

Arbeitsprogramm

Wien.Leben.Arbeit.2020

zum 25. Landestag des ÖAAB Wien



Gemeinsam

arbeiten.

Zukunft

gestalten.

Inhaltsverzeichnis

„WIEN.LEBEN.ARBEIT.2020“	3
Freiheit, Eigenverantwortung, Selbstbestimmung und Solidarität	4
Leben in Wien	5
Gesundheit	5
Wohnen	5
Verkehr	6
Sicherheit	7
Verwaltung	7
Bildung und Familien in Wien	8
Arbeiten in Wien	10
Digitalisierung	10
Flexibilisierung – Keine Einbahnstraße!	11
Überstunden und all-inclusive-Verträge	12
Arbeitsfreier Sonntag	12
Weiterbildung	13
Mindestsicherung und Mindestlohn	13
Gesundheitsförderung	13
Öffentlicher Dienst	14
Sozialversicherung	14
Neue Beschäftigungsformen	14
Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	15

Arbeitsprogramm des ÖAAB Wien

„WIEN.LEBEN.ARBEIT.2020“

Dass sich die Herausforderungen an eine politische Arbeitnehmerorganisation ändern, ist an sich nichts Außergewöhnliches. Aktuell befinden wir uns allerdings im größten Umbruch der Arbeitswelt seit langem.

Durch neue Technologien, zunehmende Vernetzung und damit einhergehende erhöhte Mobilität geht die Veränderung zusätzlich in bisher nicht gekanntem Tempo vor sich. Wir erleben – rund 200 Jahre nach der industriellen – die digitale Revolution. Die industrielle Revolution hat zum Marxismus auf der einen und zur christlichen Arbeiterbewegung und Soziallehre auf der anderen Seite geführt, auf deren Grundsätzen sich der ÖAAB beruft.

Es ist unser Anspruch, auch den neuen Herausforderungen auf Basis der Soziallehre zu begegnen, wie dies der ÖAAB im Rahmen des 27. o. Bundestags mit dem Beschluss des „Arbeitsprogramms 2020“ getan hat. Wir als ÖAAB Wien stellen als Ergänzung dazu dieses Arbeitsprogramm vor, das unsere Positionen als Richtschnur für die Tätigkeit auf Landes- und Bezirksebene sowie innerhalb der Betriebsgruppen in Wien zusammenfasst. Frühere Beschlüsse des ÖAAB Wien sind – sofern sie diesem Papier nicht entgegenstehen – natürlich weiterhin gültig. Auch in dieser Hinsicht ist das vorliegende Programm als Ergänzung und Weiterentwicklung zu sehen.

Freiheit, Eigenverantwortung, Selbstbestimmung und Solidarität

Der ÖAAB Wien versteht sich seit seiner Gründung als christlich-soziale Bewegung, die auf den Grundlagen der christlichen Soziallehre fußt und den Schwerpunkt der Arbeit in der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in sämtlichen Phasen des Erwerbslebens sieht. Unsere Aufgabe sehen wir darin, die Rahmenbedingungen möglichst so zu gestalten, dass vom Einstieg in das Berufsleben über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis zur Pension die Wahlfreiheit des Einzelnen möglichst groß ist. Wir vertreten darin alle in Wien Beschäftigten, unabhängig von deren Wohnort.

Freiheit, Eigenverantwortung, Selbstbestimmung und Solidarität sind Werte, die unserer Politik zu Grunde liegen. Wir bekennen uns dazu, dass Menschen in Notsituationen als Überbrückung einer schwierigen Situation die Hilfe des Staates in Anspruch nehmen, im Sinne des in der Soziallehre festgehaltenen Grundsatzes „Hilfe zur Selbsthilfe“ und unter Bedachtnahme auf die notwendige Sicherstellung der Finanzierbarkeit des Sozialstaates. Wir bekennen uns in gleichem Maße zu Steuergerechtigkeit und einer leistungsorientierten Gesellschaft, in der die, die viel leisten, von dieser Leistung auch profitieren können sollen.

Leben in Wien

Die Herausforderungen an eine Arbeitnehmerorganisation in Wien betreffen nicht nur die Bedingungen des Erwerbslebens als solches, sondern auch das Umfeld, in dem die Menschen ihrer Arbeit nachgehen. In der Stadt Wien gibt es viele Ansatzpunkte, die in diesem Sinne mit zur Arbeitnehmerpolitik zu zählen sind.

