

Resolution

der Liste Kommunistische Gewerkschaftsinitiative International [KOMintern]
an die 161. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
13. November 2013

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien verurteilt rechte Hetze und Gewalt

Die 161. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien verurteilt den gewaltsamen Angriff, der in den Nachmittagsstunden des 28. 10. 2013 auf das Vereinslokal der „Föderation der Arbeiter und Jugendlichen aus der Türkei in Österreich (ATIGF)“ von einer rechtsradikalen Schlägerbande durchgeführt wurde. In diesem Lokal fand zu dieser Zeit eine Versammlung der Kommunistischen Gewerkschaftsinitiative International (KOMintern) statt, die mit einem Mandat in der Vollversammlung der AK Wien vertreten ist. Ein Vorstandsmitglied von KOMintern wurde bei dem Angriff verletzt, und nur das beherzte Eingreifen der KollegInnen von KOMintern und ATIGF konnte verhindern, dass noch mehr passierte und zum Beispiel die anwesenden Kinder zu Schaden kamen.

Die 161. Vollversammlung der AK Wien sieht darin einen politischen Angriff auf MigrantInnen und GewerkschafterInnen, der aufs Schärfste zu verurteilen ist. Sie verurteilt auch auf das Entschiedenste jede rassistische Hetze und Demagogie, die versucht, KollegInnen gegeneinander aufzuhetzen und auszuspielen.

Die Arbeiterkammer Wien beteiligt sich aktiv an antirassistischen und antifaschistischen Initiativen und sieht in einer wirksamen Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Armut, in einer Politik, die darauf abzielt, vernünftige und menschenwürdige Lebensbedingungen für alle hier lebenden Menschen zu schaffen, die wichtigste und wirksamste Gegenstrategie gegen rechte Hetze und Demagogie.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

Antrag Nr. 1

der Liste Kommunistische Gewerkschaftsinitiative International [KOMintern]
an die 161. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
13. November 2013

Mindestlohninitiative

„Die Zahl der Beschäftigten, die mit ihrem Einkommen gerade über die Runden kommen oder für die es gar nicht mehr reicht, steigt dramatisch an“ – konstatierten AK und ÖGB unlängst unisono.

Um die zunehmende Armutsgefährdung und Lohnarmut, den ständig steigenden Druck auf die Lohneinkommen und die vielfach unhaltbaren Hungerlöhne, allen voran in den Niedriglohnbranchen einen Riegel vorzuschieben, sowie gleichzeitig die eklatante Lohnschere zwischen Männern und Frauen, wie Lohndiskriminierung von MigrantInnen zu entschärfen, bedarf es eines flächendeckenden Mindestlohns, der diesen Namen auch verdient.

Beziffert man diesen nicht einfach über den Daumen, sondern orientiert sich hierfür vielmehr, sowie in gleichzeitiger Bindung des Mindestlohns an ihn, am Metaller-Kollektivvertrag als österreichischem „Leit-KV“ und der entsprechenden Beschäftigungsgruppe (zumindest 90% der Stufe C des Metaller-KV, stundenbereinigt x40/38,5 Stunden) ergibt sich daraus ein Mindestlohn von (mind.) 1.700,11 Euro brutto bzw. mind. 1.252,26 € netto.

Anders als in anderen europäischen Ländern existiert in Österreich eine gut etablierte Form der Kollektivverträge, die für die Betriebe verbindlich sind. Sonach wird der Mindestlohn für unselbständig Beschäftigte hierzulande denn auch, ähnlich wie in Dänemark, Schweden und Finnland, über gewerkschaftlich ausgehandelte Kollektivverträge bzw. Mindestlohntarife u.a. geregelt, und deckt bis zu 98% aller unselbständigen Werk tätigen ab.

Damit:

- ° bleibt der Mindestlohn in Österreich auch Bestandteil der gewerkschaftlichen Lohnauseinandersetzungen, und wird nicht wie im Falle gesetzlicher Mindestlöhne aus den gewerkschaftlichen Lohnverhandlungen herausgenommen
- ° bleibt die gewerkschaftliche Vertragsautonomie von staatlichen Eingriffen unberührt
- ° wird die weitere Mindestlohnentwicklung nicht der Regierungswillkür oder dem Statistischen Zentralamt überantwortet

In erster, einer gänzlich ungebundenen, den politisch-parlamentarischen Kräfteverhältnissen freigegebenen Regelung, würde die hinkünftige

Mindestlohnentwicklung, zumal in Zeiten einer nachhaltigen Austeritäts- und Nulllohnrunderpolitik, direkt den künftigen Parlamentskonstellationen und Regierungen anheimgestellt.

In anderer, etwa an den Verbraucherpreisindex gebundener Variante, implizierte sie wie selbstverständlich die unausdrückliche Voraussetzung, dass die Mindestlohnquote am (erwirtschafteten) Volkseinkommen sich aufgrund der Produktivitätsentwicklung verteilungspolitisch verschlechterte, und würde in dieser Perspektive darin zugleich die gegebenen gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse im Blick auf den Mindestlohn zementieren.

