tätige Versicherte einen besonderen Schutz bei der Zuerkennung einer Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension genießen, wenn sie zurzeit das 58. Lebensjahr vollendet haben (Übergangsregelung: 59. in den Jahren 2015/16 und 60. ab 2017).

Weitere Voraussetzungen für diesen besonderen Schutz bei Prüfung des Bestehens von Invalidität/Berufsunfähigkeit ist, dass Versicherte in den letzten 15 Jahren vor dem Antrag mindestens 120 Monate in der Pflichtversicherung eine gleiche Tätigkeit verrichtet haben und diese aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr bewältigen können. Für diese 120 Monate der Versicherung werden noch Zeiten des Krankengeldbezuges mitgezählt. Nach der jüngsten Rechtsprechung des OGH sind Zeiten einer Urlaubersatzleistung auf diese 120 Monate nicht anrechenbar (OGH vom 26.02.2013, 10 ObS 18/13i).

Die Gewerkschaft vida wird daher mit der Bundesregierung in Verhandlungen treten, um:

- ✓ die Regelung des § 255 Abs. 4 ASVG dahingehend zu ergänzen, dass Zeiten einer Urlaubersatzleistung den Rahmenzeitraum bei der Frage des Vorliegens von 120 Kalendermonaten einer Erwerbstätigkeit verlängern.

Grenzüberschreitende Beschäftigung



Gegenwärtige Lage:

Europa wächst zusammen – nicht nur der Waren- und Kapitalverkehr ist grenzübergreifend, sondern immer öfter auch die Beschäftigung. *vida* begrüßt die Möglichkeit der EU-weiten Arbeitsmobilität grundsätzlich, ist sie doch eine der vier Grundfreiheiten und wichtigsten Errungenschaften der EU. Die grenzüberschreitende Beschäftigung hat sich aber im Laufe des letzten Jahrzehnts zu einem Problemfall entwickelt, da ein immer stärker um sich greifendes Lohn- und Sozialdumping zu einem massiven Verdrängungswettbewerb geführt hat. Unternehmen nutzten die innerhalb der EU bestehenden Lohnunterschiede bzw. Rechtsschlupflöcher zu ihren Gunsten. Die Gewerkschaft *vida* sieht hier einen unbedingten Handlungsbedarf, um grenzüberschreitende Beschäftigung fairer zu gestalten.

Forderungen und Ziele:

Um negative Begleiterscheinungen grenzüberschreitender Beschäftigung effizient bekämpfen zu können, braucht es ein Mehr an Europa. Der immer wieder geforderte Rückzug auf die nationale Gesetzgebungsebene ist keine Lösung, da die Politik dadurch einem verstärkten Standortwettbewerb ausgesetzt wäre – der Staat mit den niedrigsten Standards würde das Rennen machen. Um spürbare Verbesserungen für alle Lohnabhängigen zu erwirken, wird *vida* daher zukünftig das Thema grenzüberschreitende Beschäftigung in den Mittelpunkt rücken.

vida fordert daher:

- ✓ Eine grenzenlos faire Mobilität der Beschäftigten – und zwar in allen *vida*-Branchen

- ✓ Einführung eines EU-Arbeitsinspektorats
- ✓ Ausbau der grenzüberschreitenden Rechtsschutzvereinbarungen zwischen Gewerkschaften
- ✓ Herabsetzung der gesetzlichen Hürden zur Gründung eines EBR

Umsetzung:

vida will sich nicht mit ihrer Meinung nach problematischen grenzüberschreitenden Beschäftigungsverhältnissen abfinden. Vielmehr will sie in Zusammenarbeit mit betroffenen Beschäftigten, den Gewerkschaften der Nachbarstaaten, österreichischen und europäischen Institutionen proaktiv an Lösungsvorschlägen arbeiten.

Dazu bedarf es folgender Schritte:

- ✓ Identifizierung der betroffenen Branchen
- ✓ Gründung von themenspezifischen und branchenübergreifenden Plattformen zwecks Ausarbeitung von Strategien und Konzepten
- ✓ Ausbau von grenzüberschreitenden Gewerkschaftskooperationen
- ✓ Mit Nachbargewerkschaften akkordierte (Protest-) Aktionen
- ✓ Abschluss bi- oder multilateraler gewerkschaftlicher Abkommen zwecks Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping

- ✓ Regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch mit den europäischen Dachverbänden
- ✓ Enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden und Ministerien
- ✓ Enge Kooperation mit EU-Abgeordneten zwecks Verbesserung der ArbeitnehmerInnenrechte und Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitender Beschäftigung

Nachdem in den vida-Branchen der Anteil von in Österreich ansässigen Beschäftigten mit migrantischem Hintergrund bzw. von entsandten ausländischen Beschäftigten stetig steigt, muss vida diesem Umstand Rechnung tragen. Der Einsatz sprachlich und interkulturell geschulter MitarbeiterInnen bei der Mitgliederwerbung und -betreuung würde zur Überwindung von Sprachbarrieren und Hemmschwellen beitragen.

Es bedarf folgender Maßnahmen:

- ✓ Gezielte Betreuungsangebote für vida-BR mit einem hohen Anteil migrantischer ArbeitnehmerInnen in der Belegschaft
- ✓ Vernetzung von BR mit migrantischem Hintergrund zwecks Entwicklung spezieller Mitgliederentwicklungs- und Betreuungskonzepte
- ✓ Möglichkeit des Kontoabzugs des Mitgliedsbeitrags von ausländischen Euro-Konten ausländischer Beschäftigter nutzen
- ✓ vida-interne Vernetzung zwecks branchenübergreifenden Informations- und Erfahrungsaustausches
- ✓ Austauschprogramm für GewerkschaftsmitarbeiterInnen zur Gewinnung von Auslandserfahrung
- ✓ Werbung und Überzeugungsarbeit in Betrieben zur Gründung von Betriebsräten

Daseinsvorsorge I: Betreuungsleistungen



Gegenwärtige Lage:

Wir alle sind im Laufe unseres Lebens immer wieder auf Betreuungsleistungen angewiesen. In naher Zukunft wird vor allem der Bedarf an Leistungen im Bereich der Betreuung und Pflege älterer Menschen ansteigen. Dies ist bedingt durch eine steigende Lebenserwartung und dadurch, dass besonders geburtenstarke Jahrgänge in den kommenden Jahrzehnten ein Alter erreichen werden, in denen sie vermehrt pflegebedürftig werden.

Es gehört zu den Verpflichtungen einer Daseinsvorsorge durch die öffentliche Hand, dass mittels Geld- und Sachleistungen eine ausreichende Versorgung sichergestellt ist. Zugleich ist es auch die Aufgabe der öffentlichen Hand, für entsprechende arbeits- und sozialrechtliche sowie einheitliche Ausbildungsstandards für die Beschäftigten in diesen Bereichen zu sorgen sowie für eine ausreichende Finanzierung der leistungserbringenden Organisationen. Letztere dürfen nicht nur nach betriebswirtschaftlichen Kriterien geführt werden, sondern es müssen auch soziale Aspekte berücksichtigt werden. Dazu braucht es ein entsprechendes Bewusstsein in der Bevölkerung.

Daraus leitet sich als dringend anzugehende Aufgabe der öffentlichen Hand ab, den Ausbau mobiler Dienste, Tageszentren, Hospize und Palliative massiv voranzutreiben. Die Dringlichkeit dessen zeigt, dass schon jetzt der Bedarf das Angebot übersteigt (siehe ergänzend dazu nächstes Kapitel). Ohne diesen Ausbau werden diese Betreuungsleistungen wie schon bisher vermehrt von Frauen unentgeltlich erledigt.

Forderungen und Ziele:

Forderungen im Bereich der Betreuungsleistungen müssen sowohl die Bedürfnisse der zu Betreuenden als auch jene der Betreuungsleistenden berücksichtigen. Diese stehen sich allerdings nicht konträr gegenüber, sondern ergänzen sich gegenseitig. Gute Arbeitsbedingungen beispielsweise bedeuten auch eine bessere Qualität in der Leistungserbringung und steigern die Lebensqualität der Betreuten.

- ✓ Nachhaltige Sicherung des bundesweiten Pflege- und Betreuungsfonds, um die Finanzierung der Pflege und Betreuung sicherzustellen und die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals – höhere Entlohnung und bessere Arbeitszeiten – wesentlich zu verbessern. Die Mittel aus dem Pflegefonds sollen den Ausbau neuer bestehender Angebote unterstützen.
- ✓ Zweckbindung des Pflegegeldes andeuten

Zur Verbesserung der Lage der Betreuten:

- ✓ Flächendeckender Ausbau der Mobilen Dienste, Pflegeheime, Tageszentren, betreutes Wohnen, Hospize und Palliative
- ✓ Öffentliche Finanzierung von Betreuungseinrichtungen, welche mit Vollzeitpersonal kalkuliert und auch Ausfallszeiten finanziell abdeckt
- ✓ Ermittlung eines offiziellen Betreuungsschlüssels
- ✓ Grundqualifikation für Betreuungsleistende

Zur Verbesserung der Lage der BetreuerInnen:

- ✓ Vermehrte Umschulungsangebote für QuereinsteigerInnen
- ✓ Anrechnung von Praxiserfahrung bei der Einstufung
- ✓ Reform der 24-Stunden-Betreuung, Umwandlung in ordentliche Dienstverhältnisse
- ✓ Einen Teil der öffentlichen Förderungen für die Lohnentwicklung (+ jährliche Anpassung) zweckbinden
- ✓ Gut ausfinanzierte öffentliche Leistungen als einen Teil zur Sicherung gegen Lohndumping
- ✓ Strengere Kontrollen und Bestrafungen bei Umgehungen von kollektivvertraglichen Normen

Pflegende Angehörige absichern

- ✓ Rechtsanspruch auf eine befristete Pflegekarenz bzw. Pflegezeit
- ✓ Rechtsanspruch auf Pflegefreistellung auch für nahe Angehörige, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben
- ✓ Rechtsanspruch auf eine Einkommensersatzleistung für alle Personen, die die Familienhospizkarenz oder die Karenz für schwerst erkrankte Kinder in Anspruch nehmen

Umsetzung:

Verbesserungen im Bereich der Betreuungsleistungen sind nicht nur äußerst dringend, sondern sie stellen auch eine großartige Gelegenheit dar. In keinem anderen Bereich ist für die kommenden Jahre mit einem vergleichbaren Anstieg an Bedarf nach Arbeitskräften zu rechnen. Damit dieser Bedarf nicht nur durch Billigarbeitskräfte oder Scheinselbstständige gedeckt wird, wird sich vida vor allem in der Schaffung von branchenweiten Kollektivverträgen einsetzen sowie dafür starkmachen, dass von den politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

- ✓ Branchenweite Kollektivverträge zur Absicherung von Mindeststandards für alle Beschäftigten im Bereich der Betreuung
- ✓ Intensives politisches Lobbying für Betreuungsschlüssel, ausreichende Finanzierung und eine Reform der 24-Stunden-Betreuung

Daseinsvorsorge II: Versorgungsstandards



Gegenwärtige Lage:

Eine solidarische Gemeinschaft kann nur funktionieren, wenn sich alle Mitglieder auf eben jene Gemeinschaft verlassen können. Dazu gehört, dass es eine ausreichende Bereitstellung von gesundheitlicher Versorgung, Wohnraum, Mobilität und sozialer Absicherung gibt. Nicht das einzelne Individuum muss sich um die Sicherstellung dieser Versorgung kümmern, sondern die Gemeinschaft übernimmt diese in solidarischer Weise. Das bedeutet, dass jene, die weniger Unterstützung benötigen, mehr in das System einzahlen, und jene, die mehr Unterstützung benötigen, nicht die vollen Kosten dafür begleichen müssen. Nichts anderes ist unser Sozialstaat, welcher in dieser Form die Grundlage für unsere Gemeinschaft darstellt. Jeder Angriff auf den Sozialstaat stellt somit zugleich einen Angriff auf die Grundlagen der menschlichen Gesellschaft dar.

Zentrales Element für die allgemeine Akzeptanz des Sozialstaats ist der Grad, mit dem man sich auf diesen verlassen kann, sobald man auf seine Leistungen angewiesen ist. Allgemeines Spardiktat und permanente Kürzungen in diesem Bereich höhlen diese Akzeptanz aus und sorgen so für einen sich selbst verstärkenden Effekt der Individualisierung und Entsolidarisierung der Gesellschaft.

Forderungen und Ziele:

Menschliche Gemeinschaft kann nur als solidarische Gemeinschaft erfolgreich sein. Daher spricht sich vida für einen starken Sozialstaat aus, auf den sich die Menschen verlassen können. Ein solcher Sozialstaat soll nicht nur im Notfall unterstützend eingreifen, sondern als aktives Instrument zur Erhaltung und Steigerung unseres Lebensstandards dienen. Dazu benötigt es klare Versorgungsstandards, welche festhalten, welches Niveau der

Daseinsvorsorge von der Allgemeinheit für alle Menschen zur Verfügung gestellt werden soll. Dies umfasst:

- ✓ Räumliche Mindestversorgung mit öffentlichem Nahverkehr, medizinischer Versorgung, Kinderbetreuungseinrichtungen, leistbarem Wohnraum, Pflege ...
- ✓ Zur Verfügung gestellt durch eine gemeinwohlorientierte öffentliche Hand
- ✓ Ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Bildungsangebot für jedes Kind ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt unter Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen, pädagogischen und personellen Ressourcen
- ✓ Angebot für Ganztagesbetreuung, ganztägige Schulformen und Ferienbetreuung auch durch dafür ausgebildete Freizeitpädagoginnen und -pädagogen vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien
- ✓ Beibehaltung der Möglichkeit der Direktvergabe in allen Bereichen
- ✓ Wo Ausschreibungen verwendet werden, verpflichtende Sozial- und Qualitätsstandards, die über den Rahmen rein leistungsbezogener Kriterien hinausgehen und auch gemeinwohlorientierte Kriterien umfassen (wie Frauenförderung, Einhaltung von Kollektivverträgen, Lehrlingsausbildung etc.)
- ✓ Gesicherte öffentliche Finanzierung durch zweckgebundene Fonds und Steuern

- ✓ Verbot von Darlehensverkäufen und ein Spekulationsverbot mit Wohnbaufördermitteln
- ✓ Keine weiteren Privatisierungsschritte im Bereich der Daseinsvorsorge (z. B. Aufgliederung und Teilverkauf ÖBB, Wasser-, Energieversorger, Gesundheitseinrichtungen, geförderter Wohnbau, Bildungseinrichtungen ...)
- ✓ Maßnahmen gegen die Teuerung („Österreich-Zuschlag“ in den Supermärkten, hohe Energiepreise usw.), um das Leben wieder günstiger und leistbarer zu machen
- ✓ Maßnahmen gegen die Spekulation mit Bauland
- ✓ Bundeseinheitliches Rahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, das u. a. Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Öffnungszeiten und Weiterbildung in der Dienstzeit und Personalschlüssel definiert

Wir benötigen Menschen als Ansprechpartner vor Ort – in den Bahnhöfen und in den Zügen. Gerade in ländlichen Gebieten ist eine eigene Verkaufsstelle oft der einzige Kontaktpunkt für Menschen, denen andere Kommunikationsmittel, vor allem das Internet, faktisch nicht zur Verfügung stehen. Auch im Zug ist Personal vonnöten, neben der Präsenz als Informations- und Beratungsstelle sind die Kolleginnen und Kollegen bei außergewöhnlichen Ereignissen die kompetente Unterstützung. Daher fordert die Gewerkschaft vida:

- ✓ Erhalt lokaler Verkaufsstellen
- ✓ Mehr Personal in den Zügen

Umsetzung:

In der Politik herrscht derzeit mehr das Spardiktat vor, welches zugleich in erster Linie im Bereich der Daseinsvorsorge ausgelebt wird. Daher sieht vida in erster Linie den Aufbau von politischem Druck als Mittel zur Durchsetzung der oben formulierten Forderungen an.

- ✓ Verstärkte Zusammenarbeit mit im Bereich der Daseinsvorsorge tätigen Gewerkschaften
- ✓ Erarbeitung von Vorschlägen für Mindestversorgungsstandards sowie Sozial- und Qualitätskriterien
- ✓ Verbreitung dieser Vorschläge über vida-GewerkschafterInnen in verschiedenen politischen Gremien
- ✓ Verwendung dieser Vorschläge als Entscheidungsgrundlage für politische Aktivitäten
- ✓ Information, Aktivierung und Einbindung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie Beschäftigten
- ✓ Kampagne, um Unterstützung in der Öffentlichkeit zu gewinnen
- ✓ Verankerung von verpflichtenden Sozial- und Qualitätskriterien in den relevanten Regelwerken
- ✓ Lobbying für die Schaffung eines Qualitätsbeirats für den öffentlichen Verkehr

Liberalisierungen sowie Lohn- und Sozialdumping bekämpfen



Gegenwärtige Lage:

Die Europäische Kommission verfolgt seit Jahren eine neo-liberale Strategie, die auf den drei Säulen Liberalisierung, Deregulierung und Privatisierung (d. h. die Öffnung neuer Bereiche für profitorientierte Unternehmen) fußt. Dies hat zur Folge, dass ArbeitnehmerInnenrechte sukzessiv beschnitten und soziale Standards ausgehebelt werden.

Die konkreten Folgen sind atypische Arbeitsverhältnisse, Einkommenseinbußen bis hin zu Arbeitsplatzverlust. Gleichzeitig verschlechtert sich die Qualität der Dienstleistungen und Produkte. Aus Sicht der VIDA ist der Hauptgrund für die Fehlentwicklungen die fast ausschließliche Fokussierung auf den Wettbewerb, die Beseitigung von Marktbarrieren und Handelshemmnissen, wobei Beschäftigungsbedingungen, Arbeitsplätze und Einkommen zunehmend in den Hintergrund treten. Die kurzsichtige Spar- und Liberalisierungspolitik führt darüber hinaus zu Ungleichheit, Armut und zunehmender Europafeindlichkeit – eine bedenkliche und beunruhigende Entwicklung, die sicher nicht im Sinne der Gründerväter der EU war.

Die Kommission argumentiert zwar immer mit den Schlagworten „Förderung des Wettbewerbs, Verbesserung der Leistungen, Gewinn für die Konsumenten“, bislang ist sie den Nachweis aber schuldig geblieben, dass die bisherigen Liberalisierungsmaßnahmen z. B. den Bahnsektor gestärkt hätten.

Forderungen und Ziele:

Zur erfolgreichen Bekämpfung von Liberalisierungen sowie von damit oft einhergehendem Lohn- und Sozialdumping bedarf es akkordierter Maßnahmen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Nur so kann verhindert werden, dass sich einzelne Staaten

durch niedrigere Sozialstandards, geringere Löhne und laxere Arbeitnehmerrechte Vorteile verschaffen können. Diese sogenannten „Wettbewerbsvorteile“ gehen zulasten der Allgemeinheit und der ruinöse Wettlauf beschert im Endeffekt keiner Volkswirtschaft eine Besserstellung. Daher setzt sich VIDA folgende Ziele:

- ✓ Sicherung und Stärkung des sozialen Dialogs zwecks Verankerung sozialpartnerschaftlicher Prinzipien auf EU-Ebene
- ✓ Verankerung von Sozial- und Qualitätskriterien im Vergabewesen bei gleichzeitiger Beibehaltung der effizienten Methode der Direktvergabe bei öffentlichen Dienstleistungen
- ✓ Einführung von Sozial- und Qualitätskriterien in Gesetzen, öffentlichen Ausschreibungen u. ä.
- ✓ Schaffung, Verbesserung und Anwendung internationaler Rahmenvereinbarungen
- ✓ Verbesserung der Rechtsvorschriften für freie Dienstverträge und All-in-Verträge
- ✓ Keine Liberalisierungen durch die Hintertür via Freihandelsabkommen
- ✓ Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik auf die Schaffung qualifizierter Berufe anstatt der Einsatz von Billigstarbeitskräften
- ✓ Vereinheitlichung von Kontrollvorschriften für Berufsqualifizierungen

- ✓ Aufstockung der Kontrollorgane im Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping
- ✓ Strengere Berufszugangsvoraussetzungen und entsprechende Kontrollen und Strafmaßnahmen in diversen Branchen
- ✓ Schutz vor Nivellierungen nach unten

Umsetzung:

Um die oben beschriebene Liberalisierungsstrategie aus ArbeitnehmerInnensicht positiv beeinflussen zu können, bedarf es einer akkordierten Vorgangsweise und eines starken gewerkschaftlichen Lobbyings sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.

Auf nationaler Ebene erfolgt dies einerseits im Rahmen eines ständigen Meinungs- und Erfahrungsaustausches mit den zuständigen Ministerinnen und Ministern und deren Beamtenapparaten, um so Entscheidungen des EU-Ministerrates aus Arbeitnehmersicht positiv zu beeinflussen. Andererseits ist aber auch die Begleitung der nationalen Umsetzung der EU-Regelungen durch vida immens wichtig, da dadurch die Berücksichtigung der ArbeitnehmerInneninteressen gewährleistet ist. Auf europäischer Ebene bieten sich zwei Möglichkeiten, die auch schon bisher genutzt wurden, aber ausgeweitet werden sollten:

- ✓ Individuelles Abgeordneten-Lobbying im Europäischen Parlament, nationen- und fraktionsübergreifend
- ✓ Verbandslobbying über die europäischen Dachverbände wie z.B. ETF, EFFAT u. a., bei denen vida Mitglied ist

Für die konkrete Umsetzung der oben genannten Ziele und Forderungen wird vida folgende Maßnahmen setzen:

Allgemein

- ✓ Schaffung einer vida-internen Plattform zwecks Zusammenführung der betroffenen Bereiche und Erarbeitung gemeinsamer Strategien

Sozialer Dialog

- ✓ Auf nationaler und europäischer Ebene abgestimmte gewerkschaftliche Strategie
- ✓ Kontaktaufnahme mit zuständigen Ministerien
- ✓ Unterstützung der europäischen Dachverbände (z. B. mithilfe von Stellungnahmen, Teilnahme an Protestaktionen)

Liberalisierungen sowie Lohn- und Sozialdumping bekämpfen

Sozial- und Qualitätskriterien im Vergabewesen

- ✓ Auflistung der betroffenen Branchen
- ✓ Erarbeitung von Sozial- und Qualitätskriterien für öffentliche Aufträge

Freie Dienstverträge und All-in-Verträge u. ä.

- ✓ Erarbeitung von Änderungsvorschlägen
- ✓ Aktive Bekämpfung von Umgehungsverträgen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen (z. B. befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, neue Formen von Arbeitsverträgen mit weniger Bezahlung und weniger Rechten etc.).
- ✓ Gemeinsames Lobbyieren von Änderungen mit dem ÖGB und den Fachgewerkschaften

Widerstand gegen Freihandelsabkommen

- ✓ Vernetzung von Gewerkschaften, NGOs und Parteien gegen die Freihandelsabkommen mit den USA (TTIP¹), Kanada (CETA²) und Japan
- ✓ Erarbeitung von Gegenargumenten und Aufklärungsarbeit in Form einer Kampagne

Internationale Rahmenvereinbarungen (IRV)

- ✓ Aufklärungsarbeit zu den Möglichkeiten von IRV-Nutzen zur Durchsetzung von sozialen und arbeitspolitischen Standards in transnationalen Unternehmen

1 Transatlantic Trade and Investment Partnership (dt.: Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft).

2 Comprehensive Economic and Trade Agreement (dt.: Umfassende Wirtschafts- und Handelsvereinbarung).



Bedürfnisse der vida-Mitglieder



Gegenwärtige Lage:

„Die neue Gewerkschaft ist eine Bewegung, die ihren Mitgliedern verpflichtet ist“ heißt es zu Beginn des Leitbilds der Gewerkschaft vida. Den eigenen Mitgliedern verpflichtet zu sein bedeutet unter anderem auch, sich um deren Bedürfnisse zu kümmern und, soweit dies möglich ist, diese zu erfüllen.

Forderungen und Ziele:

Nicht nur ein sicherer Arbeitsplatz, sondern auch Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein grundlegendes Bedürfnis aller vida-Mitglieder. Bereits in der Vergangenheit hat die Gewerkschaft vida mit Kampagnen wie „Tatort Arbeitsplatz“ auf verschiedene Gefahren aufmerksam gemacht, welche auf Beschäftigte lauern. Aufbauend darauf setzt sich die Gewerkschaft vida dafür ein, dass entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Sicherheit von Beschäftigten gewährleisten zu können, und diesen im Ernstfall die notwendige Hilfe und Unterstützung zukommt.

- ✓ Mehr Sicherheit für Beschäftigte durch Schaffung zusätzlicher Sicherheitsbehörden, wo diese noch fehlen
- ✓ Psychologische Betreuung bei belastenden Ereignissen (Überfälle, Angriffe u. ä.) für alle Berufsgruppen (z. B. auch für Supermarkt-KassiererInnen, HausbesorgerInnen und HausbetreuerInnen und weitere) gesetzlich verankern
- ✓ Einmal jährlicher Meinungsaustausch zwischen vida, Betriebsrätinnen und Betriebsräten und Arbeitsinspektoraten zwecks Abklärung von Gesetzeslücken, praktischen Erfahrungen u. ä.

- ✓ Mehr verpflichtende betriebliche Gesundheitsprogramme
- ✓ Mehr Psychotherapieplätze auf „Krankenschein“
- ✓ Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten insbesondere bei psychischen Erkrankungen

Durch das vida-Projekt „Tatort Arbeitsplatz – gib der Gewalt im Job keine Chance“ wurde das äußerst sensible Thema der Gewalt am Arbeitsplatz ein Stück weit enttabuisiert. Gewalt hat viele Gesichter. Sie ist in allen Schichten und Bereichen vorhanden.

- ✓ Verbesserung der Fürsorgepflicht von Arbeitgebern
- ✓ Information und Sensibilisierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Führungskräften
- ✓ Verpflichtende Führungskräftebildungen zum Umgang und zur Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz
- ✓ Schaffung einer Konfliktbewältigungskultur im Unternehmen
- ✓ Einsatz von Konfliktmediatorinnen und -mediatoren/Konfliktlotsinnen/-lotsen und Arbeitspsychologinnen und -psychologen in Unternehmen
- ✓ Thematisierung von Gewalt/Diskriminierung/Mobbing/sexueller Belästigung – Verbessern der Konfliktkultur im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

- ✓ Betriebsvereinbarungen gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Des Weiteren fordert die Gewerkschaft vida allgemeine Maßnahmen zur Verbesserung finanzieller und sozialer Absicherung.

- ✓ Volle Pflichtversicherung für alle Beschäftigungsverhältnisse
- ✓ Streichung der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe
- ✓ Kostenersatz vom Dienstgeber für Arbeitsmittel und -behelfe
- ✓ Anpassung des bestehenden Verbraucherpreisindex, sodass sich dieser stärker am alltäglichen Einkauf und an den Lebenshaltungskosten orientiert
- ✓ Stopp dem Abbau von Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen

Damit sich Betriebsrätinnen und Betriebsräte noch besser um die Bedürfnisse der Beschäftigten kümmern können und ihnen auch eine langfristige Planung möglich ist, fordert die Gewerkschaft vida:

- ✓ Verlängerung der BR-Perioden auf fünf Jahre

Umsetzung:

Die oben genannten Ziele und Forderungen fokussieren auf drei Schlüsselbedürfnisse von vida-Mitgliedern: Sicherheit am Arbeitsplatz, soziale Sicherheit und langfristige Planbarkeit. Da dies nur eine Auswahl ist und Bedürfnisse auch einem steten Wandel unterworfen sind, wird sich die Gewerkschaft vida vermehrt um eine intensivere Einbindung ihrer Mitglieder in die Gewerkschaftsarbeit bemühen.

- ✓ Erhebung der Erwartungen/Bedürfnisse unserer BR und Mitglieder
- ✓ Ausbau von Beteiligungsmöglichkeiten bei der Gewerkschaftsarbeit
- ✓ Identifikation von Schlüsselbetrieben und Schlüsselberufsgruppen zur verstärkten Bewerbung
- ✓ Gewerkschaft als Solidargemeinschaft leben, dies bedeutet:
 - » Aktive Mitgliederwerbung auch außerhalb des eigenen Betriebs
 - » Bei Demos Stärke durch berufsgruppen- und themenübergreifende Anwesenheit zeigen

Wichtige Voraussetzung, um sich sowohl mit anderen solidarisch zeigen zu können, als auch bestehende Partizipationsangebote nutzen zu können, ist, über vida, den ÖGB, das gewerkschaftspolitische Umfeld sowie wichtige Grundlagen der Gewerkschaftsarbeit Bescheid

Bedürfnisse der vida-Mitglieder

zu wissen. Daher wird sich die Gewerkschaft vida auch besonders intensiv dem Bildungsangebot an ihre Mitglieder widmen:

- ✓ Frauenförderung im Bildungsprogramm des VÖGB aktiver bewerben
- ✓ Aufklärungsarbeit zu Basics (z. B. Lohnnebenkosten, Inhalt Dienstzettel) intensivieren
- ✓ Zielgruppenanalyse des Bildungsprogramms mit dem Ziel, das Angebot auf spezielle Gruppen besser abzustimmen (z. B. Migrantinnen und Migranten, Frauen, Pensionistinnen und Pensionisten, Jugendvertrauensräte, Behindertenvertrauenspersonen u. ä.)
- ✓ Mehrsprachigkeit bei Einstiegskursangebot gewährleisten, um Menschen ohne deutsche Muttersprache den Zugang zu erleichtern
- ✓ Mehrsprachigkeitsangebot auch für Betreuende (ÖGB, vida, BR ...)
- ✓ Konkrete fachliche Weiterbildung der BR über die BR-3-Kurse (KV, Strategie, Projektmanagement ...)

ÖGB und AK zeigen seit Jahren die tägliche Praxis auf, wonach ArbeitnehmerInnen zu Beginn des Krankenstandes, und zwar unabhängig davon, ob dieser durch eine Krankheit oder einen schweren Arbeitsunfall verursacht wurde, gekündigt oder zu einer „eilvernehmlichen Auflösung“ gedrängt werden.

Um diese für viele ArbeitnehmerInnen sozial, wirtschaft-

lich und finanziell untragbare Situation zu beenden, muss ein wirksamer Kündigungsschutz im Krankenstand, speziell nach Arbeitsunfällen, eingeführt werden (§ 82 GW Abs. b). Die Gewerkschaft vida wird daher mit der Bundesregierung in Verhandlungen treten, um

- ✓ einen Kündigungsschutz für ArbeitnehmerInnen während des Krankenstandes nach einem Arbeitsunfall und berufsbedingten Erkrankungen einzuführen, gleichzeitig den Entgeltfortzahlungsfonds wieder einzurichten und bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten einen längeren Unterstützungszeitraum vorzusehen.
- ✓ das Arbeitsverfassungsgesetz dahingehend zu ändern, dass bei jeder „eilvernehmlichen Lösung“ eines Beschäftigungsverhältnisses der Betriebsrat verpflichtend beigezogen werden muss.
- ✓ Es muss eine gesetzliche Regelung geschaffen werden, die bei einer eilvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses während eines laufenden Krankenstandes vorschreibt, dass vor Auflösung des Dienstverhältnisses eine verpflichtende Beratung bei einer Arbeitnehmer-Interessenvertretung (ÖGB, AK) des Arbeitnehmers nachgewiesen werden muss.



Ausbildung, Bildung, Weiterbildung



Gegenwärtige Lage:

Bildung darf nicht nur dem Ziel dienen, besser qualifizierte Arbeitskräfte zu schaffen. Bildung muss auch demokratiepolitischen und aufklärerischen Anforderungen dienen. Doch ohne eine gute Ausbildung, ohne Zugang zu Weiterbildungen sind selbst die besten Bildungsmöglichkeiten wertlos.

Die Gewerkschaft vida sieht vor allem in der beruflichen Ausbildung und Lehrlingsausbildung viele Mängel, die dringend behoben werden müssen. Die Zukunft der Erwerbsarbeit kann nicht darin liegen, immer billigere Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen, sondern hoch qualifizierte. Nur so sind weite Teile der Bevölkerung davor geschützt, durch den fortdauernden Trend der Automatisierung in die Arbeitslosigkeit gedrängt zu werden.

Forderungen und Ziele:

Die Gewerkschaft vida unterstützt einen emanzipatorischen Bildungsbegriff, wonach nur gut gebildete und informierte BürgerInnen auch mündige BürgerInnen sein können. In unserer gewerkschaftlichen Arbeit wollen wir uns aber dennoch auf jene Aspekte von Bildung konzentrieren, welche in erster Linie berufsrelevante Bezüge aufweisen. Dies umfasst vor allem Ausbildungsstandards für verschiedene Berufe, Verbesserungen im Lehrlingsystem, mehr Flexibilität bezüglich Bildungsfreistellungen von Betriebsrätinnen und Betriebsräten und eine wissenschaftliche Professionalisierung von Gewerkschaftsarbeit.

- ✓ Vereinheitlichung der Standards über alle Bundesländer ohne Verschlechterung derzeitiger Bedingungen (bspw.: Berufskraftfahrerqualifizierungsprüfung)
- ✓ Bundesweite Ausbildungsverordnung für Kindergartenassistentinnen/-assistenten, BewacherInnen ...

- ✓ Schaffung EU-weiter Qualifizierungsstandards durch Zusammenarbeit mit anderen Fachgewerkschaften und ÖGB sowie durch die Ausarbeitung konkreter Vorschläge für europaweite Prozesse wie den Kopenhagen-Prozess¹ oder ET 2020²
- ✓ Umsetzung des 10-Punkte-Programms Faymann/Hundstorfer zur Stärkung des Lehrlingsystems propagieren (österreichweiter Ausbildungsfonds, einheitliches Qualitätssiegel, Förderung von Vorbereitungskursen, Bevorzugung bei Direktvergaben, Ausweitung der Lehre mit Matura ...)
- ✓ Ausweitung der Behaltezeit/Weiterverwendung sowie Verkürzung der Probezeit von Lehrlingen in die KV-Verhandlungen einfließen lassen
- ✓ Ausweitung anerkannter Qualifizierungen: Anerkennung für teilqualifizierte oder angeleitete Berufe schaffen (z. B. medizinische/r Masseurin/Masseur)
- ✓ Ausweitung anerkannter Lehrberufe (z. B. gewerbliche Masseurinnen/Masseure, FußpflegerInnen ...)
- ✓ Weiterentwicklung Lehrberuf Mobilitätsservicekauffrau/-mann (Ausbildung zusätzlich auch im Bereich Zugbegleitedienst)
- ✓ Eine flexible Gestaltung der Bildungsfreistellung für BR (drei Wochen) und JVR (zwei Wochen) für notwendige Weiterbildungsmaßnahmen sowie eine Ausdehnung

1 Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung
2 Strategischer Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung

auf deren naheliegende Körperschaften; eine rechtlich fixierte Ausweitung der Grundausbildung für alle Mitglieder des BR sowie JVR inklusive deren Ersatzmitglieder und den Behindertenvertrauenspersonen

- ✓ Gewerkschaftliche Ausbildung auf universitäre Füße stellen z. B. MBA, BA ...; zu diesem Zweck Kooperation mit Unis und FHs

Umsetzung:

Um eine Vereinheitlichung von Ausbildungsqualität und -standards zu erreichen, braucht es einerseits Kenntnisse über aktuelle Missstände und andererseits konkrete Vorschläge für Verbesserungen. Diese Verbesserungen müssen wiederum an die entscheidenden Stellen weiterkommuniziert werden. Die Gewerkschaft vida will daher zur Realisierung einheitlicher und besserer Ausbildung als Zwischenglied fungieren und dabei folgendermaßen vorgehen:

- ✓ Kampagne der vida mit Erarbeitung eines Problemerkatalogs (Befragung im Betrieb)
- ✓ Einbringung der Probleme in die Gespräche zur Festlegung der Ausbildungsordnung
- ✓ Prüfen und Vergleichen von betrieblichen Ausbildungsrahmenplänen in Kooperation mit den jeweiligen BR
- ✓ Kontaktaufnahme mit den Sachverständigen für den Rahmenlehrplan
- ✓ Gezieltes Lobbying im Bundesberufsbildungsausschuss für Qualitätsstandards in der dualen Ausbildung (regelmäßige Kompetenzchecks einführen, Ausbildungsdokumentation von Betrieben, Ausbildungspläne von Betrieben, regelmäßige Auffrischkurse für die AusbilderInnen)

- ✓ Initiative für einheitliche Ausbildungsstandards und Schaffung anerkannter Berufsbilder

Eine zentrale Frage für Personen in einer Lehre ist, ob sie nach Abschluss der Lehre auch von den Ausbildenden übernommen werden. Daher wird sich die Gewerkschaft vida besonders dieser Fragestellung widmen und sich für eine höhere Übernahmequote einsetzen:

- ✓ Vorschläge für Ausweitungen von Lehrlingsübernahmen in Zusammenarbeit mit dem Sozialministerium (in Kombination mit Problemerkatalog Aus-Bildung) erstellen
- ✓ Prüfen, ob eine Kooperation mit dem Wirtschaftsministerium möglich ist
- ✓ Kooperation mit ÖGB und anderen Teilgewerkschaften und AK

Vielen Beschäftigten ist nicht bekannt, dass sie in ihrer Karenz auch Bildungsangebote wahrnehmen können. Die Gewerkschaft vida will daher verstärkt auf diese Möglichkeit hinweisen und auch im eigenen Kursprogramm spezielle Angebote für Mitglieder in der Karenz schaffen. Grundsätzlich sollen diese Angebote allerdings freiwillig bleiben und keine Zweckentfremdung der Karenzzeit entstehen.

- ✓ Zusammenarbeit mit Förderstellen für Aus- und Weiterbildung in der Karenz wie z. B. AK, AMS, WAFF
- ✓ Infokampagne zu bereits bestehenden Bildungsangeboten für Karenzierte (bereits bestehendes Material verwenden, aktiv auf Mitglieder/BR/Funktionärinnen und Funktionäre zugehen)
- ✓ Eigene Gewerkschaftskurse anbieten, welche an die zeitlichen Bedürfnisse von Karenzierten angepasst sind

Gender-Mainstreaming



Gegenwärtige Lage:

Immer noch gibt es in der Entlohnung zwischen Männern und Frauen einen Unterschied von bis zu 22 Prozent. Dies ist nur zu einem kleinen Teil auf unterschiedliche Berufe oder Erfahrungsniveaus zurückzuführen. Doch selbst diese Faktoren stellen keine völlig „objektiven“ Erklärungen dar, warum Frauen immer noch weniger verdienen. Vielmehr sind sie das Resultat vorhergehender Geschlechterdiskriminierungen in Schulen, Ausbildungsstätten oder bei der Verteilung von Betreuungsarbeit und Nichterwerbsarbeit.

Gerade Letzteres zwingt Frauen oft, sich eine Teilzeitstelle statt Vollzeit zu suchen, oder begrenzt ihre Möglichkeiten zu zeitintensivem freiwilligem Engagement, zum Beispiel als politische Funktionärinnen oder Betriebsrätinnen.

Forderungen und Ziele:

2010 setzte sich VIDA ambitionierte Ziele im Bereich des Gender-Mainstreamings. So wurde im Grundsatzprogramm festgehalten, dass VIDA „Maßnahmen setzen (wird), um Frauen und Männer gleichermaßen, der statutarisch verankerten Quote entsprechend, für Spitzen- und Führungspositionen zu gewinnen und diese gezielt darauf vorzubereiten“. Dieses Ziel konnte nur teilweise erreicht werden, weshalb weiter verstärktes Engagement notwendig sein wird, um in den kommenden fünf Jahren die Quoten zu erfüllen.

Gender-Mainstreaming bezieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren

Ursachen. Gender-Mainstreaming fördert den Abbau von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und trägt zur gleichen Teilhabe von Männern und Frauen an gesellschaftlichen Positionen, Einflüssen und Ressourcen bei. Gender-Mainstreaming sorgt dafür, dass Geschlechtergleichstellung als gesellschaftliche Frage diskutiert und angenommen und nicht mehr als Frauenanliegen aufgefasst wird. Gender-Budgeting ist das Instrument der gerechteren Verteilung von finanziellen Mitteln.

Frauen sichtbar machen:

- ✓ Sensibilisierung der Bevölkerung bezüglich Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting
- ✓ Umsetzung einer geschlechtersensiblen Erziehung vom Vorschulalter an und in allen Bildungseinrichtungen sowie einer damit verbundenen Überarbeitung aller Lehrmittelunterlagen
- ✓ Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen gewerkschaftlichen Organisationen, allen öffentlichen Einrichtungen sowie in Politik und Medien, um grundsätzlich beide Geschlechter sichtbar zu machen
- ✓ Ausgeglichene Repräsentanz beider Geschlechter in den gewerkschaftseigenen Medien und jeder medialen öffentlichen Berichterstattung
- ✓ Förderung von Frauen in „typischen Männerberufen“ und von Männern in „typischen Frauenberufen“

Frauen fördern:

- ✓ Verankerung von Frauenförderung und Frauenförderplänen als erzwingbare Betriebsvereinbarungen im Arbeitsverfassungsgesetz
- ✓ Nachweisliche betriebliche Frauenförderung als Voraussetzung für die Vergabe bestimmter Unternehmenssubventionen und für die Vergabe öffentlicher Aufträge
- ✓ Kein Rückbau der öffentlichen Dienste – da die öffentlichen Dienste starke und stabile Arbeitgeber auch für Frauen sind
- ✓ Mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und Institutionen mit dem Ziel, schrittweise den Frauenanteil der Beschäftigten auch im Management zu repräsentieren
- ✓ Keine faktische Benachteiligung von Frauen beim Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Gender-Mainstreaming forcieren

Die Forcierung geschlechterdifferenzierter und frauenspezifischer Herangehensweisen in der Medizin im Sinne von Gender-Medicine ist notwendig, um frauengesundheitsspezifische Fragestellungen und Problemfelder zu verbessern. Frauen und Männer weisen Unterschiede im Gesundheitserhalten, im Krankheitsleben und in der Bewältigung von Krankheiten auf. Frauen sind zudem durch die Mehrfachbelastung Job, Haushalt, Kindererziehung und die Pflege von älteren Angehörigen höheren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt.

- ✓ Sensibilisierung der Menschen auf Gender-Medicine
- ✓ Stärkere Förderung von betrieblichen Gesundheitsprogrammen, unter der Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten, verpflichtende Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung
- ✓ Verstärkte Bewusstseinsbildung in Fragen der Gender-Medicine bei in Ausbildung befindlichen wie auch bereits praktizierenden Menschen in Gesundheitsberufen

Einkommenstransparenz weiterentwickeln

Transparenz gegen Einkommensfallen im Betrieb trägt ebenso zur Erreichung der Einkommensgerechtigkeit für Frauen bei wie ein gerechtes Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssystem. Die neuen gesetzlichen Regelungen zur Einkommenstransparenz setzen dort an. Einkommensberichte und die Angabe des zu erwartenden Mindesteinkommens in Stelleninseraten können zur Entgeltgerechtigkeit in den Betrieben beitragen. Sie stellen eine gute Grundlage dar, allerdings müssen die ersten Erfahrungen damit zur weiteren Verbesserung herangezogen werden.

- ✓ Weiterentwicklung der Einkommensberichte mit dem Ziel einer besseren Handhabbarkeit und Lesbarkeit für die damit befassten Betriebsrätinnen und Betriebsräte z. B. durch Gliederung des anzugebenden Jahresentgelts in einheitliche Komponenten

Gender-Mainstreaming

- ✓ Spürbare Sanktionen – Geldstrafen – bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie beim Unterlassen jeglicher Aktivität zur Beseitigung der Einkommensunterschiede und Nichtangabe des Einkommens in Stelleninseraten
 - ✓ Verpflichtende Evaluierung der Einkommensberichte und Erstellung eines Maßnahmenplans, um strukturelle und finanzielle Unterschiede auszugleichen
 - ✓ Verpflichtender Fortschrittsbericht in Unternehmen zur Verringerung der Einkommensschere und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
 - ✓ Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 Beschäftigten
 - ✓ Verpflichtende betriebsinterne Jobausschreibungen
 - ✓ Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und die voraussichtliche Einstufung in die Verwendungsgruppe in der jeweiligen Stellenausschreibung
 - ✓ Verpflichtung zur Einkommensangabe in allen Stelleninseraten – z. B. auch bei freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern
 - ✓ Klagerecht für Interessenvertretungen – Verbandsklage – in Bezug auf (mangelhafte) Stelleninserate
- Verankerung in der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit zu erreichen. Dazu wird auch eine Erneuerung der Bewusstseinsbildung notwendig sein.
- ✓ Laufende Evaluierung des Gender-Mainstreamings unter Einbeziehung der gesamten vida
 - ✓ Programme und Maßnahmen zur FunktionärInnen-gewinnung
 - ✓ Frauen und Männer in der vida, der Quote entsprechend, für Spitzen- und Führungspositionen gewinnen und einsetzen
 - ✓ Gestaltung und Organisation von Gremien in einer Weise, dass die Mitwirkung von Frauen aus beruflicher, familiärer und privater Sicht vereinbar ist
 - ✓ Transparente Auswahlverfahren und -kriterien für die Besetzung von Führungspositionen, die regelmäßig evaluiert werden
 - ✓ Spezielle Unterstützung für Frauen, beispielsweise durch eigene Schulungen
- 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.

Umsetzung:

Eine konkrete Umsetzung der 2010 aufgestellten Forderungen und Ziele erfordert die Einbindung der gesamten Gewerkschaft vida, um eine entsprechende

- ✓ Frauenabteilungen des ÖGB und der Gewerkschaften arbeiten an gemeinsamen Kampagnen zur weiteren Mitgliedergewinnung und Durchsetzung politischer Forderungen



Menschen mit Behinderungen



Gegenwärtige Lage:

Grundlage für die gewerkschaftliche Arbeit zum Thema Behinderte Menschen in der Arbeitswelt sind die UN-Behindertenrechtskonvention, der NAP (Nationale Aktionsplan) und das Arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm BABE.

Grundsätzliches Ziel ist, dass mehr Menschen mit Behinderung (MmB) am Arbeitsleben teilhaben. Inklusion spielt hierbei eine wichtige Rolle. Inklusion bedeutet den Einschluss und geht damit weit über den Begriff der Integration hinaus.

In einer inklusiven Arbeitswelt gibt es keine Barrieren und Vorurteile bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung und keine Barrieren bei der Weiterbeschäftigung nach Unfällen oder einer chronischen Erkrankung. In genau dieser inklusiven Arbeitswelt stehen Gesundheit, Wertschätzung und Bedürfnisse der Menschen im Vordergrund.

Die Realität sieht manchmal leider anders aus. Die Aussetzung des Kündigungsschutzes, den einige NGOs forderten, ist leider ein Grund. Dieser hat natürlich nicht zu einer Mehreinstellung von behinderten Menschen geführt.

Konvention, NAP und BABE verlangen gleiche Chancen für Menschen mit und ohne Behinderung auf gute, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.

Forderungen und Ziele:

Die Arbeitswelt der Zukunft muss inklusiv sein: Es geht nicht allein darum, diejenigen, die aus dem Arbeitsprozess abgedrängt worden sind, wieder zu integrieren, sondern es kommt darauf an, von vornherein den Arbeitsmarkt-Zugang für Menschen mit Behinderung

gleichberechtigt zu ermöglichen. Das bedeutet: weder Barrieren bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung noch bei der Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Unfällen oder Krankheiten. Prävention, Gesundheit und die Bedürfnisse der Menschen müssen in unserer Arbeitswelt im Vordergrund stehen.

Ein großer Teil der Behinderungen erfolgt im Laufe des Arbeitslebens infolge von Krankheit, Arbeitsunfällen, Privatunfällen und altersbedingt. Diese Menschen sollen nicht aufs Abstellgleis oder in die Pension geschickt werden, gerade Unternehmen profitieren von Fachkräften mit langjähriger Erfahrung und Menschen mit besonderen Fähigkeiten.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist für eine inklusive Arbeitswelt Folgendes notwendig:

- ✓ Komplette Umsetzung der UN-Konvention des Behindertenrechts im Arbeitsleben (Recht auf Bildung und Arbeit!)
- ✓ Novellierung des Behindertengleichstellungsgesetzes, Behinderteneinstellungsgesetzes (Bsp. weitere Stärkung der Behindertenvertrauenspersonen, Stärkung der Rechte der Zentralbehindertenvertrauenspersonen)
- ✓ Schaffung von besseren Freistellungsmöglichkeiten von Behindertenvertrauenspersonen und der Stärkung der Behindertenausschüsse
- ✓ Eingliederungs- und Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt fördern und ständig erweitern

- ✓ Präventionsarbeit ist ein wichtiges, wenn nicht das wichtigste Standbein in der Arbeitswelt. Verbindlichkeiten bei vorbeugenden Gesundheitsmaßnahmen in Betrieben
- ✓ Betriebliches Eingliederungsmanagement nach längeren Erkrankungen forcieren (Pension ist kein Weg); fit2work ein guter und sinnvoller Schritt
- ✓ Förderung von Diversity Management in den Betrieben, Stichwort: mehr Teilhabe ermöglichen
- ✓ Zusatzurlaub für Menschen mit Behinderung: Gesetzliche Regelung eines Mindesturlaubes für Menschen mit Behinderung ab 50 %; darüber hinaus gehende kollektivvertragliche Regelungen sind positiv zu sehen und zu fördern (Problematik: derzeitige Ungleichbehandlungen von MmB in einem Konzern, jedoch in verschiedenen KVs untergebracht)
- ✓ Massive Erhöhung der Ausgleichstaxe, der „Freikaufgebühr“ von Unternehmen!

Umsetzung:

Die Gewerkschaft vida will sich nicht nur mit Lobbying für entsprechende gesetzliche Änderungen einsetzen, sondern auch entsprechende Bewusstseinsarbeit leisten:

- ✓ Respektvolle Zusammenarbeit vida-intern gemeinsam mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten leben
- ✓ Sich der speziellen Thematik Frauen mit Behinderung widmen
- ✓ Schaffung eines Inklusionspreises

Pensionen



Gegenwärtige Lage:

Die Finanzkrise hat gezeigt, dass eine kapitalgedeckte Pensionsvorsorge mit deutlich mehr Unsicherheit behaftet ist als die staatliche umlagefinanzierte Pensionsvorsorge. Primärer Stützpfeiler für das Pensionssystem muss daher das Umlageverfahren bleiben. Öffentliche Fördermittel für private Pensionen sind daher abzulehnen, da damit auf Kosten der Allgemeinheit privates Gewinnstreben der Pensionskassen gefördert wird.

Nur ein umlagefinanziertes Pensionssystem mit einem aufrechten Generationenvertrag auf der Basis einer Solidarität zwischen den Generationen sichert sowohl für junge wie auch für alte Menschen ein lebenswertes Dasein in der Pension. Die aktuell vorherrschende Propaganda, mit der jungen Menschen eingeredet wird, sie könnten später einmal keine Pension mehr erwarten, sorgt hingegen für eine Entsolidarisierung und ist daher ebenso abzulehnen. Selbiges gilt für unwahre Behauptungen, wie dass eine steigende Lebenserwartung oder geburtenschwache Jahrgänge unser Pensionssystem bedrohen.

Wahr ist vielmehr, dass eine zu schwache Lohnentwicklung und die Nichtweitergabe von Produktivitätsfortschritten an die arbeitenden Menschen zu einer schrittweisen Aushöhlung der Finanzierungsbasis des Umlageverfahrens führen. Dies ist kein „natürlicher“ Prozess, sondern die Folge einer auf permanente Gewinnsteigerung ausgerichteten Wirtschaft.

Ebenso ist es nicht gerechtfertigt, durch ständig neue Eingriffe in bestehende Pensionssysteme, wie durch Pensionssicherungsbeiträge, für weitere Verunsicherung zu sorgen.

Zugleich verlieren laufende Pensionen nach und nach an Wert. Steigende Mietkosten, Energiekosten, Lebensmittelpreise und Teuerungen im Gesundheitswesen belasten die Pensionistinnen und Pensionisten, besonders durch die fehlende Teuerungsabgeltung. Die Altersarmut ist im Steigen begriffen, auch durch die immer weitere Verbreitung von prekären Beschäftigungsverhältnissen, Erwerbsbiografien mit häufigen Unterbrechungen und langfristige Teilzeitarbeit.

Forderungen und Ziele:

Nur ein klares Bekenntnis zum umlagegedeckten Pensionssystem mit einem gleichzeitigen Ende ständig neuer Eingriffe in bestehende Regelungen kann das notwendige Vertrauen wiederherstellen. Dieses Vertrauen ist notwendig für ein generationenübergreifendes Bekenntnis zum öffentlichen Pensionssystem und zur Aufrechterhaltung eines solidarischen Generationenvertrags. Die Gewerkschaft vda fordert daher:

- ✓ Langfristige Sicherung des gesetzlichen, auf dem Umlageverfahren beruhenden Pensionssystems
- ✓ Die uneingeschränkte Teuerungsabgeltung für alle Pensionen (unter Berücksichtigung verteilungspolitischer Aspekte im Zusammenhang mit dem Sonderpensionsgesetz)
- ✓ Gesetzliche Änderung schaffen, sodass eine stärkere Erhöhung von niedrigeren Pensionen erlaubt ist
- ✓ Die steuerliche Gleichbehandlung („Negativsteuer“) von Pensionsbezieherinnen und -bezieher mit unselbstständig Erwerbstätigen

- ✓ Bestehende Pensionssicherungsbeiträge bis zur ASVG-Höchstpension abschaffen
 - ✓ Aufhebung der Einschleifregelung beim erhöhten Pensionistenabsetzbetrag, was die Wiederherstellung der alten Rechtslage beim Alleinverdienerabsetzbetrag bedeutet
 - ✓ Eine flächendeckende und wohnortnahe Versorgung mit Gesundheitsleistung unabhängig von Alter, Einkommen, Geschlecht, Herkunft und Gesundheitszustand in bestmöglicher Qualität
 - ✓ Herstellung eines österreichweiten einheitlichen Pflegestandards
 - ✓ Die bundeseinheitliche Streichung des Angehörigenregresses
- Umsetzung:**
Die Gewerkschaft vida sieht als wichtigste Zielgruppen zur Erreichung der obigen Forderungen und Ziele die politischen EntscheidungsträgerInnen sowie die Öffentlichkeit. Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräte sollen dabei als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren dienen und so gegen den von Versicherungslobbys dominierten Mainstream ankämpfen.
- ✓ Lobbyieren für eine Sicherung des Umlageverfahrens, uneingeschränkte Teuerungsabgeltung, steuerliche Gleichbehandlung
 - ✓ Lobbyieren gegen bestehende Pensionssicherungsbeiträge, Einschleifregelung beim erhöhten PensionistInnenabsetzbetrag, Angehörigenregress
 - ✓ Start einer Aufklärungskampagne zur Finanzierbarkeit des Umlagesystems und zur Bekämpfung weit verbreiteter Mythen rund um das Pensionssystem
 - ✓ Aufzeigen von Härtefällen, zum Beispiel bei der Witwen- und Waisenpensionen, oder die Ungleichbehandlung zwischen den Berufsgruppen der Eisenbahner und des Öffentlichen Dienstes

vida als gewerkschaftspolitischer Player



Gegenwärtige Lage:

Viele Forderungen und Grundsätze der Gewerkschaft vida richten sich auch an die Politik beziehungsweise lassen sich nur durch politische Maßnahmen und Gesetze realisieren. Zugleich wird Politik immer komplexer. Globalisierung und Europäisierung haben dazu beigetragen, dass politisches Arbeiten in umfangreichen Netzwerken stattfindet. Hinzu kommt, dass zivilgesellschaftliche Initiativen immer einflussreicher und bedeutsamer werden. Umso wichtiger ist es daher, dass sich vida als ein aktiver politischer Player positioniert.

Die österreichische Realverfassung bietet durch die Sozialpartnerschaft gerade den Gewerkschaften das Potenzial, im Sinne aller Lohnabhängigen die Gesellschaft positiv durch das Mittel der Politik zu gestalten.

Forderungen und Ziele:

Politische Arbeit bedeutet, sich über die eigenen Ressourcen und Möglichkeiten bewusst zu sein sowie die relevanten Netzwerke und Prozesse zu kennen und zu verstehen. Auch die eigenen Stärken müssen bekannt sein und zielgerichtet genutzt werden. Darüber hinaus will die Gewerkschaft vida durch aktive Bündnispolitik eine noch größere Durchsetzungsfähigkeit erlangen. Daher wird sich die Gewerkschaft vida aktiv mit ihrer Rolle als politischer Player in einem dynamischen und vernetzten Umfeld auseinandersetzen.

Die Gewerkschaft vida steht auch mutig zu neuen und umstrittenen Themen und Forderungen. Eine progressive Gesellschaftsentwicklung wird unserer Überzeugung nach nicht davon getragen, nur dem zu folgen, was gerade populär ist, sondern muss mit Bewusstseinsbildung eingeleitet werden.

- ✓ Übernahme der Führerschaft in einzelnen Themenfeldern, um diese so verstärkt ins öffentliche Bewusstsein zu bringen
- ✓ Professionalisierung der Lobbying-Arbeit (Informationen sammeln, Ziele definieren & verhandeln, Erfolge kommunizieren)
- ✓ Gezieltes Lobbying zu verschiedenen Themen in (Landes-)Regierungen sowie auf europäischer und kommunaler Ebene
- ✓ Aktives Leben von Beschlüssen und Positionen in Parteien, Gremien und Parlamenten
- ✓ Stärkung einer eigenen Marke vida in der Öffentlichkeit

Umsetzung:

Dabei darf allerdings nicht über die Köpfe der Betroffenen hinweg entschieden werden, sondern es muss eine aktive Auseinandersetzung mit ihren Vorstellungen, Wünschen und Sorgen stattfinden.

Die Realisierung politischer Forderungen kann nur dann erfolgreich sein, wenn im Zusammenspiel von Expertinnen und Experten, Betroffenen und politischen Funktionärinnen und Funktionären ein regelmäßiger Austausch stattfindet.

- ✓ Laufende Prioritätensetzung und -überprüfung
- ✓ Regelmäßige Feststellung und Überarbeitung der politischen Positionen der vida im Austausch mit

Expertinnen/Experten, Praktikerinnen/Praktikern und Betroffenen

- ✓ Nutzung verschiedener Bündnisse und Netzwerke, um sich mit NGOs, anderen Gewerkschaften und sonstigen zivilgesellschaftlichen Akteuren zu vernetzen und gemeinsam Lösungen und Strategien zu entwickeln
- ✓ Langfristige Planung von Lobbying-Arbeit und Themensetzung mit entsprechenden Vorlaufzeiten und konsequenter Umsetzung
- ✓ Erstellung politischer Netzwerkkarten, um als vida effektiv politisches Lobbying betreiben zu können
- ✓ Erstellung und laufende Aktualisierung eines Überblicks über die politischen Funktionen der vida-Funktionärinnen/Funktionäre (Parteien, Gremien außerhalb der Gewerkschaft, Mandate im Bund/in Ländern/Gemeinden, NGOs, EU etc.) und gebündelte Verbreitung von vida-Forderungen und -Anliegen über diese Kanäle
- ✓ Regelmäßige Vernetzungstreffen dieser vida-Funktionärinnen/Funktionäre mit Briefings zu den gewerkschaftspolitischen Positionen der Gewerkschaft vida
- ✓ Verstärkte und konsequente Kommunikation unserer Werte und Positionen sowohl innerhalb der Gewerkschaft vida als auch in der AK und im ÖGB sowie in der Öffentlichkeit
- ✓ Ausbau und Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit und des Informationsflusses zu den Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie Mitgliedern
- ✓ Auf Erfolge darf nicht vergessen werden: Erreichtes wird aktiv nach innen und außen kommuniziert
- ✓ Zentral gesteuerte Marketingaktionen in regelmäßigen Zeitabständen und in ganz Österreich
- ✓ Regelmäßige Beschlusskontrollen im Bundesvorstand, um die Forderungen der vida auch in der Alltagsarbeit präsent zu halten und Erfolge in der Umsetzung aufzeigen zu können
- ✓ Schulung zur politischen Kampagnenarbeit für MitarbeiterInnen und Funktionärinnen und Funktionäre
- ✓ Aktivere Verwendung der Einkommensberichte als Instrumentarium für geschlechtergerechte Bezahlung; damit verbunden eine Informationskampagne für Betriebsrätinnen und Betriebsräte
- ✓ Frauenpolitische Forderungen sind ein Anliegen der Gesamtorganisation und daher gemeinsam durchzusetzen
- ✓ Verstärkung der Präsenz und Ausbau der Zusammenarbeit der Frauen in den Sozialpartnerorganisationen, Interessenvertretungen sowohl auf nationaler, europäischer als auch auf internationaler Ebene

vida im medialen Umfeld



Gegenwärtige Lage:

„Tue Gutes und rede darüber“ ist auch für die Gewerkschaft vida ein wichtiger Leitspruch. Ohne erfolgreiche Kommunikation von Erfolgen oder politischen Forderungen erreichen diese nicht die breite Öffentlichkeit und können so keine Wirkung entfalten.

Die Gewerkschaft vida steht dabei vor der Herausforderung, unterschiedlichste Zielgruppen erreichen zu wollen – von den klassischen Zeitungsleserinnen und -lesern bis hin zu Technikbegeisterten, für die Social Media bereits Alltag sind.

Forderungen und Ziele:

Zentrale Herausforderung wird es sein, noch stärker die Vorteile der Gewerkschaft vida hervorzuheben und Mitgliedern, aber auch Noch-Nicht-Mitgliedern Orientierung zu bieten. Es geht dabei sowohl um Vorteile für die/ den Einzelnen als auch um kollektive Vorteile im Sinne von „Wir sind stärker als ich alleine“.

- ✓ Modernisierung des Webauftritts und noch zielgruppenorientiertere Kommunikation
- ✓ Über vida Magazin und Internet sollen noch mehr Serviceangebote kommuniziert werden

- ✓ Verstärkte Nutzung von Social Media und hier insbesondere von Facebook
- ✓ Bereits bestehende Kommunikationskanäle von Funktionärinnen und Funktionären sowie Mitgliedern noch besser nutzen und auch bewerben (z. B. Newsletter, Internetseiten der Länder etc.)

Umsetzung:

- ✓ Optischer und inhaltlicher Relaunch der Internetseite basierend auf den Ergebnissen aus einem breit aufgestellten Entwicklungsprozess
- ✓ Entwicklung und konsequente Umsetzung einer Web-2.0-Strategie
- ✓ Mediens Schulungen (bzgl. Presseaussendungen, Interviews, Plakate ...) für MitarbeiterInnen und Funktionärinnen und Funktionäre
- ✓ Kontinuierliche Information über Kollektivverträge und Gewerkschaftsarbeit



Jugendarbeit



Gegenwärtige Lage:

Wer auch in Zukunft etwas erreichen und den politischen Prozess mitgestalten will, muss früh damit anfangen. Dies gilt sowohl für Einzelpersonen als auch für ganze Organisationen. Daher sieht die Gewerkschaft vda ihre Jugendarbeit als eine essenzielle Voraussetzung für ihre weitere Entwicklung an.

Jugendvertrauensrätinnen und -räte sowie einzelne Funktionärinnen und Funktionäre müssen gezielt gefördert und in die Gewerkschaftsarbeit miteinbezogen werden. Jugendlichen Beschäftigten muss die Möglichkeit gegeben werden, ihre Anliegen und Forderungen in die Gewerkschaft vda zu tragen. Nur durch ernsthafte politische Partizipationsmöglichkeiten ist gesichert, dass für Jugendliche gewerkschaftliches Engagement attraktiv ist und so für die nächste Generation von Gewerkschaftsaktivistinnen und -aktivisten und Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionären gesorgt ist.

Angesichts europaweit steigender Jugendarbeitslosigkeit, permanenter Verunsicherung bezüglich sozialer Absicherung und der Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen ist es umso notwendiger, dass die Gewerkschaft vda die Verbindung zu den Jugendlichen stärkt und festigt.

Forderungen und Ziele:

Jugendarbeit ist langfristige Arbeit, die viel Kontinuität erfordert. Um dies zu erreichen, setzt sich die Gewerkschaft vda folgende Ziele für die kommenden fünf Jahre:

- ✓ Organisationsgrad von Jugendlichen erhöhen

- ✓ Politische Bildung ab der 7. Schulstufe in allen Schulformen

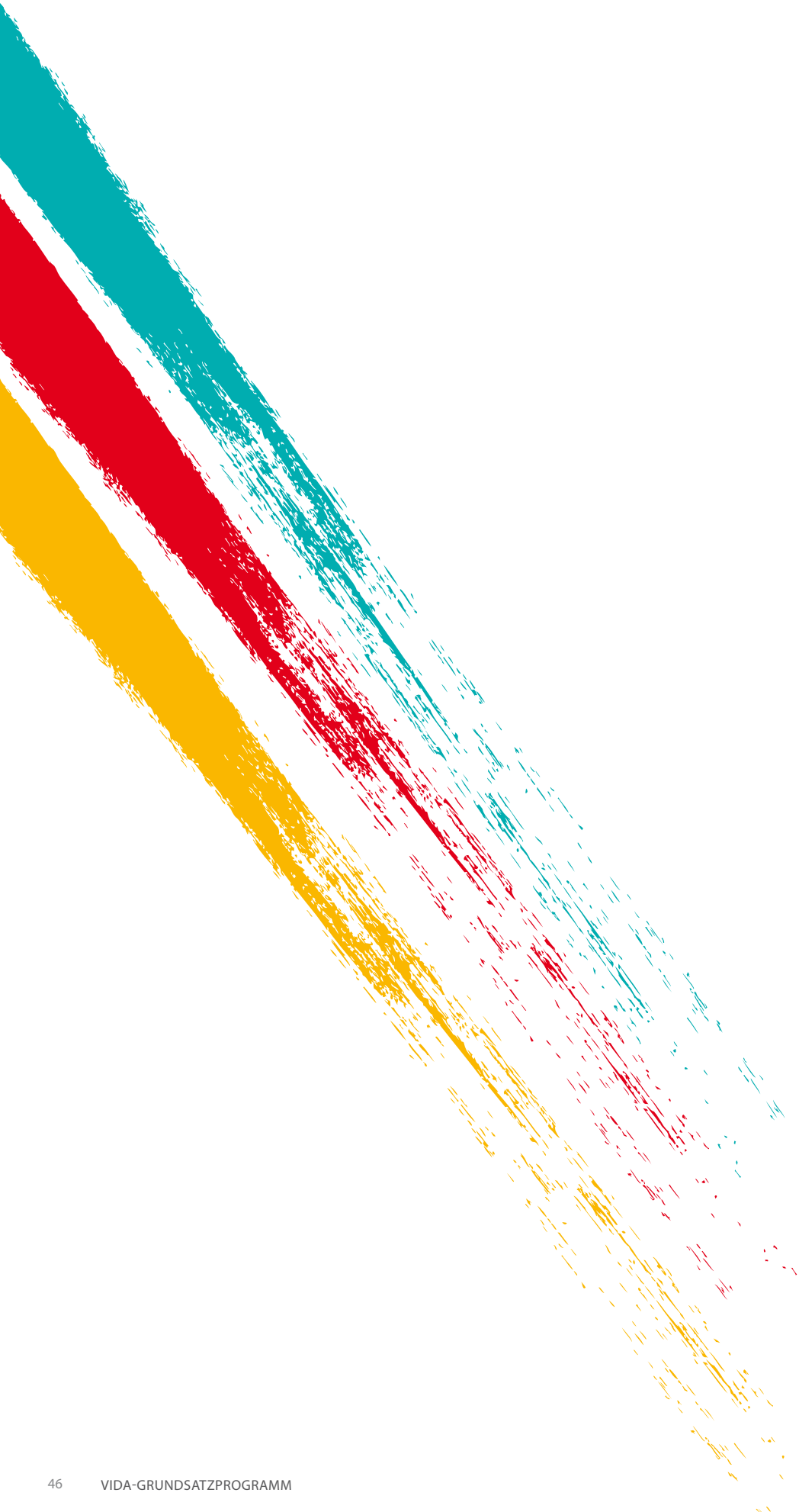
Gewerkschaftliche Jugendarbeit macht es aber auch erforderlich, dass Jugendliche sich nicht schon während ihrer Ausbildung oder Lehre Sorgen um ihre Zukunft machen müssen. Neben den bereits bestehenden Forderungen des Grundsatzpapiers von 2010 fordert daher die Gewerkschaft vda:

- ✓ Hohe Ausbildungsstandards (siehe Kapitel Ausbildung, Bildung, Weiterbildung)
- ✓ Unternehmen sollen die Internatskosten für Lehrlinge tragen
- ✓ Umsetzung des Fachkräftemilliarde-Modells der ÖGJ
- ✓ Herauslösung der Lehrlingsstelle von der Wirtschaftskammer zur Arbeiterkammer
- ✓ Rechtsanspruch auf Lehre mit Matura in der Arbeitszeit
- ✓ Eine Erweiterung im BAG gemäß § 15 Abs. 5 (mit einbegriffen die Einschränkung lit. c–h) des Belehrgungsgesprächs in Form eines Beratungsgesprächs, zur Vorbeugung des frühen Lehrabbruchs und der daraus folgenden steigenden Jugendarbeitslosigkeit
- ✓ Höhere finanzielle Strafen für Arbeitgeber beim Verstoß gegen Arbeitszeiten sowie Ruhezeiten bei Lehrlingen

Umsetzung:

Um eine erfolgreiche Jugendarbeit zu betreiben und eine langfristige Bindung an die Gewerkschaft vida zu erreichen, sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- ✓ Gezielte Mitgliederwerbemaßnahmen der Jugend
- ✓ Bekanntheitsgrad der Gewerkschaft bei Jugendlichen erhöhen durch gezielte Nutzung von JVR-Wahlen
- ✓ Bildung von Aktionsteams, Schaffung einer einheitlichen Struktur der Mitgliederwerbung
- ✓ Einbringen von Jugendinteressen und -themen durch Jugendliche in die tägliche gewerkschaftspolitische Arbeit und Gremien
- ✓ Eigene Länderbudgets für Jugendarbeit (Verwaltung Bundesjugendabteilung)
- ✓ Landesjugendsekretärinnen/-sekretäre für jeweils zwei Bundesländer mit Zugehörigkeit zur Bundesjugendabteilung (Gesamtpersonal wären zwei Bundesjugendsekretäre, drei Landesjugendsekretäre und eine Büroadministration)
- ✓ Stärkung der Ressourcen der vida-Jugendabteilung
- ✓ Gezielte Förderung und Mentoring, um Schlüsselkompetenzen bei Spitzenfunktionärinnen und -funktionären und Jugendsekretärinnen und -sekretären aufzubauen
- ✓ Professionelle Mediation in Bereichen und Betrieben mit Konflikten
- ✓ Aktives Einsetzen von Jugendkräften in der Gewerkschaftsarbeit
- ✓ Einführung eines Tutoringsystems



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,
DVR-Nr.: 0046655, Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Verlags- und Herstellungsort: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
Kreation © Natalia Nowakowska, ÖGB-Verlag, Produktion ÖGB-Verlag, Cover: © Michael Mazohl, ÖGB-Verlag, Seite 6, 10, 14, 22, 24, 32, 34, 38, 44: © Fotolia,
Seite 12 © Paul Sturm, ÖGB-Verlag, Seite 12, 40, 46 © Michael Mazohl, Seite 14 © Alexandra Kromus, ÖGB-Verlag, Druck- und Satzfehler vorbehalten



www.gewerkschaftstag.vida.at



 facebook.com/gewerkschaftvida