

**WIR LEBEN GEWERKSCHAFT**

**vida**



**mehr vida**  
**MEHR STÄRKE**



**GEWERKSCHAFTSTAG 2024**

# **Arbeitsprogramm**

**beschlossen am 5. Gewerkschaftstag (19. bis 21. November 2024)**

Diese Endfassung enthält alle beim Gewerkschaftstag eingebrachten und beschlossenen Änderungen.

# mehr vida

*MEHR STÄRKE*



#### 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: AdobeStock.com, Lisa Lux, Druck- und Satzfehler vorbehalten

# Übersicht des beschlossenen Arbeitsprogramms

5. Gewerkschaftstag, 19. bis 21. November 2024

## Arbeitsprogramm

Vorwort.....	Seite 4
Arbeit und Zeit.....	Seite 5
Arbeit, Einkommen und Pensionen .....	Seite 7
Daseinsvorsorge .....	Seite 10
vida Arbeitswelt.....	Seite 12
vida-Branchen im Wandel und Internationales.....	Seite 15

# Arbeitsprogramm

## Vorwort

Seit dem letzten Gewerkschaftstag im Jahr 2019 ist viel passiert. Wir leben in einer Zeit multipler Krisen, hatten eine Pandemie zu bewältigen und haben mit den Auswirkungen einer Wirtschafts- und Energiekrise zu kämpfen. Die Klimaveränderung stellt uns vor neue Herausforderungen, Kriege und humanitäre Katastrophen sind leider schon fast an der Tagesordnung. Rechtspopulismus, Nationalismus und die Folgen von Neoliberalismus bedrohen jenes Europa, für das wir eintreten.

Diese Entwicklungen definieren die Rahmenbedingungen für unser Handeln. In den nächsten fünf Jahren sehen wir daher folgende konkrete Schwerpunkte sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene:

- ✓ der Wandel in den vida-Branchen
- ✓ die Gestaltung unserer Arbeits- und Lebenszeit
- ✓ den Kampf um bessere Einkommen und Pensionen
- ✓ die Gestaltung der vida-Arbeitswelt
- ✓ die Absicherung unserer Grundbedürfnisse und unseres Wohlergehens

### Mehr vida

Das neue Arbeitsprogramm der Gewerkschaft vida ist sehr ambitioniert und – im Unterschied zum alten Grundsatzprogramm – sehr konkret hinsichtlich der Ziele, die in den nächsten fünf Jahren erreicht werden sollen. Unsere Grundsätze und allgemeinen Forderungen haben wir als vida bei der Erstellung des ÖGB-Programms bereits eingebracht. Sie wurden im Rahmen des 20. ÖGB-Bundeskongresses im Juni 2023 von der vida mitbeschlossen. Über dem branchenspezifischen vida-Arbeitsprogramm steht somit das allgemeine ÖGB-Programm mit gesamtgesellschaftlichen Forderungen, wie beispielsweise nach leistbarem Wohnen, nach Vermögenssteuern oder nach der Weiterentwicklung des Sozialversicherungssystems.

Die Arbeitsschwerpunkte der Abteilungen (Jugend, Frauen sowie Pensionistinnen und Pensionisten) werden in den einzelnen Themenkapiteln formuliert. Das Arbeitsprogramm der vida ist eine Handlungsanleitung für alle, um auch zukünftig mutig, laut, innovativ und solidarisch zu sein.

**Sei auch du solidarisch und laut – sei vida! #mehrvida**

work

life



## Arbeit und Zeit

Lebenszeit ist wertvoll, weil sie begrenzt ist. Der Anteil an Zeit, den wir mit Lohnarbeit verbringen, ist fremdbestimmt. Die Gewerkschaft vida sieht es als ihre Aufgabe, die besten Rahmenbedingungen für die unselbstständig Beschäftigten zu schaffen. Diese müssen sich jeweils an den sehr unterschiedlichen Bedürfnissen orientieren.

Arbeit darf nicht krank machen. Wir wollen uns erholen, uns unseren Familien und Freundinnen und Freunden widmen, unseren Hobbys nachgehen und am sozialen Leben teilnehmen. Dafür brauchen wir klare Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben.

Der Trend geht jedoch in Richtung Ausdehnung der Tages- und Wochenarbeitszeit, Arbeitsverdichtung, Überstundenarbeit, entgrenzte Arbeitszeiten, Arbeit auf Abruf, geteilte Dienste und ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit für die Arbeitgeber:innen. Wir müssen uns auf lebbare Arbeitszeitformen und Kontrollmechanismen konzentrieren, die den Beschäftigten Sicherheit bieten.

Gerade die vida-Branchen leiden unter diesen Trends. Hinzu kommen oft niedrige Löhne und Gehälter, die wiederum zu Branchenflucht, Personalengpässen und Überbelastung der Beschäftigten führen.

### **Arbeitszeitpolitik ist auch Lohnpolitik!**

Das Gebot der Stunde ist eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich.

Der Begriff Vollzeit muss neu definiert und bisherige Arbeitszeitformen müssen dem angepasst werden. Wir wollen innovative Arbeitszeitmodelle, die sich an den Bedürfnissen und Lebensumständen der Beschäftigten orientieren.

Die Arbeitnehmer:innen wollen ihre Freizeit verlässlich planen, ihre Arbeitszeit mitbestimmen können und gegen Ausbeutung geschützt sein.

Um den Wandel in den vida-Branchen mitzugestalten, setzt sich die Gewerkschaft vida folgende Arbeitsziele:

### **Arbeitszeitverkürzung**

- ✓ Arbeitszeitverkürzung/Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Gegebenheiten
- ✓ Mehrarbeitszeit muss wie Überstundenzeit entlohnt werden
- ✓ 6. Urlaubswoche für alle vida-Branchen
- ✓ Recht auf zusätzliche Freizeittage
- ✓ eine Woche zusätzlicher Urlaub für begünstigt behinderte Arbeitnehmer:innen

### **Planbarkeit und Sicherheit**

- ✓ Planbarkeit von Freizeit und Erholungsphasen mittels Dienstplanstabilität
- ✓ „Lagezuschläge“: Abgeltung für das Arbeiten in den Abend- und Nachtstunden sowie an Sonn- und Feiertagen
- ✓ Abschaffung der geteilten Dienste
- ✓ Zeitausgleich: tatsächlicher Abbau von Gutstunden