Gesundheit

Der ÖAAB Wien steht für eine umfassende Gesundheitsversorgung der Wiener Bevölkerung mit besonderer Beachtung der Vorsorge, damit sie möglichst gesund und lange am Arbeitsprozess teilhaben kann. In diesem Zusammenhang erachten wir folgende Punkte als besonders wichtig:

- Ausbau der Gesundheitsvorsorge mit entsprechenden Untersuchungen.
- Optimierung der Notfallversorgung durch verbesserte Koordinierung der Rettungsdienste und ausreichende Notfallmediziner.
- Ausweitung der Installation von Defibrillatoren im öffentlichen Bereich zur Bekämpfung des plötzlichen Herztodes.
- Flexible Arbeitszeitmodelle bei gerechter Bezahlung für Ärzte und Pflegedienste.
- Ausbau der Akutgeriatrie.
- Gruppenpraxen mit Kassenverträgen unter ärztlicher Leitung (primary health care centre).
- Aufwertung und Ausbau der mobilen Pflegedienste, damit ältere und kranke Menschen zu Hause betreut werden können.
- Validierte und verbesserte Ausbildungsqualität in allen medizinischen Berufen und Anreizsysteme für Ausbilder.
- Anrechnung aller Vordienstzeiten (auch Tätigkeiten im Ausland) gemäß Urteil des EuGH für Ärzte und Gesundheitsberufe.
- Bildung von Medizinclustern rund um die Schwerpunktspitäler für die Entwicklung von medizinischen Innovationen.
- Verbesserte Zusammenarbeit und Ausnützung der Kapazitäten zwischen Universitäten und öffentlichen Spitälern Wiens.

Wohnen

Wohnen ist in Wien gerade angesichts des prognostizierten Bevölkerungswachstums von eminenter Bedeutung. Die Teuerung bei den Mieten ist insbesondere auf die Erhöhung der Betriebskosten um eine Steigerung oberhalb der Inflation durch die Stadt Wien zurückzuführen. Während die Stadt als größter Vermieter die Mieten für Gemeindewohnungen auf einem Niveau teilweise über dem gesetzlichen Richtwert hält, fordert sie gleichzeitig Mietzinsobergrenzen für die private Vermietung im Altbau, obwohl dies nur einen kleinen Wohnungsanteil betrifft. Diese bewusst inszenierte verzerrte Darstellung der Sachlage geht auf Kosten der privaten Vermieter, schürt bewusst Neid und ist daher abzulehnen.

- Wir fordern, dass die Steuerung der Mietpreise durch die Stadt ausschließlich dann erfolgt, wenn sie neuen Wohnraum schafft.
- Wir fordern, dass Gemeindewohnungen nur an Bedürftige befristet vermietet werden und der Förderbedarf regelmäßig überprüft wird.
- Wir fordern, dass die Stadt Wien den Schwerpunkt der Wohnförderung von der Miete auf das Eigentum verlegt, etwa indem Gemeindewohnungen mit einer Miet-Kauf-Option angeboten werden. Wohnen in den eigenen vier Wänden ist in Wien nicht die Regel, die Eigentumsquote liegt deutlich unter jener für den Rest von Österreich. Die Möglichkeit von Wohnungseigentum fördert aber die Unabhängigkeit und stärkt die Eigenverantwortung.

Verkehr

Verkehrspolitik ist eine der größten Herausforderungen für die Politik in einer Großstadt. Die Verbesserung der Verkehrswege und Verkehrssysteme in einem fairen Miteinander ermöglicht eine Aufrechterhaltung einer intakten Umwelt, ist aber ohne das von der derzeitigen Wiener Stadtregierung propagierte Ausspielen der Verkehrsteilnehmer gegeneinander möglich. In der Verkehrspolitik sollte kein Platz für Ideologie und Schikanen gegen einzelne Gruppen von Verkehrsteilnehmern sein.