Deshalb beschließt die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien:

- Die Forderung nach einem flächendeckenden – an den Metall-Kollektivvertrag (90% der Stufe C, stundenbereinigt x40/38,5 Stunden) gebundenen – kollektivvertraglicher Mindestlohn von 1.700,11 Euro
- Start einer dahingehenden gemeinsamen offensiven Mindestlohninitiative der Arbeiterkammer zusammen mit dem ÖGB

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

Antrag Nr. 2

der Liste Kommunistische Gewerkschaftsinitiative International [KOMintern]
an die 161. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
13. November 2013

Arbeitszeitverkürzung

Während auf der einen Seite ein immer größeres Arbeitslosenheer entsteht, soll für jene die noch in Arbeit stehenden die Arbeitszeit gleichzeitig ausgedehnt (wie intensiviert) werden – mit zunehmender physischer und psychischer Belastung und deren Folgen.

Die über 300 Mio. Überstunden pro Jahr sind ein beredetes Zeichen dieser kapitalimmanenten Kehrseite.

Die 35-Stunden-Woche, bereits 1983 als Produktivitätsabgeltung der Effektivierungen der vorangegangenen Jahrzehnte gefordert, ist, von ÖGB wie AK vielfach beschlossen, auch nach drei Jahrzehnten noch nicht durchgesetzt.

Die gesetzliche Regelarbeitszeit liegt unverändert bei 40 Stunden.

Zwar konnten seither vielfach kollektivvertraglich kürzere Arbeitsstundenwochen durchgesetzt werden. Von einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung, gar Einführung einer gesetzlichen 35-Stunden-Woche, sind wir nichts desto trotz weit entfernt.

Zugleich dürfen Arbeitsgesetz, Arbeitsruhegesetz und diverse Spezialgesetze wie Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz etc. in Hinkunft nicht mehr durch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen zum Nachteil der Beschäftigten abgeändert werden. Und bedarf es einer Rücknahme sämtlicher diesbezüglicher Ausnahmen aus der Ära von Schwarz-Blau.

In eins damit braucht es eine Neuregelung für chronisch-permanente, über ein übliches Ausmaß hinausgehende, Überstunden: derartig chronisch-permanenten Überstunden müssen zwingend in Freizeit abgegolten und dürfen nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber verordnet werden, Zuschläge können in Geld abgegolten werden.

Selbiges gilt für die Arbeitsruhe. Bei extrem langen Arbeitszeiten pro Dienst muss die Ruhezeit mindestens doppelt so lange sein, wie die Arbeitszeit.

Die Arbeit wird immer mehr verdichtet, es gibt immer mehr Stress und Burn-Out, daher müssen die Ruhezeiten entsprechend verlängert werden. Dass Menschen 100 Überstunden pro Monat machen müssen, ist auf Dauer gesundheitsschädlich und muss daher abgestellt werden. Dies erfordert auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seine Beschäftigten.

Der öffentliche Dienst muss als vorbildlicher Arbeitgeber zum Vorbild für den Arbeitsmarkt werden.

Der Beschäftigungseffekt der Arbeitszeitverkürzung wird nur dann schlagend, wenn die Bedingungen für Überstunden geändert, und die Ruhezeiten nach langen Diensten verlängert werden.

Deshalb fordert die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien:

- eine gemeinsame offensive Arbeitszeitverkürzungsinitiative der AK- und Gewerkschaftsführung zur längst überfälligen Durchsetzung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich als ersten Schritt einer radikalen Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden
- Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und diverse Spezialgesetze dürfen in Zukunft durch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen nicht mehr zum Nachteil der Beschäftigten abgeändert werden
- Rücknahme sämtlicher diesbezüglicher Ausnahmen aus der Ära Schwarz-Blau
- Neuregelung für chronisch-permanente, über ein übliches Ausmaß hinausgehende, Überstunden: solche chronisch-permanente Überstunden müssen zwingen in Freizeit abgegolten und die Konsumation darf nicht einseitig durch den Arbeitgeber verordnet werden
- bei extrem langen Arbeitszeiten pro Dienst muss die Ruhezeit mindestens doppelt so lange sein wie die Arbeitszeit

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

Antrag Nr. 3

der Liste Kommunistische Gewerkschaftsinitiative International [KOMintern]
an die 161. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
13. November 2013

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!

Heuer mussten wir den Equal Pay Day 2013 am 8.10. begehen. Das bedeutet, die letzten drei Monate des Jahres arbeiten Frauen – statistisch gesehen – gratis, während die Männer für ihre Arbeit weiter bezahlt werden. Frauen verdienen um 23,2% weniger als Männer (Vergleich ganzjährig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen). Frauen verdienen also in Vollzeit das, was ein Mann in Teilzeit erhalten würde.

In Zahlen ausgedrückt verdienen Frauen über das Jahr tausende Euro weniger als Männer. Bei einer Differenz von 23,2 Prozent im Durchschnitt sind es laut *Statistik Austria* in der Vollzeitbeschäftigung 10.559 Euro. Wer ein volles Jahr arbeitet, muss auch für ein ganzes Jahr entlohnt werden und es kann auch nicht sein, dass die Arbeit mit Menschen (zB. Kinderbetreuung, Kranken- und Altenpflege, Einzelhandel) weniger wert ist, als die Arbeit an der Maschine (technische Berufe). Wir brauchen daher auch eine Neubewertung der Arbeit. Die bestehende Kluft zwischen den Löhnen von Frauen und Männern ist eine der größten Hindernisse bei der Gleichstellung.