### **Schutz und Kontrolle**

- ✓ verstärkte Nutzung digitaler Technologien zur Arbeitszeitaufzeichnung, verpflichtender Einsatz digitaler fälschungssicherer Arbeitszeitdokumentation (z. B. intelligente Fahrtenschreiber im Verkehrsbereich)
- ✓ Lobbying für mehr Kontrollen von Arbeitszeiten sowie wirksame Sanktionen bei Arbeitszeitverletzungen (z. B. bei Mehr- und Überstunden)

- ✓ Zeitzuschläge für besonders belastende Arbeitszeiten (z. B. bei Nachtdiensten)
- ✓ Pausen und Tätigkeitsunterbrechungen aufgrund besonderer Belastung (psychischer, physischer und digitaler Stress etc.)
- ✓ verlängerte Wochenruhe, tatsächliche Inanspruchnahme der Ersatzruhe
- ✓ mindestens ein freies Wochenende im Monat
- ✓ Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit

### **Wahlfreiheit und Rechtsanspruch**

- ✓ Rechtsanspruch auf Altersteilzeit
- ✓ lebensphasengerechte Arbeitsplätze bzw. familienfreundliche Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit (Work-Life-Balance)
- ✓ mehr Mitgestaltungsrechte der Beschäftigten hinsichtlich besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- ✓ Wahlrecht auf Zeitausgleich oder Auszahlung bei Mehr- und Überstunden mit den entsprechenden Zuschlägen
- ✓ Rechtsanspruch auf Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit
- ✓ lückenlose Durchsetzung der verpflichtenden Bevorzugung Teilzeitbeschäftigter bei deren Wunsch nach Stundenerhöhung bei der Ausschreibung von Vollzeitstellen
- ✓ Rechtsanspruch auf fünf Tage Sonderurlaub/Freistellung bei der Vorbereitung auf Lehrabschlussprüfungen oder die Matura



## Arbeit, Einkommen und Pensionen

Wir arbeiten, um unser Leben gut bestreiten zu können. *vida* steht für kämpferische Lohnpolitik, Kollektivverträge sind dafür das zentrale Element. Sie sorgen für einheitliche Standards und sind das wichtigste Instrument gegen Lohndumping.

Niedriglohnbranchen wie z. B. die Reinigung verlangen unsere besondere Aufmerksamkeit. Hier arbeiten besonders viele Frauen, die sehr oft in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind. Sie sind gezwungen, mit geringen Einkommen und in weiterer Folge mit niedrigen Pensionen auszukommen.

Damit Frauen und Männer in diesen Branchen gleich viel verdienen, müssen die vorrangig von Frauen erbrachten Tätigkeiten massiv aufgewertet werden – das bezieht sich sowohl auf die Höhe der Entlohnung als auch auf die Arbeitsbedingungen. Nur so können wir dazu beitragen, den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern („Gender-Pay-Gap“) und den Pensionsunterschied zwischen Frauen und Männern („Gender-Pension-Gap“) zu schließen. Lohntransparenz ist ein Weg zu diesem Ziel.

Die Arbeit in einigen, vor allem systemrelevanten Berufen muss neu bewertet und der Niedriglohnbereich aufgewertet werden.

Unsere Lohnpolitik endet nicht an den Grenzen Österreichs. Die Unternehmen nutzen die unterschiedlichen Lohnniveaus zwischen den Staaten aus, um ihre Gewinne zu steigern. Zum Schutz der Arbeitnehmer:innen bestimmt die EU-Entsenderichtlinie, dass alle Arbeitskräfte für die gleiche Arbeit am gleichen Ort gleich zu entlohnen sind. Aufgrund fehlender Kontrollen und zu geringer Strafen sind wir aber weit davon entfernt. Nach Österreich entsandte Arbeitnehmer:innen werden deutlich schlechter bezahlt. Vorsätzliche Unterentlohnung ist an der Tagesordnung, in- und ausländische Beschäftigte werden gegeneinander ausgespielt.

Im Kampf um höhere Löhne setzt die Gewerkschaft vida in KV-Verhandlungen, im politischen Lobbying und in der gewerkschaftlichen Bewusstseinsbildung folgende Arbeitsschwerpunkte:

### Wert der Arbeit

- ✓ stärkere Anhebung der Löhne und Gehälter in den unteren Lohngruppen und Niedriglohnbranchen sowie in frauendominierten Branchen wie z. B. im Dienstleistungsbereich; dabei ist das Senioritätsprinzip zu berücksichtigen
- ✓ Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Überarbeitung der bestehenden Lohn Tabellen hinsichtlich einer gleichmäßigeren Verteilung des „Lebensarbeitseinkommens“
- ✓ höheres Entgelt für die „Arbeit am Menschen“ wie z. B. in den Gesundheits- und Pflegeberufen sowie im Sozialbereich
- ✓ volle Inflationsabgeltung und regelmäßige Erhöhung des kollektivvertraglichen Entgelts und des kollektivvertraglichen Mindestlehrlingseinkommens
- ✓ Erhöhung der „Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)“ bei der überbetrieblichen Lehrausbildung
- ✓ Mehrarbeitszeit muss wie Überstundenarbeit entlohnt werden (mit einem Zuschlag von 50 Prozent)
- ✓ Umsetzung des EuGH-Urteils über die Anrechnung von Vordienstzeiten
- ✓ tatsächlicher Abbau von Gutstunden
- ✓ mehr Frauen in Kollektivvertragsverhandlungsteams, zumindest im Ausmaß ihres Anteils in der jeweiligen Branche
- ✓ volle Anrechnung von Pflege- und Familienhospizkarenzzeiten
- ✓ inflationsangepasste Erhöhung des Kilometergeldes
- ✓ einheitliche Vorgaben für die Lohnverrechnung im Anhang des Kollektivvertrags, um die unterschiedlichen Berechnungen von Löhnen zu harmonisieren
- ✓ Umsetzungskontrolle der gesetzlichen Bestimmung: „Lohn statt Taschengeld“ für Beschäftigte mit Behinderung

### Transparenz und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

- ✓ Einrichtung einer vida-Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Lohn- und Verwendungsgruppen im Sinne einer transparenten und geschlechtergerechten Arbeitsbewertung in den Kollektivverträgen, Schaffung von Kontrollmöglichkeiten durch die Arbeiterkammer

- ✓ Schließen der Lohnschere zwischen Frauen und Männern mittels eines Maßnahmenpakets (Strafen bei Unterbezahlung, Rechtsanspruch auf ganztägige Gratis-Kinderbetreuung ab dem ersten Lebensjahr, Kampagnen zur Förderung der Väterkarenz, Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsmarktprogramme für Frauen)
- ✓ Ausbau und Weiterentwicklung von Maßnahmen, um die Löhne anzugleichen (wie z. B. Lohntransparenzgesetz, verpflichtende Einkommensberichte ab 25 Beschäftigte)

### Lohn- und Sozialdumping

- ✓ Schaffung des Straftatbestands der Lohndiskriminierung bzw. der vorsätzlichen Unterentlohnung
- ✓ Verdoppelung von Strafnachzahlungen
- ✓ finanzielle und personelle Aufstockung von Kontrollbehörden (Krankenversicherungsträger, Finanzpolizei, Großbetriebsprüfung)
- ✓ härtere Strafen für Unternehmen, die versuchen, Kontrollen zu verhindern
- ✓ Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping mit wirksamen und abschreckenden Strafen
- ✓ Wiedereinführung des Kumulationsprinzips – jeder einzelne Verstoß muss separat bestraft werden
- ✓ Auftraggeberhaftung für die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Standards entlang der Lieferkette
- ✓ massive Einschränkung von Subunternehmerketten
- ✓ verpflichtende Entgelt- und Sozialkriterien bei öffentlichen Aufträgen (z. B. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen, Lehrlingsausbildung, Frauenquote, Fortbildungskurse)

### Pensionen

Die Pensionen müssen auch nach dem Arbeitsleben die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben in vollem Ausmaß ermöglichen. Zur Sicherung des hierfür nötigen und zufriedenstellenden Lebensunterhalts setzt die Gewerkschaft vida im politischen Lobbying und in der gewerkschaftlichen Bewusstseinsbildung folgende Arbeitsschwerpunkte:

- ✓ verfassungsrechtliche Verankerung des Rechts auf Alterssicherung einschließlich der Garantie für die Werterhaltung der Pensionsansprüche
- ✓ Ein Pensionssystem, das den Lebensstandard sichert. Der Schwerpunkt liegt auf der gesetzlichen Pensionsversicherung nach dem Umlageverfahren und auf einer besseren Erreichbarkeit der Schwerarbeiter:innenpension (z. B. im Pflege- und Betreuungsbereich)



- ✓ bessere Bewertung der Zeiten für Kindererziehung, Präsenz- und Zivildienst, Arbeitslosigkeit sowie für pflegende Angehörige im Pensionskonto
- ✓ Berechnung der Ausgleichszulage pro Person bei im gemeinsamen Haushalt lebenden Paaren
- ✓ keine Pensionserhöhungen in Form von Einmalbeträgen
- ✓ zeitnahe Heranführung des Berechnungszeitraums für Pensionsanpassungen an den Zeitpunkt der Bekanntgabe des Anpassungsfaktors
- ✓ dauerhafte Abschaffung der Aliquotierung der Pensionsanpassung – volle Erhöhung der Pension im Folgejahr, unabhängig vom Zeitpunkt des Pensionsantrittes
- ✓ Schutzklausel zur Vermeidung dauerhafter Pensionsverluste – Aufwertung des Pensionskontos mindestens in Höhe der jeweiligen Jahresinflation der letzten beiden Jahre vor Pensionsantritt
- ✓ Streichung der Regelung betreffend des Pensionsversicherungsbeitrags von öffentlichen Bediensteten und anderen Berufsgruppen (Post-, Bahn- oder Landesbediensteten) bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage
- ✓ Wiederherstellung des Alleinverdienerabsetzbetrages für Pensionistinnen und Pensionisten und somit die Aufhebung der Einschleifregelung beim erhöhten Pensionistenabsetzbetrag (§ 33 Abs 6 Z 2 EStG), damit dieser in Zukunft einkommensunabhängig gewährt wird



## **Daseinsvorsorge**

Zur Daseinsvorsorge zählen all jene Dienstleistungen, die den Grundbedürfnissen des Menschen dienen. Seien es Kinderbetreuung, Bildung oder Pensionen, Leistungen aus den Bereichen Gesundheit und Pflege, öffentlicher Verkehr oder Abfallwirtschaft: Die Daseinsvorsorge ist ein grundlegender Bestandteil des Sozial- und Wohlfahrtsstaates, sie dient dem Gemeinwohl. Diese Leistungen müssen für alle zugänglich und leistbar sein, so ist ein gutes Leben für alle möglich.

Die umfassende Befriedigung der Grundbedürfnisse sowie die Möglichkeit, am sozialen Leben teilzunehmen, garantieren, dass Menschen ohne Zukunftsängste durchs Leben gehen können – auch in Zeiten hoher Inflation und anderer Krisen.

Um diese Daseinsvorsorge für alle sicherzustellen, müssen die Leistungen durch die öffentliche Hand erbracht werden. Unter dem Motto „Privat vor Staat“ wurde in den letzten Jahrzehnten viel liberalisiert und privatisiert. Die Versorgungssicherheit, die hohe Qualität öffentlicher Daseinsvorsorge, Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen wurden dem sogenannten freien Markt überlassen. Jahrelange systematische Einsparungen, das Profitstreben privater Großkonzerne und letztendlich die Covid-Krise brachten das Gesundheitswesen und viele andere wichtige Bereiche der

Daseinsvorsorge an deren Belastungsgrenzen. Es ist aber die Aufgabe der öffentlichen Hand, die Daseinsvorsorge zu garantieren und zu erbringen. Dafür muss sie diese rechtlich absichern und für die notwendigen Rahmenbedingungen sorgen. Bestehende Verschlechterungen müssen umgehend rückgängig gemacht und drohende abgewehrt werden. Die Daseinsvorsorge muss den Bedürfnissen der Menschen entsprechend ständig ausgebaut werden. Die negativen Erfahrungen Großbritanniens nach der Privatisierung von Pflegeheimen oder im Eisenbahnbereich zeigen, dass Daseinsvorsorge nicht profitorientiert sein darf! Für die Kinderbetreuung, den Ausbau des öffentlichen (Nah-)Verkehrs und das Gesundheits- und Pflegesystem ist die Bereitstellung ausreichender Finanz- und Fördermittel notwendig. Das gilt insbesondere auch für die Absicherung im Alter. Mit dem Erhalt und Ausbau der Daseinsvorsorge ist auch ein verstärkter Bedarf an Arbeitskräften in den betroffenen Branchen verbunden. Gute Arbeitsbedingungen wie z. B. attraktive Arbeitszeiten und angemessene Löhne sind der Schlüssel dafür.

Um eine hochwertige und leistbare Daseinsvorsorge sicherzustellen und ein gutes Leben für alle zu ermöglichen, setzt die Gewerkschaft vida folgende Arbeitsschwerpunkte:

## **Daseinsvorsorge allgemein**

- ✓ Erbringung der Daseinsvorsorge und ihrer Leistungen durch die öffentliche Hand – keine weiteren Privatisierungen in der Daseinsvorsorge
- ✓ Zurücknahme bisheriger Privatisierungsschritte in der Daseinsvorsorge
- ✓ keine Auslagerungen zwecks Kostenoptimierung; keine versteckten Privatisierungen durch Auslagerungen öffentlicher Aufgaben auf gewinnorientierte Privatunternehmen
- ✓ Widerstand gegen individuelle, privat finanzierte Vorsorgemodelle
- ✓ gesetzlich verankerte Mindestversorgungsstandards und Qualitäts- und Sozialkriterien bei allen Arten von öffentlichen Ausschreibungen und Vergaben (wie z. B. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen, Lehrlingsausbildung, Frauenquote, Fortbildungskurse)
- ✓ stärkere und umfassendere Berücksichtigung von Qualitäts- und Sozialkriterien als Eignungskriterien (=Knock Out-Kriterien) bei allen Arten von öffentlichen Vergaben und Förderungen. Zusätzlich stärkere Gewichtung dieser bei Zuschlagskriterien im Zuge von öffentlichen Ausschreibungen. Es braucht eine klare Vorgabe zur Gewichtung zwischen Preis und Qualität.
- ✓ Die Nichterfüllung von Qualitäts- und Sozialkriterien soll drastische Sanktionen für Unternehmen bei Ausschreibungen zur Folge haben.

## **vida Branchen in der Daseinsvorsorge**

- ✓ Die Direktvergabe im Eisenbahnverkehr muss beibehalten und entsprechend durch Bund und Länder aufbereitet werden.
- ✓ Pflege und Betreuung sind öffentliche Aufgaben und kein privates Risiko
- ✓ flächendeckender Ausbau des mobilen Pflege- und Betreuungsbereichs und der Betreuungseinrichtungen nach bundesweit einheitlichen Standards (Tagesbetreuungscentren, Hospize, palliative Pflege u. a.)

- ✓ ein öffentliches Klimaschutz-Investitionspaket von einer Milliarde Euro zusätzlich pro Jahr für den Ausbau der Verkehrsinfrastruktur
- ✓ massiver Ausbau eines kostengünstigen öffentlichen Verkehrs bei gleichzeitiger Personalaufstockung
- ✓ Taktverdichtung zu Tagesrandzeiten im ländlichen Raum
- ✓ Verlängerung der Dauer der Auftragsvergaben im Bus-Linienverkehr auf zumindest 15 Jahre, um maximale Arbeitsplatzsicherheit zu gewähren; außerdem verbindliche Regelungen in Bezug auf den Erhalt der Arbeitsplätze, der Einkommens- und Arbeitsplatzqualität der Lenker:innen
- ✓ leistbare Jahreskarten für ganz Österreich bei gleichzeitiger Gegenfinanzierung durch die öffentliche Hand
- ✓ Indexierung öffentlicher Förderungen an die Lohnentwicklung in den jeweiligen Branchen
- ✓ Einbindung der vida bei der Festlegung von Versorgungsstandards (z. B. im öffentlichen Personennahverkehr oder in Kinderbetreuungseinrichtungen)
- ✓ bundesweit einheitliche bedarfsorientierte und finanzierte Personalberechnung in allen vida-Branchen
- ✓ Rechtsanspruch auf flächendeckende, qualitativ hochwertige und leistbare Bildungsangebote für Kinder ab dem ersten Lebensjahr
- ✓ Vorrang von Sachleistungen gegenüber Geldleistungen, wie z. B. die Bereitstellung notwendiger Hilfsmittel (Pflegebett für die häusliche Pflege)
- ✓ verfassungsrechtliche Sicherstellung der Daseinsvorsorge, finanziert durch Steuern und zweckgebundene Abgaben unter Berücksichtigung der Wertschöpfung
- ✓ Selbstverwaltung zurück in die Hände der Beschäftigten
- ✓ Beibehaltung barrierefreier analoger Zugänge zu Leistungen und Angeboten, die für alle Menschen notwendig sind (wie z. B. bei Wohnsitzwechsel, Förderungen und Zuschüssen oder bei Gesundheitsleistungen)
- ✓ Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für Sozial-, Pflege-, Gesundheits- und Finanzamtsleistungen



## vida Arbeitswelt

So vielfältig und unterschiedlich die vida-Branchen auch sind, so ähnlich sind doch die Probleme der Beschäftigten. Sie sind steigender Aggression und Gewalt ausgesetzt und leiden unter Kosten- und Leistungsdruck sowie schwierigen Arbeitsbedingungen. Für die vida und ihre Betriebsrätinnen und Betriebsräte gibt es viel zu tun.

### **Gewalt, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz**

Witzeleien, Pöbeleien, Beschimpfungen, von Anspucken bis hin zu körperlichen Übergriffen – Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind für viele Beschäftigte beinahe schon fast alltäglich. Das ist absolut nicht tolerierbar! Gewalt, in welcher Form auch immer, darf keinesfalls ein Berufsrisiko sein. Besonders die vida-Branchen sind davon betroffen: Beschäftigte im Verkehr (z. B. Zug- oder Flugbegleiter:innen, Busfahrer:innen), in der Hotellerie und Gastronomie, Pflege und Gesundheit (Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Rettungsdienste) und im Bereich der Sicherheitsdienste. Überall dort, wo Beschäftigte häufigen und engen Kontakt zu Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten sowie Patientinnen und Patienten haben, besteht für sie erhöhte Gefahr, Opfer von Übergriffen zu werden.

Vor allem Frauen sind von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen. Das bestätigt auch das vida-Projekt „Tatort Arbeitsplatz“, das sich mit diesem Problem bereits seit 15 Jahren beschäftigt.

Ausnahmesituationen können zu einer weiteren Zunahme der Gewaltbereitschaft führen, was z. B. während der Covid-Pandemie zu beobachten war. Während der Pandemie sank die Hemmschwelle in der Gesellschaft, sodass noch mehr Beschäftigte einem erhöhten aggressiven Verhalten ausgesetzt waren.

Nicht nur Kundinnen und Kunden, Klientinnen, Klienten, Patientinnen und Patienten werden den Beschäftigten gegenüber übergriffig bis gewalttätig. Auch die eigenen Vorgesetzten oder auch Kolleginnen und Kollegen im Betrieb überschreiten mitunter Grenzen. Gesprächsverweigerung, Anfeindungen, Ausgrenzungen und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Orientierung sind nur einige Beispiele.

Vor allem LGBTQIA+-Personen machen häufig negative Erfahrungen durch Diskriminierung und Gewalt. Zusätzlich sind sie auch von beruflichen Benachteiligungen betroffen wie z. B. bei der Aufgabenverteilung, bei der Diensterteilung oder bei Beförderungen.

Die vida verurteilt jegliche Form von Gewalt, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz und fordert nicht nur die verstärkte Fürsorgepflicht von den Unternehmen ein, sondern auch konkrete Präventionsmaßnahmen.

Damit die Beschäftigten in einem sicheren Umfeld arbeiten können, kämpft die Gewerkschaft vida für:

- ✓ öffentliche und/oder betriebliche Sensibilisierungskampagnen und Informationsveranstaltungen zum Schutz der Beschäftigten vor Gewalt sowie Diskriminierung
- ✓ Aus- und Weiterbildung von Personalvertreterinnen und Personalvertretern, Betriebsratsmitgliedern, Behindertenvertrauenspersonen, Jugendvertrauenspersonen sowie Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern in den Themenbereichen Gewalt und Diskriminierung
- ✓ verbindliche Leitlinien gegen Gewalt in Betrieben (Betriebsvereinbarungen)
- ✓ Betriebsvereinbarungen zu Gleichbehandlung und Diversität
- ✓ Thematisierung von Gewalt, Diskriminierung, Mobbing, Cybermobbing und sexueller Belästigung in den Betrieben (z. B. durch verpflichtende Schulungen)
- ✓ verpflichtende Deeskalationsschulungen und Supervision, die von Unternehmen für besonders exponierte Beschäftigte zu organisieren sind
- ✓ Verbesserung der Konfliktkultur im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)
- ✓ bauliche und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten (Zutrittskontrollen, Sicherheitspersonal)
- ✓ mehr Personal zur Vorbeugung von Übergriffen
- ✓ Information und Sensibilisierung von Beschäftigten, Betriebsratsmitgliedern und Führungskräften bezüglich häuslicher Gewalt
- ✓ verstärkte gewerkschaftliche Zusammenarbeit mit Opferschutzorganisationen, Frauenhäusern und dem Verein „Weisser Ring“
- ✓ ausreichend finanzielle Mittel für die Absicherung und den flächendeckenden Ausbau von Frauenhäusern, Gewaltschutzzentren, Frauen- und auch Männerberatungsstellen

### **Arbeitnehmer:innenschutz**

Die Arbeitswelt und ihre Arbeitsbedingungen ändern sich rasant, deshalb ist der Arbeitnehmer:innenschutz ständig anzupassen. Dieser darf keinesfalls unter dem Vorwand „zu strikter“ Vorschriften („Gold Plating“) verschlechtert

werden. Vielmehr ist es notwendig, den Schutz der Beschäftigten strenger zu gestalten und auszuweiten. Die Schutzvorschriften müssen einerseits auf dem Letztstand der Arbeitsmedizin sein und andererseits veränderte Umwelt- und Klimabedingungen (z. B. Hitze) berücksichtigen. Die Unternehmen tragen die Verantwortung für gesunde, sichere und humane Arbeitsbedingungen und haben die Pflicht, die Risiken von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen zu minimieren.

Viele Beschäftigte in den vida-Branchen leiden unter der zunehmenden übermäßigen Hitze und UV-Strahlung, wie z. B. im Verkehrsbereich die Lokführer:innen oder Lkw-Fahrer:innen; aber auch mobile Pflegekräfte sind davon betroffen. Jeder Arbeitsschritt wird bei hohen Temperaturen beschwerlicher. Die Unfallgefahr sowie auch das Aggressionsverhalten der anderen Verkehrsteilnehmer:innen, aber auch der Klientinnen, Klienten, Kundinnen und Kunden steigt.

Zusätzlich erschweren häufig auftretende extreme Wetterereignisse (z. B. Überschwemmungen, Stürme) und deren Folgen wie etwa Murenabgänge die Arbeitsbedingungen. Mobile Pflegekräfte haben dann etwa Schwierigkeiten, zu ihren Klientinnen und Klienten zu gelangen; Busfahrer:innen und Lokführer:innen können Fahrpläne nicht einhalten, Arbeitnehmer:innen kommen nicht rechtzeitig in die Arbeit. Kurzfristige Dienstplanänderungen und unvorhersehbare Einsatzzeiten sind an der Tagesordnung. Sie verursachen Stress und bringen die Beschäftigten zusätzlich unter Druck.

Abseits dieser Auswirkungen der Klimakrise gibt es Missstände, die schon lange bestehen. So sind klimatisierte Arbeitsräume keine Selbstverständlichkeit; Köchinnen und Köche beispielsweise müssen unter hoher Hitzeentwicklung arbeiten. Aber auch das Gastronomiepersonal im Outdoor-Bereich leidet unter den hohen Temperaturen. Viele Beschäftigte haben keinen freien Zugang zu Sanitäranlagen. Linienbusfahrer:innen etwa haben vielfach nicht einmal an den Endstationen Toiletten.

Oft ist die Einhaltung des Arbeitnehmer:innen- und Gesundheitsschutzes durch die Unternehmen lückenhaft. Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten werden dadurch gefährdet. Engmaschige Überprüfungen durch gut ausgestattete Kontrollbehörden mit weitreichenden Kompetenzen sind die Lösung. Jeder einzelne aufgedeckte Verstoß muss eine empfindliche Strafe nach sich ziehen.

Im Kampf um gesunde Arbeitsbedingungen fordert die Gewerkschaft vida:

- ✓ die finanzielle und personelle Aufstockung von Kontrollbehörden (Krankenversicherungsträger, Finanzpolizei, Großbetriebsprüfung)
- ✓ personell gut ausgestattete und branchenspezifische Arbeitsinspektorate
- ✓ Evaluierung der Arbeitsplätze aller Beschäftigten an einem Standort (Stamm- und Fremdpersonal)
- ✓ bei öffentlicher Förderung von Pflege- oder Betreuungsleistungen Zutrittsberechtigung von Arbeitsinspektoraten in Privathaushalte von Klientinnen und Klienten
- ✓ Wiedereinführung des Kumulationsprinzips – jeder einzelne Verstoß muss separat bestraft werden
- ✓ die Anerkennung von Berufskrankheiten, die aufgrund von Hitze-, UV-Belastung oder auch Schichtarbeit verstärkt auftreten (z. B. div. Krebsarten, Herz- und Kreislauferkrankungen, Long Covid bzw. pandemiebedingte Folgeerscheinungen)
- ✓ die Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch die Unternehmen, die gesundes Arbeiten erleichtern und ermöglichen (z. B. höhenverstellbare Pflegebetten oder Schreibtische)
- ✓ altersgerechte Arbeitsplätze für gesundes Arbeiten
- ✓ leichte Dienstkleidung im Sommer
- ✓ bezahlte Hitzeunterbrechungen
- ✓ die Bereitstellung von Wasser und Sonnenschutz durch die Unternehmen
- ✓ klimatisierte Pausenräume
- ✓ die verpflichtende Bereitstellung von flächendeckenden Sanitäreinrichtungen für mobiles Personal (z. B. Lokführer:innen, Bahnpersonal, Lkw- und Linienbusfahrer:innen, mobile Pflegekräfte)
- ✓ die verpflichtende Übernahme von WC-Gebühren durch die Unternehmen bzw. kostenfreie Zutrittsmöglichkeiten zu Sanitäranlagen
- ✓ stärkere Unterstützung von ehrenamtlich Tätigen für steigende Einsätze zur Katastrophenbewältigung, wie zusätzliche Erholungsphasen und Übungsfreistellungen (zum Beispiel in Rettungsorganisationen)
- ✓ Anpassungen arbeitnehmerschutzrechtlicher Bestimmungen für unvorhersehbare Ereignisse (z. B. Überschwemmungen, Murenabgänge)

### **Chancengleichheit**

Arbeit ist ein Grundrecht eines jeden Menschen. Auch Menschen mit Behinderung haben das Recht, am Arbeitsleben teilzunehmen und für ihre Arbeit angemessen entlohnt zu werden.

Jedoch diskriminiert der Arbeitsmarkt Menschen mit Behinderung. Im Kampf dagegen sind die Behindertenvertrauenspersonen in den vida-Branchen ein wertvoller Faktor. Sie führen den Dialog mit den Unternehmensführungen und fördern so Inklusion auf allen Ebenen.

Damit Inklusion flächendeckend umgesetzt werden kann, bietet die Gewerkschaft vida

- ✓ Hilfestellung beim Aufbau von betrieblichen Behindertenvertretungen und
- ✓ Informationsveranstaltungen zum Thema Inklusion und Vielfalt



## **vida-Branchen im Wandel und Internationales**

Unsere Arbeits- und Berufswelt ist einer ständigen Veränderung unterworfen. Die aktuellen Herausforderungen bestehen z. B. in den Chancen und Gefahren der Technologisierung, Digitalisierung und Künstlichen Intelligenz (KI), in den vielfach prekären Arbeitsverhältnissen, in der demografischen Entwicklung und in den Auswirkungen der Klimakrise. Dem gegenüber stehen die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten, ihr Privat- und Arbeitsleben selbstbestimmt und nach ihren eigenen Vorstellungen gestalten zu können.

Wir als Gewerkschaft vida sorgen dafür, dass dieser Wandel in unseren Branchen sozial gerecht und im Interesse der Beschäftigten erfolgt (auch genannt: „Just Transition“). Deshalb gestalten wir die Veränderungen in der Arbeitswelt mit. Betriebsratsmitglieder sowie Funktionärinnen und Funktionäre der vida sind auf mehreren Ebenen aktiv – sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene. Sie bringen sich in die Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Sozial-, Pensions-, Gesundheits-, Bildungs-, Infrastruktur- und Wirtschaftspolitik ein. Auch die Klima- und Umweltpolitik ist Teil der vida-Tätigkeit. Ein Beispiel dafür ist die

Forderung nach Kostenwahrheit zwischen Straße und Schiene.

### **Technologisierung, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz**

Die Digitalisierung ist Bestandteil in mittlerweile allen Lebensbereichen – auch in der Arbeitswelt ist sie nicht mehr wegzudenken. Die Tätigkeiten an sich und der Arbeitsablauf verändern sich ständig, genauso wie Geschäftsmodelle und Unternehmensstrukturen. Dieser Wandel geschieht nicht von selbst, er ist menschengemacht. Die Gewerkschaft vida kann und muss diesen Prozess mitgestalten. Mit vielen schön klingenden Worthülsen (z. B. „selbstbestimmtes Arbeiten“, „Eigenverantwortung“) versucht man uns Scheinselbstständigkeit, Kosteneinsparungen und Rationalisierungen als unausweichliche Notwendigkeit zu verkaufen. Hinter dieser neoliberalen Managementstrategie verbirgt sich nichts anderes als eine beschäftigtenfeindliche Agenda, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen in weiten Teilen verschlechtert.

Insbesondere Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Niedriglohnbranchen sind von Ausbeutung betroffen. Dies betrifft vor allem Hilfsarbeiter:innen ohne Qualifikationen, die z. B. in der Reinigungsbranche oder in der Paket- und Essenzustellung arbeiten. Gleiches trifft oft auch auf Beschäftigte zu, die nach Österreich einpendeln (z. B. in der Hotellerie und Gastronomie).

### **Gefahren**

Der Trend geht dahin, das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten abzuwälzen. Flexibilisierung, ständige Erreichbarkeit, steigender Arbeitsdruck durch höheres Arbeitstempo und Arbeitspensum, permanent zunehmende Überwachung sowie Leistungsbewertungen bestimmen den Arbeitsalltag. Die Beschäftigten werden beobachtet („Tracking“), bewertet („Rating“) und analysiert. Die Konsequenz ist, dass der Arbeitsdruck weiter erhöht wird.

Durch die Digitalisierung des Berufslebens schränken die Unternehmen vermehrt die Entscheidungs- und Handlungsspielräume der Beschäftigten ein. Außerdem verlieren die bestehenden Ausbildungen und Qualifizierungen mit der rasanten Entwicklung der neuen Technologien zunehmend an Wert. Die Beschäftigten sind gezwungen, sich ständig an die neuen Anforderungen anzupassen, um Schritt halten zu können. Menschen, die den Bedingungen der „modernen“ Arbeitswelt nicht entsprechen (können), werden an den Rand gedrängt, die sozialen Unterschiede vergrößern sich weiter.

### **Chancen**

Digitalisierung und KI können aber auch eine Chance für die Beschäftigten darstellen. Flächendeckende fälschungssichere und digitale Arbeitszeitaufzeichnungen machen z. B. die Einhaltung und Kontrolle der vorgeschriebenen Ruhe- und Arbeitszeiten möglich. Dies würde die Beschäftigten im Kleintransportgewerbe vor überlangen Lenkzeiten schützen. Weiters können monotone und zeitraubende Tätigkeiten reduziert werden. Das trifft z. B. auf das Protokollieren von erbrachten Leistungen in der mobilen Pflege zu. Der Einsatz digitaler Technologien kann ebenso mehr Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten und sogar schwere bis tödliche Unfälle verhindern. Ein Beispiel wäre die digitale automatische Kupplung von Zügen. Technische Maßnahmen wie Alarmsysteme können Beschäftigte vor Übergriffen schützen.

Ob Digitalisierung Arbeit erleichtert und Belastungen mindert, hängt davon ab, wie digitale Tools eingesetzt werden.

Die Gewerkschaft vida kämpft für verpflichtende Mindeststandards. Das bezieht sich z. B. auf den Datenschutz im Sinne der Beschäftigten und auf unabhängige und transparente Kontrollmechanismen. Dazu gehören aber auch der Ausbau und die Stärkung von Mitbestimmungsrechten der Beschäftigten – betrieblich (wie z. B. mit Betriebsvereinbarungen) wie überbetrieblich.

Die Gewerkschaft vida fordert auch eine digitale Bildungsoffensive für Jung und Alt. Arbeitsstiftungen und Jobgarantien sind weitere wichtige Instrumente, um den Wandel mitzugestalten bzw. negative Auswirkungen abzufedern.

### **Arbeit im Wandel**

Unsichere und individualisierte Beschäftigungsformen unterwandern unser bewährtes System der Kollektivverträge und drängen die Beschäftigten aus dem schützenden Arbeitsrecht. Die „neue“ Scheinselbstständigkeit der ehemals „klassischen“ Arbeitnehmer:innen wird für Unternehmen immer attraktiver. Isolierung und Entsolidarisierung der Beschäftigten und Schwächung ihrer Vertretungen (Betriebsratskörperschaften, Gewerkschaften und Arbeiterkammer) sind die Folgen.

Dem gegenüber stehen die geänderten Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten. Die Menschen haben grundsätzlich ihre Einstellung zur Erwerbsarbeit geändert. Arbeit nimmt einen anderen Stellenwert in ihrem Leben ein. Das Privatleben wird immer wichtiger. Für ein gutes Leben braucht es ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit. Die Beschäftigten stellen höhere Ansprüche an ihr konkretes Arbeitsumfeld und an ihre Tätigkeit. Je nach Lebensphase wollen sie in unterschiedlichem Ausmaß arbeiten und sind bei Unzufriedenheit auch schneller bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln.

Um die Gesundheit im Arbeitsleben möglichst lange zu erhalten, sind die Unternehmen auch aufgrund der demografischen Entwicklung mehr denn je gefordert. Die Pandemie hat klar und deutlich gezeigt, dass viele vida-Branchen systemrelevant sind. Gerade in den Wachstumsbereichen Gesundheit und Soziale Dienste sind die Anforderungen an die Beschäftigten aufgrund der permanenten Personalknappheit viel zu hoch und auf Dauer nicht leistbar. Viele Beschäftigte verlassen sogar die Branche. Auch deshalb bedarf es einerseits einer massiven Aus- und Weiterbildungsoffensive. Andererseits ist ein bedarfsorientierter Personalplan nötig, um die Beschäftigten nicht ausbrennen zu lassen.



Die Zukunftsbranche Verkehr steht massiv unter Kostendruck, der auf die Beschäftigten abgewälzt wird. Die „Geiz ist geil“-Mentalität zieht sich durch alle Verkehrsbereiche. Mitverantwortlich dafür ist u. a. das Billigstbieterprinzip, das ausschließlich den Preis der Leistungserbringung berücksichtigt. Soziale Kriterien wie z. B. Frauenquote, Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen oder Lehrlingsausbildung spielen kaum eine Rolle. Auch das Angebot von sicheren, gut bezahlten Vollzeit Arbeitsplätzen ist nicht Gegenstand von Ausschreibungen.

Um den Wandel gerecht zu gestalten, kämpft die Gewerkschaft vida für:

- ✓ die vollumfängliche Einbeziehung aller Beschäftigungsformen in die gesetzliche Pflichtversicherung
- ✓ die Einbeziehung von freien Dienstnehmer:innen in alle Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts
- ✓ die massive Einschränkung von Subunternehmerketten und die Einführung einer strengen Auftraggeber- sowie Generalunternehmerhaftung
- ✓ ein grundsätzliches Verbot von All-in-Verträgen für Beschäftigte abseits der Managementebene
- ✓ weniger Leiharbeit, weniger Befristungen
- ✓ die Stärkung von Betriebs-, Jugend- und Behindertenvertrauensrätinnen und -räten und des Ausbildungsvertrauensrates
- ✓ mehr qualifiziertes Personal in den vida-Branchen (z. B. im Verkehr, in der Pflege und Gesundheit)
- ✓ die Einbeziehung der vida bei der rechtlichen Gestaltung neuer Berufsbilder (z. B. Pflegeassistentenberufe)
- ✓ ein Gesundheitssystem mit attraktiven Arbeitsbedingungen und sicheren und stabilen Arbeitsplätzen
- ✓ verpflichtende Qualitäts- und Sozialkriterien bei öffentlichen Ausschreibungen, auch für private Unternehmen
- ✓ Transparenz hinsichtlich der Entscheidungsgründe bei Auftragsvergabe
- ✓ Gründung von Arbeits(markt)stiftungen und Sozialfonds zur Mitgestaltung des Veränderungsprozesses
- ✓ verpflichtende Einbindung der Betriebs- und Jugendvertrauensrät:innen bei Umstrukturierungen
- ✓ Jobgarantie
- ✓ Arbeitszeitgestaltung nach den Bedürfnissen der Beschäftigten (lebensphasengerechtes Arbeiten, Arbeitszeitmodelle)
- ✓ Weiterentwicklung von Lehrberufen (duale Berufsausbildung) sowie Mitgestaltung neuer Berufsbilder
- ✓ Weiterentwicklung der schulischen Ausbildungsformen abseits der dualen Berufsausbildung (z. B. im Bereich Sicherheit und Bewachung)

- ✓ Aus- und Weiterbildungsfonds
- ✓ Bildungsfreistellung bei Um- und Weiterqualifizierung in den Betrieben während einer aufrechten Beschäftigung
- ✓ Sonderfreistellung für Lehrabschlussprüfungen
- ✓ digitale Bildungsoffensive für Jung und Alt und für Menschen mit besonderen Bedürfnissen

Um den gerechten Wandel begleiten zu können, bietet die Gewerkschaft vida ein umfassendes Bildungsangebot für ihre Betriebsratsmitglieder sowie ihre Jugendvertrauensrätinnen und Jugendvertrauensräte an.

## Internationales

Die Covid-Pandemie, der Angriffskrieg Russlands und die damit verbundene Energiekrise, gefolgt von steigender Inflation haben Europa vor neue Herausforderungen gestellt. Entwicklungen wie der Brexit oder der deutliche Rechtsruck in der EU sollten für alle politischen Akteurinnen und Akteure ein Weckruf sein. Es braucht eine massive Kurskorrektur, um Verteilungsgerechtigkeit herzustellen und damit zum sozialen Frieden beizutragen. Die EU und damit auch die Nationalstaaten müssen soziale Aspekte und die Interessen der Beschäftigten ins Zentrum ihrer Politik stellen.

Die aktuelle Wirtschaftspolitik der EU, die primär auf Wettbewerb, Liberalisierung und Sparpolitik setzt, hat deutlich versagt. Die unternehmerischen Grundfreiheiten sind auf Kosten der Arbeitnehmer:innen in den Vordergrund getreten. Die Beschäftigten, die den Wohlstand erarbeiten, zahlen die Zeche. Starke nationale Gewerkschaften und ihre internationalen Dachverbände müssen eine stärkere Rolle in der europäischen Politik einnehmen.

Unser Arbeitsmarkt endet schon lange nicht mehr an den nationalen Grenzen. Was einerseits Vorteile bringt, birgt andererseits neue Gefahren und Herausforderungen. Das Recht, den Arbeitsplatz innerhalb der EU frei wählen zu können, ist eine Errungenschaft und ein Grundrecht der EU. Es ist aber unsere Aufgabe, grenzüberschreitend Beschäftigte vor Ausbeutung zu schützen. Wir brauchen klare Regeln, Kontrollen und vor allem eine bessere Rechtsdurchsetzung über die Grenzen hinweg. Die Hauptziele der Gewerkschaft vida sind gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen für alle.

Die Gewerkschaft vida kämpft für:

- ✓ hohe Standards und strenge Vorschriften zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping, diese müssen europaweit gelten und einheitlich sein
- ✓ die finanzielle und personelle Aufstockung von Kontrollbehörden (Krankenversicherungsträger, Finanzpolizei, Großbetriebsprüfung)
- ✓ ein wirksames Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) mit hohen Strafen bei Verstößen
- ✓ verstärkte internationale Zusammenarbeit der Behörden gegen betrügerische Unternehmen
- ✓ die Wiedereinführung des Kumulationsprinzips bei Lohn- und Sozialdumping – jeder einzelne Verstoß muss separat bestraft werden
- ✓ geregelte Arbeitsverhältnisse und für Rechtssicherheit der Beschäftigten und gegen Scheinselbstständigkeit
- ✓ fälschungssichere digitale Arbeitszeitaufzeichnungen und wirksame Kontrollen der Einhaltung von Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten
- ✓ mehr Kompetenzen für die Europäische Arbeitsbehörde (ELA)
- ✓ die Durchsetzung der Entsenderichtlinie „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“
- ✓ Menschen statt Profit: Vorrang sozialer Grundrechte und der Rechte der Beschäftigten gegenüber den Unternehmen
- ✓ die Einführung einer Auftraggeberhaftung des gewerblichen Auftraggebers und einer Generalunternehmerhaftung
- ✓ eine wirksame Umsetzung des Lieferkettengesetzes
- ✓ generelles Barzahlungsverbot von Arbeitslöhnen

### **Sektoraler sozialer Dialog**

Der sektorale soziale Dialog (SSD) wurde 1998 von der EU-Kommission eingerichtet und sollte den Dialog zwischen den europäischen Sozialpartnern in den Branchen fördern. Die Gewerkschaft vida ist über ihre europäischen Dachverbände (ETF, EFFAT, UNI Europa, EGÖD) an den branchenspezifischen sozialen Dialogen beteiligt.

Die Gewerkschaft vida kämpft zur Stärkung des SSD für:

- ✓ verbindliche Abkommen zwischen den europäischen Sozialpartnern und deren nationale Umsetzung und
- ✓ die Aufstockung statt Reduktion der finanziellen Mittel des sektoralen sozialen Dialogs durch die EU-Kommission

### **Der Europäische Betriebsrat (EBR)**

Die betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten ist vor allem bei grenzüberschreitenden Konzernstrukturen ein zentrales Anliegen. Die Beschäftigten und ihre Vertretungen (Betriebsratskörperschaften, Gewerkschaften) benötigen umfassende Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte.

Die Gewerkschaft vida kämpft für:

- ✓ den Ausbau und die Stärkung von Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechten im Europäischen Betriebsrat
- ✓ die Verhinderung der Flucht vor der betrieblichen Mitbestimmung (z. B. durch Franchise) und
- ✓ schärfere Sanktionen bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte

### **Globale und internationale Solidarität**

Die globalisierte Wirtschaft verpflichtet uns weit über unsere nationalen Grenzen hinaus zur internationalen Solidarität. vida tritt gegen die Verletzung von Gewerkschaftsrechten auf und unterstützt gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen in anderen Ländern. vida ist Mitglied bei verschiedenen internationalen Dachverbänden (ITF, Uni Golbal, IUL, PSI) und beteiligt sich an globalen Kampagnen für die Rechte der Beschäftigten. vida ist auch Teil von Solidar (ehemals „Weltumspannend Arbeiten“ – WUSA), dem entwicklungspolitischen Verein des ÖGB. Der Verein hat zum Ziel, gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen Organisationen das globale Bewusstsein innerhalb der österreichischen Gewerkschaftsbewegung zu stärken.