- Wir treten für die Verlängerung des Wiener U-Bahn-Netzes über die Stadtgrenzen hinaus ein (z. B. nach Purkersdorf, Klosterneuburg, Mödling etc.). Dadurch ergibt sich eine notwendige Entschärfung der prekären Parkplatzsituation rund um die Stationen des hochrangigen öffentlichen Verkehrsnetzes in Wien. Momentan bleibt tausenden Pendlerinnen und Pendlern nichts Anderes übrig, als per PKW nach Wien zu fahren, diesen – oft kostenpflichtig – zu parken und in die U-Bahn einzusteigen. Eine mit dem Land Niederösterreich koordinierte Verlängerung des U-Bahn-Netzes entspräche dem Wunsch vieler Pendlerinnen und Pendlern und würde auch für in Wien lebende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die dramatische Parkplatzsituation rund um die U-Bahn-Stationen entschärfen. Zusätzlich wäre das Wiener Umland als Naherholungszone besser an den öffentlichen Verkehr angebunden.
- Wir fordern die Forcierung des Ausbaus von Park-and-Ride-Anlagen am Stadtrand bzw. außerhalb der Stadtgrenzen und Kombi-Tickets für die Nutzung dieser Anlagen und der öffentlichen Verkehrsmittel.
- Wir fordern im Bereich der Parkraumbewirtschaftung alternative Modelle wie etwa ein bezirksübergreifendes Zonensystem. Bezirksweite Parkpickerlzonen haben bisher kaum ein Verkehrsproblem gelöst, weil sie zumeist lediglich eine Verschiebung der Problematik in andere Stadtteile bedeuten.
- Wir fordern die Nordost-Umfahrung (Stadtstraße und Lobautunnel), die für die Flächenbezirke im Norden und Osten Wiens von großer Bedeutung und im Sinn der Eindämmung der Verkehrsbelastung alternativlos ist.
- Wir fordern die Schaffung eines S-Bahn-Ringes um Wien. Diese sinnvolle Maßnahme wurde bereits im Masterplan Verkehr 2003 der Stadt Wien festgeschrieben, ist aber bis heute nicht umgesetzt.

- Wir fordern Intervallverdichtungen bei Bus- und Straßenbahnlinien in den Flächenbezirken, da deren Bewohnerinnen und Bewohner neben den hochrangigen öffentlichen Verkehrsmitteln verstärkt auch auf diese angewiesen sind.

Sicherheit

Die Drogenproblematik in unserer Stadt hat sich in den vergangenen zwei Jahren massiv verschärft. Auch wenn in den gürtelnahen Bereichen rund um die U-Bahnstationen seit der Novelle des Suchtmittelgesetzes eine gewisse Entschärfung eingetreten ist, müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach wie vor fast unerträgliche Beeinträchtigungen bzw. Belästigungen auf dem Arbeitsweg in Kauf nehmen. Insgesamt ist die Drogenkriminalität gestiegen, so dass die Stadtregierung gefordert ist, die Arbeit der Polizei verstärkt zu unterstützen. Wir fordern folgende Maßnahmen, die möglichst rasch umzusetzen sind:

- Die mobile Sozialarbeit ist auszubauen und zu intensivieren.
- Es braucht dringend ausreichend Therapiemöglichkeiten für suchtkranke Menschen.
- Die Präventivarbeit in Schulen und Parks muss massiv verstärkt werden.

Verwaltung

Wir wollen einen einfacheren Zugang zu (staatlichen) Dienstleistungen.

- Das betrifft etwa die Erledigung von Amtswegen online (z.B.: Zeugenladungen im Verwaltungsstrafverfahren).
- Wir befürworten die Entbürokratisierung des Kfz-Zulassungswesens, die online und ohne Bindung an den Wohnort stattfinden können soll.
- In der Gewerbeordnung ist eine Stärkung der Parteienrechte anzudenken, wonach es kein Verfahren ohne verpflichtende Anrainermitwirkungsmöglichkeit mehr geben darf.
- Eine Änderung ist zudem in der Zurechnung von Belastungen, die sich auf Anrainer auswirken, anzustreben. Zusätzliche Immissionen, die sich auf öffentlicher Fläche, etwa durch eine Erhöhung des Verkehrsaufkommens, ergeben, sollen im Betriebsanlagenverfahren berücksichtigt werden.

Bildung und Familien in Wien

Bereits im vorberuflichen Lebensalter muss die Fähigkeit, sich eigenständig und zielorientiert Wissen zu erwerben, gefördert und vermittelt werden. Der Kindergarten als vollwertige erste Bildungseinrichtung soll qualitativen Ansprüchen genügen, ist aber auch in quantitativer Hinsicht sicher zu stellen.

Die Wahlfreiheit der Eltern ist ein hohes Gut, das wir entsprechend der unserer politischen Arbeit zu Grunde liegenden christlichen Soziallehre und dem darin fest geschriebenen Grundsatz der Subsidiarität beibehalten wollen. Dennoch sollte auch für die Kleinsten ein Betreuungsplatz zur Verfügung stehen, wofür auch private Einrichtungen nötig sind. Mehrere Skandale der letzten Zeit belegen allerdings klar, dass die Stadt Wien bei der Kontrolle von Förderansuchen im Kindergartenbereich versagt hat. Neben dem Ausbau der laufenden Kontrolle muss das Förderwesen daher insgesamt auf vollkommen neue Beine gestellt werden:

- Private Kindergartenbetreiber sollen im Vorfeld durchleuchtet und ihnen ein klares Bekenntnis zu unseren Werten, unserer Grundordnung und unserem Rechtssystem abverlangt werden (Stichwort Islam-Kindergärten).
- Förderungen sollen außerdem im Sinne der Qualitätssicherung auf Einrichtungen beschränkt werden, deren Kindergruppen von diplomierten Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen geleitet werden.
- Im Schulbereich sehen wir die Notwendigkeit des Ausbaus ganztägiger Schul- und Betreuungsformen, weil diese in der modernen Arbeitswelt an Bedeutung gewinnen. Wir betonen aber auch in diesem Bereich die Wahlfreiheit der Eltern, die selbst und möglichst flexibel entscheiden können sollen, ob und in welcher Form sie ganztägige Betreuungsplätze oder Ganztagschulen in Anspruch nehmen wollen.
- Wir bekennen uns weiterhin zum differenzierten Schulsystem, das Rücksicht auf die Begabungen, Talente und Interessen unserer Kinder nimmt.
- Ebenso wichtig ist aber die Durchlässigkeit im Schulsystem, die Umstiegsmöglichkeiten von einem in den anderen Schultyp ermöglicht.
- Als Arbeitnehmerorganisation haben wir ein natürliches Interesse daran, zukünftige junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon im Schulunterricht auf berufliche Herausforderungen vorzubereiten.
- Wir fordern daher die bestmögliche Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung, die neben anderen Möglichkeiten auch durch verpflichtende Berufsorientierung im schulischen Bereich gewährleistet werden kann.
- Wir fordern, dass ein derartiges Angebot verstärkt auch in Allgemeinbildenden Höheren Schulen Platz greift.
- Wir fordern, dass zusätzlich zur Berufsorientierung in den Pflichtschulen die Berufsinformation ausgebaut wird, nicht zuletzt um durch Information das Image der Lehre als wichtige und wertvolle Alternative zur höheren Schule zu verbessern.
- Wir fordern, Politische Bildung im Unterricht nicht zuletzt aufgrund der immer komplexer werdenden Strukturen auszubauen.

Neben allen Institutionen, die für die Betreuung und Bildung der Kinder verantwortlich zeichnen, findet die Haupt-Erziehungsarbeit vor allem in den ersten Lebensjahren innerhalb der Familien statt. Dies wird von uns wertgeschätzt und ist im Hinblick auf die Persönlichkeitsbildung von eminenter Bedeutung. Vor allem Mütter unterbrechen für Familienarbeit ihre Erwerbstätigkeit und sind in Folge oft teilzeitbeschäftigt. Das hat Auswirkungen auf die Gehaltsentwicklung und die spätere Pension.

- Wir fordern daher die Anrechnung von vier vollen Jahren Kindererziehungszeiten pro Kind für die Pension.
- Wir fordern die Anhebung der Altersgrenze für die Absetzbarkeit von Kinder-betreuungskosten auf das 15. Lebensjahr.
- Als Beitrag zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Lohnungerechtigkeiten fordern wir die Anerkennung von Elternkarenzen als Vordienstzeiten in den Kollektivverträgen.

Familienarbeit findet nicht nur im Rahmen der Kindererziehungszeiten statt, sondern verstärkt auch im Bereich der Pflege Angehöriger. Ein hoher Anteil der pflegebedürftigen Personen wird zu Hause gepflegt, wobei Angehörige (zumeist Frauen) diese Pfl egetätigkeit mit ihrer Erwerbstätigkeit unter einen Hut bringen müssen.

- Wir fordern daher – unabhängig von der notwendigen Sicherstellung der Pflegefinanzierung – Maßnahmen, die auf diesen Umstand Rücksicht nehmen. Das betrifft etwa Lösungen, die die Rückkehr in das ursprüngliche Arbeitszeitausmaß nach Teilzeitbeschäftigung betreffen oder solche, die einen Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern, wenn sich Angehörige über einen bestimmten Zeitraum voll der Pflege gewidmet haben.

Arbeiten in Wien

Digitalisierung

Viele Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt sind heute nicht losgelöst vom Begriff und der Problematik der Digitalisierung zu sehen. So berührt die Digitalisierung etwa die Bereiche „Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ sowie „Lebenslanges Lernen“. Der (verantwortungsvolle) Umgang mit technischen Errungenschaften berührt aber auch alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und setzt sogar weit vor den Jahren der Erwerbstätigkeit an. Die Herausforderungen der heutigen Zeit beginnen bei der (schon im Kindheitsalter erworbenen) Fähigkeit, sich Wissen eigenständig zu erwerben und enden bei der Fähigkeit, dieses Wissen (Know-How) auf dem Arbeitsmarkt in geeigneter Form anzuwenden.

- Wir betonen daher, dass auf die nicht zuletzt aufgrund technischer Weiterentwicklung mehr denn je notwendig gewordene ständige Weiterbildung in geeigneter Form auch seitens des Dienstgebers Rücksicht zu nehmen ist.
- Eine Folge der im Rahmen der Digitalisierung Platz greifenden Veränderung der Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ist zudem, dass die noch immer vorhandene Unterscheidung zwischen „Arbeitern“ und „Angestellten“ längst nicht mehr zeitgemäß ist. Wir fordern daher, diese Unterscheidung tatsächlich zu beseitigen.
- Neben allen positiven Auswirkungen, die technische Weiterentwicklung mit sich bringt, ist es unsere Aufgabe, auch auf kritisch zu beurteilende Entwicklungen hinzuweisen. So ist der personalfreie Supermarkt im Lebensmittelbereich keine Utopie mehr: In großen Ketten bestehen teils jetzt schon automatisierte Kassen, wo die Kunden die Waren selbst über den Scanner ziehen und kein Personal mehr vonnöten ist. Wir nehmen zur Kenntnis, dass dies speziell an stark frequentierten Einkaufstagen eine Möglichkeit darstellt, hohe Kundenfrequenz zu bewältigen.
- Wir verlangen aber Maßnahmen, um den Personalabbau im Zuge der Automatisierung gering zu halten. Dies im Sinne der Arbeitsplatzsicherung, aber auch im Hinblick auf ältere Menschen, die damit möglicherweise nicht zurechtkommen (bei den Ticketautomaten der ÖBB ist dies z.B. teils zu beobachten.)
- Das Beispiel zeigt aber auch, dass sich im Zuge der Digitalisierung die Tätigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ändern und entsprechende Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ein Gebot der Stunde sind.

Ein Teilbereich der Digitalisierung betrifft den Datenschutz. So ist nicht klar, welche Daten vom Dienstgeber (v.a. in großen Firmen) bezüglich der Internetnutzung erfasst werden.¹ Problematisch ist die Aufzeichnung der Nutzungsgewohnheiten etwa in Hinsicht auf soziale Medien oder das Mitlesen von Mails. Das Lesen jener Mails, die als privat erkennbar sind, ist nicht zulässig, insofern ist dieser Bereich in betriebsvereinbarungs- bzw. kollektivvertraglichen Abkommen klar geregelt. Schwieriger gestaltet sich eine Regelung bzgl. des Nutzungsverhaltens im Internet. So ist klar, dass Angestellte in sozialen Netzwerken keine für den Betrieb negativen Aktivitäten entfalten dürfen, gleichzeitig ist es problematisch, wenn Dienstgeber das Nutzungsverhalten aufzeichnen und so etwa Rückschlüsse auf einen bevorstehenden Jobwechsel oder politische Einstellungen ziehen.

¹ Anm.: Bei der privaten Benutzung des PC muss natürlich darauf Rücksicht genommen werden, dass ein Nutzungsverbot jederzeit möglich ist und festgelegt werden kann. Die Problematik gilt also nur, wenn kein derartiges Verbot besteht und die private Nutzung darüber hinaus in der beruflichen Tätigkeit nicht schadender überschaubarer zeitlicher Intensität stattfindet.

- Wir fordern für die private Nutzung sozialer Medien bzw. des Internets insgesamt auf PCs, Laptops und Diensthandys klare (kollektiv- bzw. betriebsvereinbarungs-) vertragliche Regeln, die zwischen Arbeitnehmer- und Dienstgeberseite festzulegen sind, sofern dies nicht schon der Fall ist. Das betrifft den Bereich der zeitlich zulässigen Nutzung ebenso wie die Frage, welche Seiten aufgerufen werden dürfen.
- Die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen dabei keinesfalls beeinträchtigt werden.

Flexibilisierung – Keine Einbahnstraße!

“Workin’ 9 to 5, what a way to make a livin’ – Barely gettin’ by, it’s all takin’ and no givin’ – They just use your mind and they never give you credit – It’s enough to drive you crazy if you let it” (Dolly Parton, 9 to 5, 1980)

Dieser Ohrwurm ist wohl jedermann bekannt – gerade 35 Jahre alt wirkt er aber wie aus der Zeit gefallen. Denn “nine to five”, also Montag bis Freitag je acht Stunden am Arbeitsplatz zu verbringen, ist längst nicht mehr der Normalfall. Das betrifft nahezu alle Branchen und liegt auch und vor allem an den neuen technischen Möglichkeiten: E-Mails können über das Smartphone abgerufen werden, viele Arbeiten können, Computer und Internet-Anschluss bzw. Smartphone vorausgesetzt, ortsunabhängig erledigt werden. Die Folgen sind fortschreitende Flexibilisierung und ein zunehmendes Verschwimmen der Grenzen zwischen Freizeit und Arbeitswelt.

Auch wenn vor allem junge Menschen damit geringere Probleme haben und die zunehmende “Entgrenzung” der Arbeitszeit sogar positive Auswirkungen haben kann, müssen wir auf die damit im Zusammenhang stehenden Herausforderungen reagieren.

- Rund um die Uhr E-Mails checken und 24 Stunden per Handy erreichbar sein kann und darf nicht das gewünschte Ergebnis technischer Errungenschaften sein.
- Es braucht im Gegenteil klare Spielregeln im Zusammenhang mit den neuen Technologien, wobei sicher zu stellen ist, dass es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch Zeiten wirklicher Ruhe gibt.
- Die Flexibilisierung, die von den Unternehmen gewünscht wird, kann unabhängig davon aber auch eine Chance darstellen.
- So bringt die gesetzlich bereits mögliche Vier-Tage-Woche, bei der die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage aufgeteilt wird, drei freie Kalenderwochen-Tage mit sich. Vor allem für Pendlerinnen und Pendler, aber auch für Menschen, die familiäre Verpflichtungen im Rahmen der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen wahrzunehmen haben, kann diese Art der geblockten Arbeits- bzw. Freizeit Vorteile haben.
- Die im Arbeitsprogramm des Bundes-ÖAAB angedachte Weiterentwicklung in Richtung eines 3,5-Tages-Modells bei Gleitzeitvereinbarung (3,5 Tage Arbeit, 3,5 Tage frei) ist in diesem Zusammenhang als mögliche sinnvolle Maßnahme zu sehen.
- Auch ein Jahresarbeitszeitmodell, wie im Bereich der Maschinen- und Metallwarenindustrie bereits vorhanden, ist ein mögliches Zukunftsszenario. Dabei soll die Normalarbeitszeit in einem bestimmten Durchrechnungszeitraum (bis zu 52 Wochen) flexibel verteilt werden können und die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 48 (bzw. 50) Stunden erhöht werden können. Die durch-

schnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 (bzw. 38,5) Stunden soll dabei nicht überschritten werden.

Überstunden und all-inclusive-Verträge

Ein Problemfeld sind so genannte "All inclusive"-Verträge, die Pauschalbeträge für geleistete Mehrarbeit vorsehen. Notwendig und zu begründen sind diese nahezu ausschließlich bei Führungskräften, die ihre Arbeitszeit bzw. ihren Arbeitsbereich zumindest teilweise eigenverantwortlich gestalten und festlegen.

- Das Grundgehalt sollte auch bei all-inclusive-Verträgen ausgewiesen und nachvollziehbar sein.
- Wir treten für steuerliche Verbesserungen bei Überstunden ein, besonders in jenen Bereichen, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihrer Tätigkeit regelmäßig viele solche zu leisten haben (z.B. im Exekutivbereich). Da die Steuerfreigrenzen für Überstundenzuschläge und für Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen gemeinsam gelten, können letztere die Steuerfreibeträge für Überstundenzuschläge verringern. Wir fordern daher, die entsprechenden Steuerfreigrenzen zu erhöhen.

Arbeitsfreier Sonntag

Die Bedeutung des arbeitsfreien Sonntags darf im Lichte flexiblerer Arbeitszeiten und fortschreitender Digitalisierung nicht geringer geschätzt werden. Es steht fest, dass der Sonntag enorme Bedeutung in religiöser, gesellschaftlicher und auch familiärer Hinsicht hat.

- Für uns ist daher klar, dass die Sonntagsarbeit bzw. -öffnung nie zum Regelfall werden darf und nur innerhalb klar definierter Grenzen denkbar ist. Dazu zählt auch, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sonntagsarbeit entsprechend abzugelten.
- Was die Sonntagsöffnung von Geschäften betrifft, lehnen wir eine mancherorts geforderte allgemeine weitergehende Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten ab.
- Eine Sonntagsöffnung in vom Landeshauptmann zu definierenden Tourismuszonen wäre aber nicht ungewöhnlich und im Interesse der Stadt. Denn es kann nicht sein, dass es in acht von neun Bundesländern solche Zonen gibt, während die Weltstadt Wien dies nicht umsetzt.
- Wir bekennen uns zum freien Sonntag und wollen nicht, dass der Sonntag im Handel zur Regel wird.
- Wir bekennen uns auch zu einer Weltmetropole Wien, die Kongress- und Tourismusmetropole ist und bleiben soll. Das beinhaltet die Einrichtung von Tourismuszonen in klar definierten Gebieten und eine diesbezügliche Einigung mit den Sozialpartnern.
- Wir bekennen uns dazu, dass wir bezüglich der Tourismuszonen auch eine positive Diskriminierung von heimischen Familienbetrieben gegenüber Filialen großer internationaler Konzerne als Möglichkeit erachten.

Weiterbildung

Weiterbildung und Adaptierung des bereits erworbenen Wissens an neue Gegebenheiten und Anforderungen muss zur Selbstverständlichkeit und zum festen Bestandteil des Berufslebens werden, wobei dies in zweierlei Hinsicht zu bewerkstelligen ist:

- Einerseits seitens der Arbeitnehmer (hier ist an eine verpflichtende Weiterbildung zu denken) und andererseits seitens der Dienstgeber (hier ist an ein Recht auf Weiterbildung zu denken).
- Im Bereich Bildungskarenz ist anzudenken, diese von einer auf Vereinbarungsbasis beruhenden Möglichkeit in Richtung einer rechtlich festgelegten Möglichkeit umzugestalten.

Mindestsicherung und Mindestlohn

Wir bekennen uns zur bedarfsorientierten Mindestsicherung als notwendiges soziales Netz für Menschen, die unsere Unterstützung brauchen. Die Mindestsicherung ist aber als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt konzipiert und darf kein bedingungsloses Grundeinkommen darstellen. Gerade in Wien ist die Höhe der Mindestsicherungsbezieher im Vergleich zu den anderen Bundesländern eklatant hoch, auch die Dauer des Bezugs derselben ist höher als in anderen Teilen Österreichs.

- Wir bekennen uns daher vollinhaltlich zur Reform der Mindestsicherung, mit Deckelung bei Mehrpersonenhaushalten auf 1.500 Euro.
- Wir bekennen uns zur Umstellung von Geld- auf Sachleistungen.
- Wir bekennen uns zu einem Wiedereinstiegsbonus als Arbeitsanreiz.
- Wir bekennen uns dazu, dass wir für leistungsgerechten Lohn in allen Bereichen eintreten. Leistung muss sich lohnen.
- Parallel dazu fordern wir die Einführung eines Mindestlohns, der dafür sorgt, dass das Nettoeinkommen für in voller Arbeitszeit erbrachte Leistung in Zukunft stärker über dem Niveau der bedarfsorientierten Mindestsicherung liegt. Der gesetzliche Mindestlohn soll bei 1.600 Euro brutto liegen, sofern dies nicht ohnehin im Kollektivvertrag geregelt ist.
- Wir fordern Differenzierung der Mindestsicherung für mehr Gerechtigkeit: Man muss zuerst eine gewisse Zeit in Österreich gelebt haben, um die gesamte Höhe der Sozialleistung erhalten zu können.

Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderungsprogramme in den Betrieben sind ein Gebot der Stunde, auch um Beschäftigte länger gesund auf dem Arbeitsplatz zu erhalten.

- Das betrifft Informationsangebote im Sinne der Bewusstseinsbildung und erfordert Maßnahmen etwa betreffend Raumklima, Arbeitsplatzgestaltung und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Wir sehen psychische Belastung am Arbeitsplatz als Zukunftsthema in diesem Bereich, dem man sich verstärkt und intensiv widmen wird müssen.

Öffentlicher Dienst

Wien ist eine lebenswerte und sichere Stadt, wozu der öffentliche Dienst in seiner Gesamtheit einen unverzichtbaren Beitrag leistet. Daher ist es wichtig, diesen mit den erforderlichen Personalressourcen und Sachressourcen auszustatten, damit die qualitativ hochwertige Arbeit auch weiterhin geleistet werden kann.

Sozialversicherung

Wir bekennen uns zum bewährten System der Sozialversicherung, die in Selbstverwaltung und mit Mitspracherecht der beruflichen (gesetzlichen) Interessensvertreterinnen und -vertreter organisiert ist. Es zeichnet sich nicht zuletzt durch geringen Verwaltungsaufwand aus.

- Bei gleichzeitig unselbständig und selbständig Erwerbstätigen besteht aktuell Mehrfachversicherung. In Zukunft soll lediglich ein Sozialversicherungsträger für Leistungseinhebung und Leistungsgewährung zuständig sein. Der Vorteil wäre, dass es für den Versicherten nur mehr einen Ansprechpartner gibt, wobei die Wahl des Trägers beim Versicherten liegen soll.
- Bei Pensionsbeziehern, die einer Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze nachgehen, braucht es Adaptierungen. Das wäre durch einen geringeren Erhöhungsbetrag bei gleichzeitigem Pensionsbezug oder eine Neuberechnung mit Kontoprozentsatz bei Wegfall bzw. Ruhen der Pension zu bewerkstelligen.
- Bei Beamten, die gleichzeitig einer Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze nachgehen, sollen Zahlungen dem Beamtensystem zuzurechnen sein oder es sind für die Erfüllung der Voraussetzungen im allgemeinen Sozialsystem die Beamtenzeiten heranzuziehen. Für die Leistungsberechnung sind aber nur die tatsächlichen Zahlungen zu berücksichtigen.
- Ein Drittel der Ein-Personen-Unternehmen sind auch unselbständig Erwerbstätige, daher sind die Anliegen dieser Gruppe auch Anliegen des ÖAAB Wien.

Neue Beschäftigungsformen

Der Arbeitnehmer, der jahrzehntelang in einer Firma tätig ist, gehört mittelfristig ebenso der Vergangenheit an wie die Arbeitnehmerin, die jahrzehntelang an ein und denselben Arbeitsplatz fährt. Zudem gibt es eine Vielzahl an neuen Beschäftigungsformen. Wir können diese Entwicklung nicht verhindern, sehen uns aber als Vertreter auch für jene, die nicht in althergebrachten Arbeitsstrukturen tätig sind. Sozial- und Arbeitnehmerpolitik muss in geeigneter Form auf diese neuen Gegebenheiten Rücksicht nehmen. Problemfelder, die damit im Zusammenhang stehen, sind etwa Leiharbeit, Outsourcing, Personalüberlassung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse oder auch Mischverhältnisse. Die Lösungsansätze in allen genannten Bereichen müssen davon gekennzeichnet sein, dass man einerseits der Forcierung bestimmter Dienstverhältnisse entgegensteuert, andererseits aber für bestehende Verhältnisse Lösungen anbietet.

- Wir benötigen eine Neukodifizierung des Arbeitsrechts ebenso wie die Schaffung eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs.

- Leiharbeiter sollen sowohl sozial- als auch arbeitsrechtlich mit fix Angestellten gleichgestellt werden.
- Leiharbeiter, Werkvertragsnehmer und in prekären Beschäftigungsverhältnissen Befindliche müssen in Hinblick auf bestimmte Sozialleistungen (z.B. Betriebskindergarten) mit Angestellten gleichgestellt werden.
- Personalaufwand als Sachaufwand zu verrechnen widerspricht unserem Menschenbild und ist daher nicht zulässig. (Der Mensch ist keine Ware!)
- Im öffentlichen Dienst sollten Leiharbeiter im Sinne einer Vorbildwirkung ab sechs Monaten verpflichtend in das Regeldienstverhältnis übernommen werden.
- Der Bereich Outsourcing (z.B. im Bereich Reinigungskräfte) sollte insgesamt einer genaueren Prüfung unterzogen werden.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind neben bereits bekannten Forderungen und Maßnahmen (Altersteilzeit, Zeitwertkonto) weitere Initiativen zu setzen.

- Für die erwähnte Gruppe ist die Frage des Umgangs mit neuen Technologien und damit zusammenhängenden Arbeitsabläufen (Stichwort Digitalisierung) mehr als relevant und insofern sind alle möglichen Maßnahmen zu setzen, ihr diese auch zu ermöglichen.
- Nach 25 Dienstjahren sollte eine sechste Urlaubswoche als Erholung unabhängig von den Jahren der Firmenzugehörigkeit quasi auch im Rucksackprinzip mitgenommen werden können.
- Eine Abflachung der Lebenseinkommenskurve (höhere Einstiegsgehälter, da junge Menschen etwa in der Phase der Familiengründung einen höheren Finanzbedarf haben, bei gleichzeitig flacherer Kurve in späteren Berufsjahren) käme letzten Endes den älteren Arbeitnehmern zu Gute. Ohne deren Erfahrungen und Fähigkeiten gering zu schätzen würde der Druck auf sie als teure Arbeitskräfte entschärft.
- Die freiwillige Arbeit über das Regelpensionsalter ohne Pensionsbezug soll sich finanziell lohnen. Das kann durch eine Verbesserung der Bonifikation erreicht werden.



Gemeinsam

arbeiten.

Zukunft

gestalten.