Abstand zwischen männlichen und weiblichen Stundenverdiensten in bestimmten Funktionen besonders ausgeprägt: bei FacharbeiterInnen sowie Angestellten in führenden Tätigkeiten erreicht der mittlere Stundenverdienst der Frauen nur 64% bzw. 66% des Stundenverdienstes der Männer. Bei öffentlich bediensteten Frauen ist der Einkommensnachteil am geringsten. Sie verdienen zwischen 78% und 99% ihrer männlichen Kollegen.

Die Gründe für geringeren Verdienst liegen in Alter, Ausbildung, Branche, Dienstjahre im Unternehmen - damit können jedoch wissenschaftlich nur 7,4% Lohnunterschied erklärt werden. Die Einkommensschere besteht von Beginn an: Frauen starten mit der Hälfte der Einkommensunterschiede ins Berufsleben, 18,1% des Einkommensunterschieds werden als „unerklärlicher Rest“ bezeichnet.

Besonders von der Einkommensschere betroffen sind Migrantinnen: Sie sind öfter atypisch beschäftigt als Österreicherinnen: mehr in Leiharbeit (fast viermal so viele) und mehr in befristeten Jobs (doppelt so viele), und unterm Strich verdienen ganzjährig Vollzeitbeschäftigte Migrantinnen nur $\frac{3}{4}$ von dem, was Österreicherinnen bekommen.

Deshalb fordert die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien:

- volle Anrechnung von Karenzzeiten auf die Dienstzeit (und somit das Gehalt)
- Gleichstellung von Bildungsabschlüssen (so zählt dzt. ein HTL-Abschluss mehr als ein BHMS-Abschluss)
- KV-Abschlüsse mit fixen Mindestbeträgen (dadurch überproportionale Anhebung der unteren Einkommen)
- Neubewertung der Arbeit: gesetzliche Annerkennung von „typischen Frauenberufen“ als Schwerarbeit (z.b. auch emotionale Schwerarbeit)
- Erschwerniszulagen auch für schwere Tätigkeiten, die v.a. Frauen ausüben,
- Extra Lohn- und Gehaltserhöhungen für „typische Frauenbranchen“ wie Sozial- und Gesundheitsbereich, Textil und Handel, da in diesen die Löhne und Gehälter weit unter dem österreichischen Durchschnitt liegen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

Antrag Nr. 4

**der Liste Kommunistische Gewerkschaftsinitiative International [KOMintern]
an die 161. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
13. November 2013**

Betreuung von Kindern in freizeitadäquaten Räumen

Die pädagogische Betreuung und Bildung von Kindern in Krippen, Kindergärten und Horten ist in Wien im Kindergartengesetz sowie in der dazugehörigen Verordnung festgelegt.

So ist klar geregelt, dass ein Gruppenraum für jede Gruppe zur Verfügung stehen muss, sowie: *„Die zum Aufenthalt der Kinder bestimmten Räumlichkeiten müssen in verschiedene Spiel- und Beschäftigungsbereiche gegliedert sein, die auf die Bedürfnisse der Kinder und das pädagogische Konzept abgestimmt sind. Das verwendete Mobiliar muss der Kindesentwicklung adäquat sein und die pädagogischen Aufgaben des Kindertagesheimes gewährleisten. Die in den einzelnen Bereichen angebotenen Bildungsmittel müssen in ausreichendem Maße vorhanden sein und dem Entwicklungsstand sowie den Bedürfnissen der einzelnen Kinder entsprechen. Ebenso hat die Auswahl des Spiel- und Beschäftigungsmaterials unter Bedachtnahme auf die Sicherheit der Kinder zu erfolgen.“*

Für die ganztägige Betreuung an Volksschulen in Wien gibt es dafür keine eine einzige gesetzliche oder verordliche Bestimmung, die Mindestqualitäts- und Mindestquantitätsanforderungen an die Rahmenbedingungen der Freizeitpädagogik stellen würden.

Schon vor längerem hat die AK Wien die Forderung nach Abschaffung der Freizeitbetreuung von Kindern in Klassen-, Bewegungs- und Werkräumen und am Gang und die Bereitstellung von räumlichen und finanziellen Ressourcen damit die Betreuung von Kindern in freizeitadäquaten Räumen möglich wird, beschlossen.

Geändert hat sich nichts, beziehungsweise ist durch die Ausweitung der ganztägigen Betreuung die Situation teilweise noch prekärer geworden.

Deshalb fordert die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien:

- Festlegung von Mindeststandards durch Gesetz oder/und Verordnung in Wien für Mindestqualitäts- und Mindestquantitätsanforderungen an die Rahmenbedingungen der Freizeitpädagogik, vor allem in Richtung der räumlichen Ausstattung mit freizeitadäquaten Räumen

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig