

Resolution 01

der **AUGE/UG** -

Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien

am 5. Mai 2021

Ethik in der Arbeitswelt

Die Forderung nach einem **guten Leben für alle** charakterisiert seit einiger Zeit gewerkschaftliche Organisation und Vertretung von Arbeitnehmer*innen-Interessen. Auch die Internet-Startseite der AK Wien stellt dieses einprägsame Leitmotiv ins Zentrum ihrer Informationsvermittlung.

Das gute Leben für alle verlangt nach einer Ethik der Arbeitswelt: Ethik ist jene philosophische Teildisziplin, die seit der Antike die Frage nach einem guten, gelungenen Leben und den ihm zugrundeliegenden, handlungsleitenden Werten stellt. Auf Arbeit bezogen bedeutet diese Auseinandersetzung beispielsweise Produktionsprozesse kritisch zu hinterfragen und auf allen Ebenen Orientierungshilfen zu entwickeln, deren Maxime nicht weniger als das gute Leben für alle ist.

Arbeiterkammern, Gewerkschaften und NGOs haben sich daher erst vor kurzem in einer europaweiten Kampagne mit der Verantwortung der Unternehmen für menschenrechtswidrige und umweltschädigende Aktivitäten entlang ihrer Lieferketten, unabhängig davon, ob sich ihre Subunternehmen und Zulieferer in oder außerhalb der EU befinden, befasst.

Denn das gute Leben für alle ist nicht teilbar, ebenso wenig wie die Grund- und Menschenrechte, die es ermöglichen.

Doch die Frage nach ethisch guter Arbeitsorganisation stellt sich nicht nur im Zusammenhang mit der Ausbeutung von Menschen in Drittstaaten. Auch hier in Europa und Österreich sind wir immer wieder von Neuem mit ethischen Problemstellungen konfrontiert, insbesondere wenn Ökonomisierung, Digitalisierung und Deregulierung Produktion und Dienstleistung dominieren.

Ökonomisierung

Die neoliberale Wirtschaftsdeologie der letzten Jahrzehnte brachte mit sich, dass sämtliche Arbeitsfelder, inklusive Soziale Arbeit, Bildung, Kultur und Gesundheitswesen durchgängig von ökonomischen Gesichtspunkten dominiert wurden. Im Vertrauen auf die Wirksamkeit betriebswirtschaftlicher Instrumente wurde ökonomisch messbare Nützlichkeit annähernd überall zum obersten Leitprinzip erhoben.

Darüber hinaus führte die Krise auf dem Arbeitsmarkt in der letzten Zeit zu einem gesteigerten Konkurrenzdruck. Unter der Ausnutzung von Gesetzeslücken konnten große Konzerne in den letzten Monaten ihre Marktmacht ausbauen und auf Kosten der Arbeitnehmer*innen Rekordgewinne einfahren. Die Verletzung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, massiver Arbeitsdruck bis hin zu Disziplinierungsmaßnahmen und permanenter Überwachung der Arbeitsleistung bei schlechter Entlohnung wurden zu ‚normalen‘ Begleiterscheinungen. Die Interessen der Beschäftigten, eine demokratische Betriebskultur, die Mitwirkung von Belegschaftsvertretungen fielen der Profitgier großer Konzerne zum Opfer.

Eine auf Profitmaximierung ausgerichtete Wirtschaftsweise wirkt zerstörend auf Umwelt und Menschenrechte und fördert Ungleichheit. Und die Zerstörung des Ökosystems durch die neoliberal gesteuerte, rein ökonomische Globalisierung der letzten Jahrzehnte ist darauf ausgerichtet, noch weit größere Krisen hervorzurufen, als wir sie gegenwärtig erleben.

Spätestens seit Ausbruch der Coronapandemie wird deutlich, dass Werte wie Kooperation, Solidarität und ein achtsamer Umgang mit den Bedürfnissen der Menschen zur Problembewältigung beitragen, während die neoliberale Ideologie der Ökonomisierung aller Lebensbereiche in der Krise versagt.

Übertragen auf die Arbeitswelt verlangt diese Erkenntnis in Betrieben und Organisationen eine Ethik der Mitbestimmung, Fairness und Kooperation. Im Sinne des guten Lebens für alle muss die Erarbeitung sinnvoller Ergebnisse ermöglicht werden. Beispiele für sinnvolle Arbeitsergebnisse aufgrund ethischer Entscheidungen in der Arbeitswelt sind die Produktion und Wiederverwertung nachhaltig funktionsfähiger Produkte, die in einer Kreislaufwirtschaft CO₂-sparend genutzt werden können, sowie soziale Dienstleistungen, die über kurzfristige statistische Erfolge hinaus langfristig wirksam zur Lösung sozialer Probleme beitragen.

Eine Ausweitung des Arbeitnehmer*innen-Schutzes und der Arbeitsverfassung sollte zur Verankerung dieser Werte beitragen und der Forderung nach dem guten Leben für alle die zu ihrer Durchsetzung nötigen Instrumente hinzufügen.

Digitalisierung

Der jüngste Digitalisierungsschub, ausgelöst durch die Coronapandemie, sorgt in der Arbeitswelt für veränderte Realitäten. Schneller als angenommen, stellen wir uns neuen Herausforderungen: Viele von uns arbeiten im Homeoffice, E-Mails, Chats und vielfältige Videotools wurden zu unseren wichtigsten Arbeitswerkzeugen.

Schon vor dieser Digitalisierungswelle wurden Arbeitsabläufe mittels Prozess- und Qualitäts-Management zunehmend nach dem Vorbild von Computer-Programmen entworfen und angeordnet. In weiterer Folge wurden Arbeitsabläufe strengen Standards unterworfen und die Arbeit mittels Algorithmen zugeordnet, eingeordnet und dokumentiert. Von Digitalisierungs- und Rationalisierungsexpert*innen werden Standardmodelle entwickelt und entwerfen sowohl die Teamarbeit als auch die Eigenständigkeit der Menschen bei der Erarbeitung von Arbeits-Ergebnissen. Mit Auswertung und Bewertung wird, bis hin zur Umstrukturierung von Unternehmen, Digitalisierung ohne Beachtung ethischer Kriterien vorangetrieben.

Die technischen Möglichkeiten engmaschiger Kontrolle der Arbeitnehmer*innen sowie der ununterbrochenen Auswertung und Bewertung ihrer Arbeitsleistung werden durch Digitalisierung fortlaufend erweitert.

In immer kürzeren Abständen stehen Interessenvertretungen vor der Aufgabe, klare Grenzziehungen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter*innen vorzunehmen.

Die spezifische Sensibilisierung und Qualifizierung von Betriebsrät*innen, die zunehmend damit befasst sind, Betriebsvereinbarungen zur Begrenzung technischer Überwachungs- und Bewertungs-Möglichkeiten zu verhandeln, wird zu einer immer dringenderen Herausforderung.

Auch hier sind ethische Fragen grundlegend und handlungsleitend: Wie kann Digitalisierung Arbeit unterstützen, wie kann verantwortungsvolle und ressourcenschonende Nutzung gefördert und fremdbestimmte Gleichschaltung der Mitarbeiter*innen verhindert werden?

Auch in diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob die vorhandenen gesetzlichen Bestimmungen noch genügend Handhabe bieten, die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer*innen in einer digitalisierten Arbeitswelt zu schützen.

Handlungsleitende Werte wären dabei Transparenz und Wissensvermittlung, die den Arbeitnehmer*innen kompetente Kontrolle über ihre Arbeitsmittel und ihren Arbeitsplatz-ermöglichen. Unverzichtbare Voraussetzungen sind auch hier Mitsprache und die Chance, den Einsatz von Technologien ethisch zu reflektieren, zu bewerten und mitzugestalten.

Deregulierung

Im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sind die UN-Mitgliedsstaaten vor Jahrzehnten übereingekommen, dass *„Bildung auf die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit und des Bewusstseins ihrer Würde gerichtet sein und (...) es allen Menschen¹ ermöglichen muss, eine nützliche Rolle in einer freien Gesellschaft zu spielen“.*²

Als wesentlicher Teil der Gesellschaft sollte die Arbeitswelt von diesem Menschenrecht auf Bildung und deren sinnvolle Anwendung nicht ausgenommen sein.

Deregulierungsprozesse in öffentlichen und privaten Unternehmen und Institutionen haben jedoch dazu geführt, dass Arbeitnehmer*innen unter dem Schlagwort

1 Im Originaltext: „jedermann“.

2 Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Staatsvertrag), Artikel 13, 1 https://www.ris.bka.gv.at/Internationaler_Pakt_über_wirtschaftliche,_soziale_und_kulturelle_Rechte_-_Bundesrecht_konsolidiert, aufgerufen am 17.3.2021.

‚Flexibilität‘ aufgefordert werden, Tätigkeiten durchzuführen, für die sie nicht qualifiziert sind, bzw. ihre Qualifikation, ihr Wissen und ihre Erfahrung zugunsten betriebswirtschaftlicher Kostenreduktions-Pläne zurückzustellen. So werden beispielsweise im Sozialbereich Beratungen und Hausbesuche zunehmend nicht mehr von ausgebildeten Sozialarbeiter*innen, sondern von administrativen und anders qualifizierten Mitarbeiter*innen durchgeführt. Damit vergleichbar, wird im Pflegebereich die Arbeit „am Krankenbett“, also die direkte Pflege von Menschen, an die Mitarbeiter*innen-Gruppen mit der kürzesten Ausbildung delegiert, während qualifizierte Krankenpflege zunehmend in ‚Management‘ und medizinischer Assistenz verortet wird.

Die ständige Flexibilitäts-Anforderung mag Personalentwicklungsmaßnahmen nach sich ziehen, also vordergründig bildungsfördernd erscheinen, entwertet aber auch Ausbildung, Erfahrung und die Fähigkeit zu selbstverantwortlichem, qualifiziertem Handeln: Beliebig einsetzbare ‚flexible Mitläufer*innen‘ treten an die Stelle kreativer, zur Reflexion fähiger Fachkräfte.

Selbstverständlich spielt auch hier Digitalisierung eine wesentliche Rolle: Die Dokumentation der Leistungen der Arbeitnehmer*innen wird zwar für den Modulbau ‚unterstützender‘ Software verwendet, führt aber allzu oft dazu, dass Arbeitnehmer*innen mit einer technischen Ausstattung konfrontiert sind, die ihre Leistungen zerstückelt und in kleine Arbeitspakete aufteilt, die auch ohne spezielle Ausbildung durchgeführt werden können.

Das macht die automatisierte Arbeit monoton und bis hin zur Dequalifizierung der Durchführenden unkreativ. Auf jeden Fall ist sie für die Dienstgeber-Seite kontrollierbar.

In Stellen-Ausschreibungen finden sich neue, vorwiegend englischsprachige Berufsbezeichnungen. Veränderte Berufsbezeichnungen verschleiern oftmals Stellen mit schlechterer Bezahlung, was erst bei näherer Analyse als getarntes Lohndumping erkennbar wird.

Ein weiterer Deregulierungsprozess betrifft den Arbeitsort: Unternehmer*innen haben in der Coronakrise festgestellt, dass sich durch Homeoffice Kosten für Büroraum und -ausstattung ebenso wie Betriebskosten einsparen lassen. Arbeitnehmer*innen stellen ihren privaten Wohnraum als außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung und nehmen eine Steigerung des privaten Energieaufwandes und das Risiko ungeklärter Haftungs- und Versicherungsfragen in Kauf.

Für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen ergibt sich daraus ein beträchtlicher Handlungs- und Regelungsbedarf. Aktuell werden in zahlreichen Unternehmen und Organisationen Betriebsvereinbarungen zum Thema ‚Homeoffice‘ verhandelt.

Eine stärkere betriebs- und branchenübergreifende Kooperation wäre bei der Bewältigung dieser Aufgabe zweifellos hilfreich.

Dass Homeoffice von vielen Arbeitnehmer*innen als positiv erlebt wird, weil die Arbeitsorganisation weniger als fremdbestimmt, Hierarchie weniger als einengend und Kooperation als weniger konfliktreich erlebt wird, sollte weitere Hinweise auf eine notwendige Ethik der Arbeitswelt geben.

Die Deregulierung der Arbeit führte außerdem zu einer rasanten Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse. Die Coronakrise führt nun deutlich vor Augen, wie schnell Prekarisierung und Scheinselbständigkeit in die Armut führen können. Ein Beispiel

dafür ist die fehlende Absicherung vieler Kulturarbeiter*innen während der pandemiebedingten Lock-Downs.

Kenntnis, Beachtung und Überprüfung der Umsetzung europäischer und internationaler Vereinbarungen zum Schutz von Arbeitnehmer*innenrechten sollte wesentlich zur Ethik der Arbeitswelt beitragen. Die Europäische Säule Sozialer Rechte verlangt beispielsweise in Kapitel 2, Absatz 5, dass *„Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, (...) unterbunden (werden), unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge.“*³

Das gute Leben für alle erfordert eine Ethik der Arbeitswelt, die sicherstellt, dass Menschen ihre Kenntnisse, ihre Berufs- und Lebenserfahrung, ihre Qualifikationen und Problemlösungskompetenzen in sinnvolle Arbeitsprozesse einbringen können, und dafür Wertschätzung erfahren – sowohl in materieller Hinsicht, als auch in Form von ernst gemeinter Anerkennung und Einbeziehung in Entscheidungsprozesse. Die sozialstaatliche Absicherung muss allen zugutekommen und muss der Tatsache, dass immer mehr Menschen durch Sozialversicherungssysteme unzureichend geschützt sind, durch entsprechende gesetzliche Maßnahmen entgegenwirken. Hier geht es um den ethischen Wert der sozialen Inklusion aller als Voraussetzung für ein gutes Leben.

3 Europäische Union: Die europäische Säule sozialer Rechte in 20 Grundsätzen, Kapitel II: Faire Arbeitsbedingungen, 5. Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung. <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth>, aufgerufen am 17.3.2021.

Schlussbemerkung

In diesem Text war bisher undifferenziert von ‚Arbeitnehmer*innen‘ bzw. ‚Menschen‘ oder ‚allen‘ die Rede. Es ist jedoch erforderlich, alle Maßnahmen, auch die Verbesserung gesetzlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen für eine Ethik der Arbeitswelt immer auf ihre Auswirkung auf Frauen und Männer und deren Gleichstellung zu prüfen. Darüber hinaus bleibt Frauen-Förderung auch in ethischer Hinsicht, vor allem im Hinblick auf soziale Gerechtigkeit eine Notwendigkeit. So lange Frauen benachteiligt werden, bleibt das gute Leben für alle theoretisch und illusionär.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen.

- **Die Arbeiterkammer Wien bekennt sich zu einer Ethik der Arbeitswelt. Sie umfasst das Recht auf menschenwürdiges Arbeiten und setzt sich für ein an sozialen und ökologischen Kriterien orientiertes Wirtschaftssystem ein.**
- **Mit den Ressourcen der AK Wien sollen Modelle einer den Menschenrechten folgenden, auf Gleichberechtigung ausgerichteten, sozialen und gesunden Arbeitswelt entwickelt werden.**
- **Dabei sind Transparenz, Informations- und Wissensvermittlung wesentliche Faktoren, um menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen.**

Insbesondere wird die Arbeiterkammer Wien aufgefordert,

- **die Auswirkungen von Ökonomisierungs-, Digitalisierungs- und Deregulierungsprozessen auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte zu erforschen, einen breiten Diskussionsprozess über diese Themen zu initiieren und dabei gewonnene Erkenntnisse in Gesetzesinitiativen einzubringen.**
- **Beratungs- und Interventionsstellen zu schaffen, die Arbeitnehmer*innen und Betriebsrät*innen zur Verfügung stehen, wenn sie mit unethischen, Menschen und Umwelt schädigenden, ausschließlich an ökonomischem Nutzen orientierten Arbeitsbedingungen konfrontiert sind, oder durch Digitalisierung und Deregulierung eine Entwertung ihrer Arbeit erfahren.**
- **Zudem wird die Arbeiterkammer Wien aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmer*innen und Betriebsrät*innen bei der Gestaltung von Arbeitsstrukturen und Arbeitsinhalten in den entsprechenden Gesetzen ausgeweitet werden.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Resolution 02

der **AUGE/UG -
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen**

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 5. Mai 2021

Für den Erhalt des Werkes und aller Arbeitsplätze bei MAN in Steyr

Im Herbst letzten Jahres wurde bekannt, dass die neue Führung des MAN Konzerns in München insgesamt 9.500 Mitarbeiter*innen in Deutschland und Österreich kündigen wolle. Der Konzern beabsichtige eine Kostenreduktion und mittelfristig eine Verbesserung des Ergebnisses von 1,9 Milliarden Euro. Von dieser Maßnahme wäre auch das einzige Werk des MAN-Konzerns in Österreich in Steyr betroffen. Ihm würde die Schließung drohen womit rund 2.400 Arbeitsplätze wegfallen würden.

MAN Truck & Bus Österreich GesmbH ist eine Tochtergesellschaft der MAN SE, München, die wiederum eine Tochtergesellschaft (zu 94,36%) des börsennotierten Traton SE Konzerns. Traton SE ist über eine Finanzbeteiligungsgesellschaft mehrheitlich im Besitz des Volkswagen Konzerns.

Traton SE produziert mit seinen Marken Scania, MAN, Volkswagen Caminhões e Omnibus und RIO Nutzfahrzeuge und Busse. Der Konzern beschäftigte Ende 2020 82.600 Mitarbeiter*innen in 29 Produktionsstandorten in 17 Ländern. Mitte 2018 wurde der Konzern von Volkswagen Truck & Bus in Traton umbenannt.

Vor einigen Jahren verhandelte der MAN Betriebsrat eine Standortgarantie bis zum Jahre 2030. Diese wurde letztes Jahr vom MAN Vorstand gekündigt. Die Standortgarantie ist ein mächtiges Instrument in den Händen des Betriebsrates, jedoch wird es von Seiten des MAN Managements als nicht mehr gültig angesehen. Es ist zu erwarten, dass die Standortgarantie Gegenstand von gerichtlichen Auseinandersetzungen sein wird.

Der Übernahmeplan von Sigi Wolf

Der österreichische Investor und ehemalige Vorstand von Magna Austria Siegfried Wolf unterbreitete Anfang des Jahres dem MAN Management und den Beschäftigten das Angebot, das Werk in Steyr übernehmen zu wollen. Gemäß seinem Vorschlag sollten LKWs, Busse und Kleintransporter mit Elektroantrieb in Steyr produziert werden. Außerdem sollten Fahrgastzellen für den russischen Automobilkonzern GAZ, an dem Wolf einen zehnzehnten Anteil hält, hergestellt werden.

Der Geschäftsplan von Wolf sieht vor, den Beschäftigtenstand von derzeit 2.000 fixen auf 1.400 Arbeitnehmer*innen (der Rest besteht offensichtlich aus Leiharbeiter*innen) zu reduzieren sowie Gehaltskürzungen im Ausmaß von 15

Prozent. Das Gehaltsniveau der MAN Beschäftigten sei aktuell im Durchschnitt weit über dem Kollektivvertragslöhnen und -gehältern, so Wolf.

In einer Urabstimmung der MAN Beschäftigten am 8. April, an der sich 2.215 Mitarbeiter*innen (Beteiligungsgrad: 94 %) beteiligten, sprachen sich 63,9 % gegen den Vorschlag von Wolf aus. Für viele Beteiligte und Beobachter*innen war das ein unerwartetes Ergebnis. Die österreichische Arbeiterklasse hatte nach vielen Jahren zum ersten Mal ein deutliches Zeichen gesetzt. Die Beschäftigten von MAN waren nicht mehr bereit, sich den Drohungen von MAN und von Sigi Wolf zu unterwerfen. Sie wollten nicht nur Kostenbestandteile in diesem Werk sein, das immerhin auf eine 200jährige Industriegeschichte zurückblicken kann. Es war auch ein Signal an den MAN Vorstand, die Bedingungen der Standortgarantie zu erfüllen.

Volkswirtschaftliche Verluste bei einer Schließung des Steyr Werkes

In einer Studie des emeritierten Univ. Prof. Dr. Friedrich Schneider von der Johannes-Kepler-Universität Linz vom 12. April wurden die volkswirtschaftlichen Konsequenzen einer Schließung des MAN Werkes in Steyr geschätzt. Negative Effekte würden sich zu 75 % auf Ober- und Niederösterreich konzentrieren. Die Schließung würde in einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts von 957 Millionen Euro und einem Verlust von 8.400 Arbeitsplätzen inklusive der im MAN Werk führen.

Es steht für die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien außer Zweifel, dass das Werk in Steyr und alle Arbeitsplätze gerettet werden müssen. Das gilt auch für die Leiharbeiter*innen, die bereits von ersten Kündigungen betroffen sind. Eine Schließung würde für die Stadt Steyr, für die Region und für die betroffenen Bundesländer katastrophale Konsequenzen haben. Nicht nur, dass Arbeitsplätze verloren gehen würden, mit dem Verlust der Einkommen der arbeitslosen Kolleg*innen würden viele andere Arbeitsplätze in der unmittelbaren Nähe aber auch in der Region unmittelbar gefährdet bzw. verloren gehen, wie aus der Untersuchung von Prof. Schneider hervorgeht. Betroffen wären nicht nur Zuliefererbetriebe, sondern auch Infrastrukturbetriebe wie z.B. der Einzelhandel oder die Gastronomie.

Die Träume vieler Menschen z.B. nach einem Eigenheim, einer gesicherten Zukunft wären mit einem Mal zerstört. Der Know-How Verlust wäre enorm. Die hochqualifizierten Mitarbeiter*innen würden sukzessive ihrer Kenntnisse verlustig, Millionen von Euro, die in die Bildung, Ausbildung und Weiterqualifikation investiert wurden, wären verloren.

Selbstverwaltung

Daher gilt es, die Produktion am Standort Steyr aufrecht zu erhalten. Die Beschäftigten des Werks in Steyr sollen den Betrieb übernehmen und in Eigenregie weiterführen. Das Startkapital soll aus der durch die Standortgarantie zugesicherten Lohnsumme bis 2030 sowie industriepolitischer Subventionen durch Bund und Land kommen. Der Geschäftsplan ist im Sinne einer just transition, also einem gerechten Übergang zu einer sozial-ökologischen Transformation der Produktpalette anzulegen, die Kenntnisse und Qualifikationen der Beschäftigten in Steyr sollen als Basis eines Geschäftsplanes dienen. Insofern könnte die Produktion von Kleinen LKWs, Laster und Bussen auf einer nachhaltigen Antriebsbasis, vorzugsweise von Wasserstoff, zur Anwendung kommen.

Die Ausrichtung der Produktpalette wäre realistischer Weise auf Nischen- und/oder Spezialprodukte zu orientieren. Ein Mitmischen im Wettbewerb in dem oligopolistisch aufgeteilten Markt für LKWs und Nutzfahrzeuge wäre angesichts nicht zu erreichender economies of scale wohl aussichtslos. Die Entscheidung über den Geschäftsplan soll aber durch die Beschäftigten von Steyr fallen.

Die beste Lösung wäre eine staatliche Beteiligung am Unternehmen und eine Mitarbeiterbeteiligung. Der Staat soll nur als Investor auftreten. Als Rechtsform sollte eine Genossenschaft gewählt werden, in der nur die Beschäftigten nach dem Prinzip: eine Person eine Stimme ein Stimmrecht haben sollten. Die Beschäftigten sollen ihr Management selbst bestimmen bzw. wählen können.

Es soll keine Möglichkeit der Mitarbeiter*innen im neuen Werk geben, seine/ihren Anteil/Stimme zu verkaufen. Wenn er/sie das Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Werk in Steyr beendet, verfällt sein/ihr Anteil an die Allgemeinheit der Beschäftigten des Steyr Werkes. Gewinne dürfen nicht ausbezahlt werden, sie müssen thesauriert werden.

Das Ziel ist, das neue Unternehmen aus dem Profitkreislauf herauszunehmen, um sozial-ökologisch vertretbare Produkte zu produzieren und die Arbeitsplätze in Steyr bzw. in der Region zu erhalten. Das neu zu bildende Steyr Werk könnte dazu ein Vorbild sein.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

- **Die Arbeiterkammer Wien unterstützt die Beschäftigten in ihrem Bestreben nach einem Erhalt des MAN Produktionsstandortes in Steyr und aller seiner/ihrer Beschäftigten. Sie unterstützt alle Bemühungen der Beschäftigten, das Werk mit staatlicher Unterstützung und der des Landes Oberösterreich zu übernehmen und als selbstverwalteten Betrieb weiterzuführen.**
- **Die Arbeiterkammer Wien setzt sich für einen sozial-ökologischen Strukturwandel ein. Daher unterstützt sie auch die Belegschaften und Betriebsräte, wie auch die Arbeitnehmer*innen und Betriebsräte bei MAN, beim Umstieg zu einer sozial-ökologische Produktion.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 01

der **AUGE/UG** -
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 5. Mai 2021

30 Stunden sind genug – Arbeit fairteilen

Wie bereits in den Krisen davor, ist es auch in der aktuellen, durch Corona bedingten Situation so, dass bereits vorhandene Probleme deutlicher hervortreten als unter Normalumständen. Und wie aus bereits bewältigten Krisen bekannt ist, lassen sich Verbesserungen danach nur dann erreichen, wenn man sie in der Nachbetrachtung nicht aus den Augen verliert. Unter diesem Aspekt wäre es auch höchst an der Zeit sich aktiv mit der längst überfälligen Reduktion der Wochenarbeitszeit auseinanderzusetzen und das aus mehreren Gründen.

Genderspezifische Ungleichheit der Arbeitsverteilung

Aus aktuellen Erhebungen während des ersten Corona Jahres lässt sich ablesen, dass sich auch das Missverhältnis zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit noch verschärft hat: Im Schnitt arbeiteten Frauen pro Werktag um 2,5 Stunden unbezahlt mehr als Männer. Auch die höhere Flexibilität im Home Office hat die wirtschaftliche Ungleichheit der Frauen nicht verbessert.⁴

Bedenkt man, dass bereits in der Vergangenheit in Österreich unbezahlte Tätigkeiten, die der Planung und Bewältigung des sozialen Lebens dienen, zu gut zwei Drittel von Frauen geleistet wurden, liegt der Schluss nahe, dass es nicht die weitere Flexibilisierung ist, die hier Abhilfe schaffen kann: Frauen haben weniger Zeit für bezahlte Arbeit, haben in einer Erwerbsarbeit geringere Entlohnungen und erhalten nach Ende der Erwerbslebens, bedingt durch den höheren Teilzeitanteil, auch deutlich geringere Pensionen. Ein Teufelskreis, der durch die höheren Anteile von Frauen in Kurzarbeit und in der Arbeitslosigkeit noch verschärft wird.

Des weiteren steht zu befürchten, dass es nach der Krise wieder zu Sparmaßnahmen des Staates kommen wird. Hauptbetroffen von solchen Maßnahmen sind nicht zuletzt die Bereiche Betreuung von Kindern, Pflege und andere soziale Tätigkeiten. Jeder Wegfall in diesem Bereich kostet einerseits

⁴ <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19>
(abgerufen am 03.04.2021)

vermehrt Frauen bezahlte Arbeit und drängt andererseits diese Care-Arbeiten in den privaten Bereich zurück, wo diese wiederum unbezahlt von Frauen erledigt werden. Eine Senkung der Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden würde einerseits die dringend notwendige zeitliche Entlastung von Frauen ermöglichen ohne sie in eine Teilzeittätigkeit zu zwingen und hätte zusätzlich noch den positiven Effekt, dass damit auch jede unbezahlte, ehrenamtliche und für unsere Gesellschaft wertvolle Tätigkeit eine finanzielle Aufwertung bekäme.

Neben dem Argument der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, gibt es aber auch noch andere Aspekte, die für eine drastische Senkung der Wochenarbeitszeit sprechen.

Steigende Arbeitslosigkeit

Die derzeit hohen Arbeitslosenzahlen von mehr als einer halben Million und der hohe Anteil an Menschen in Kurzarbeit kosten dem Staat viel Geld. Expertinnen prognostizieren weitere Anstiege und setzen die Kosten dafür mit rund 15 Mrd. Euro pro Jahr an, die auch zu einer Finanzierung von einer Arbeitszeitsenkung investiert werden könnten, von der dann alle Erwerbstätigen profitierten und die auch die Arbeitslosenquote verringerte.⁵

Gesündere, produktivere und attraktivere Arbeitsplätze

Mittlerweile konnten die positiven gesundheitlichen und produktivitätsbezogenen Aspekte von reduzierter Arbeitszeit in der Praxis nachgewiesen werden. So zeigte eine Begleitstudie der Arbeitszeitemstellung von 38,5 auf 30 Stunden in der österreichischen Firma eMagnetix aus dem Jahr 2019⁶, dass Belastungs- und Ermüdungserscheinungen zurück gingen, die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen stieg und gleichzeitig die Effizienz der Arbeitsabläufe und die Produktivität anstieg. Als weiterer Aspekt erhöhte sich außerdem die Attraktivität des Betriebes für interessierte Bewerber*innen.

Aus all den genannten Gründen erschließt sich, dass es höchst an der Zeit ist, ein neues Modell der Arbeitszeitverteilung zu denken und umzusetzen.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

- **Die Arbeiterkammer Wien setzt sich für eine generelle Verkürzung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich ein.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

5 <https://kontrast.at/30-stunden-woche-solidaritaets-praemie-ams/> (abgerufen am 03.04.2021)

6 https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_7.12.a/1342624220694/service/aktuelles/30-stunden-woche-kann-das-funktionieren (abgerufen am 03.04.2021)

Antrag 02

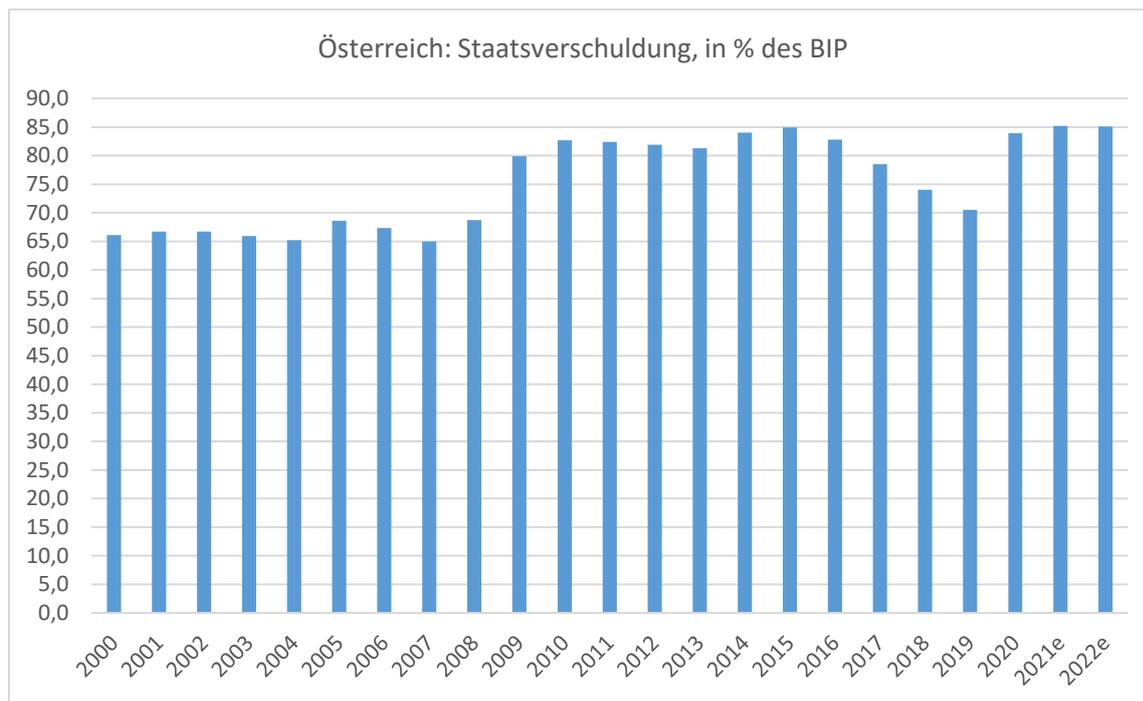
der **AUGE/UG** -
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 5. Mai 2021

**Keine Belastungen der Arbeitnehmer*innen und der Umwelt zur Sanierung der
Staatsverschuldung**

Neben dem unbeschreiblichen Leid der Menschen durch die Auswirkungen der Covid 19 Pandemie kam es ab dem 2. Quartal letzten Jahres zu einem dramatischen Einbruch des Wirtschaftswachstums auf der ganzen Welt, wovon auch die österreichische Wirtschaft nicht verschont blieb. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) schrumpfte um 6,6 %, die Arbeitslosenquote explodierte 2020 auf 9,9 % nach 7,4 % im Jahr zuvor.

Die österreichische Bundesregierung reagierte richtigerweise mit einer Stützung der betroffenen Bereiche in Form von Direktzahlungen, Kurzarbeit, Haftungen etc. in mehr oder weniger effizienter Weise. Die dafür aufgenommenen Mittel erhöhten naturgemäß die Staatsverschuldung deutlich. Für das Jahr 2020, dem ersten Jahr der Pandemie berechnete Statistik Austria eine Staatsverschuldung von 83,9 %, für die darauffolgenden Jahre 2021 und 2022 wird die Staatsverschuldung nach Meinung der EU-Kommission weiter auf 85,2 bzw. 85,1 % steigen. Gegenüber 2019 stieg die Staatsverschuldung im vergangenen Jahr um 13,4 Prozentpunkte an.



Es gibt zumindest zwei Gründe, warum man angesichts des Anstiegs der Staatsverschuldung nicht in Panik verfallen sollte. Wenn erstens das Wirtschaftswachstum so eintritt, wie es prognostiziert wird, dürfte die Reduktion der Staatsverschuldung kein großes Problem darstellen. Im letzten Jahr fiel das BIP-Wachstum um 8,9 %, für 2021 prognostiziert die EU-Kommission hingegen einen Anstieg von 2,0 % und für 2022 einen von 5,1 %.

Wenn sich die Covid19-Krise voraussichtlich Mitte des Jahres beruhigen wird (durch verstärkten Lockdown, höherer Durchimpfungsrate etc.), ist mit einem höheren Privaten Konsum zu rechnen. Die aufgestauten Konsumwünsche werden die Bruttoanlageinvestitionen der Unternehmen ankurbeln, die ebenfalls ansteigen werden, falls sie nicht schon in Antizipation eines möglichen Aufschwungs gestiegen sind. Diese wichtigen BIP Komponenten werden zusammen mit anderen aus der wirtschaftlichen Covid19-Krise herausführen können. Insofern werden wieder höhere Einkommen erzeugt, die sich wiederum in höheren Steuereinnahmen niederschlagen, wodurch die gestiegenen Staatsschulden bedient bzw. reduziert werden können.

Daneben gibt es ein zweites Moment, welches hilft, die Staatsschulden zu reduzieren. Das sind die derzeit niedrigen Zinssätze, die die Republik Österreich für die Aufnahme von Staatsschulden auf den Finanzmärkten bezahlen muss. Seit Mitte 2019 liegt die umlaufgewichtete Durchschnittsrendite für bei Bundesanleihen konstant unter 0 %, d.h. Investoren bezahlen dafür der Republik Österreich Geld zu leihen.

Durch die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (easy money) ist für die nächsten Perioden nicht zu erwarten, dass es zu einer Zins- bzw. Renditeerhöhung der Bundesanleihen kommen wird. Das hat zur Konsequenz, dass der Primärsaldo weiter positiv sein wird, was wiederum den Abbau der Staatsschulden zusätzlich

vorantreiben wird. Der Rückgang der Staatschulden von 2015 bis 2019 lässt sich zum Großteil ebenfalls auf diese Phänomene zurückführen.

Mittlerweile werden Stimmen laut, die z.B. nach Steuererhöhungen rufen oder für vermeintlich privilegierte Gruppen (den Beamt*innen! Pensionist*innen!) Reduktionen deren Bezüge vorschlagen (vgl. Haller, Falter 43/80).

Einer Erhöhung der Umsatzsteuer, die zum überwiegenden Teil die arbeitende Bevölkerung sowie die Pensionist*innen betreffen würde, muss entschieden entgegen getreten werden. Die Einkommen gerade der Niedrigverdiener*innen und der prekär Beschäftigten ist im letzten Jahr deutlich gesunken. Dieser Effekt ist insbesondere durch die geringeren Einkommen durch die Kurzarbeit, aber auch durch den dramatischen Anstieg der Anzahl der Arbeitslosen hinreichend dokumentiert. Zudem würden diese Maßnahmen die Kaufkraft entscheidend schwächen und dadurch das notwendige Wirtschaftswachstum deutlich reduzieren.

Die Arbeitslosigkeit ist im letzten Jahr durch den Ausbruch der Covid19 Pandemie massiv angestiegen. Die Anzahl der Arbeitslosen belief sich 2020 auf 409.639 Personen, diejenigen Personen, die Schulungen besuchten auf 57.107. Insgesamt ergibt das eine Anzahl von 466.746 Personen. Verglichen mit dem Arbeitskräftepotential (Unselbständig Beschäftigte, Arbeitslose) von 4,126.803 ergibt das eine Arbeitslosenquote von 11,3 % (ohne Schulungsteilnehmer*innen 9,9 %, das wird als sog. Registerquote bezeichnet). Das ergibt die höchste Anzahl von Arbeitslosen und die höchste Arbeitslosenquote seit dem Ende des 2. Weltkrieges.

Die aktuell hohe Arbeitslosigkeit kann nicht mit üblichen Konjunkturprogrammen gesenkt werden. Dazu benötigt es massiver Beschäftigungsprogramme, insbesondere für jugendliche Arbeitnehmer*innen aber auch Langzeitarbeitslose. Das kann nur durch massive Investitions- und Beschäftigungsprogramme insbesondere in nachhaltige Industriesektoren, die einer Transformationsstrategie folgen, in der es zu einem Stopp beim Abbau von natürlichen Ressourcen kommt. Zudem soll in Dienstleistungssektoren investiert werden, in denen es einen enormen Nachholbedarf hat, wie z.B. im Sozialbereich, in der Pflege, der Bildung aber auch im medizinischen Sektor als Vorbeugung für kommende Pandemien.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

- **Die Arbeiterkammer Wien wendet sich gegen die Erhöhung von Umsatzsteuern.**
- **Die Arbeiterkammer Wien fordert die Wiedereinführung von Vermögenssteuern und Investitionen in Transformations- und ausgewählten Dienstleistungssektoren sowie in Beschäftigungsprogramme für jugendliche Arbeitnehmer*innen und Langzeitarbeitslose.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 03

der **AUGE/UG** -

Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien

am 5. Mai 2021

Kettenvertragsregelungen im §109 UG 2002 abschaffen, Personalstrukturplanung an Universitäten verpflichtend festlegen

Der neue Entwurf des § 109 hätte eigentlich die Kollision mit dem europäischen Unionsrecht sanieren sollen, die 2019 der EuGH in der Rechtssache C-274/18 Minoo Schuch-Ghannadan festgestellt hatte. Nun liegen aber anstatt der alten Kettenmodelle mit bekannten Unzulänglichkeiten nur neue, mit für die Universitäten und Betroffenen nicht einschätzbaren Folgen vor und die Novelle vergibt sich so die Chance zu einer modernen und zukunftsweisenden Personalstrategie zu kommen.

Weiterhin keine sachlich nachvollziehbaren Begründungen

Die neue Regelung liefert weiterhin keine ausreichend sachlichen und eindeutig nachvollziehbaren Tatbestände für den Abschluss von Kettenverträgen, denn es fehlt die Ausführung von konkret bezeichneten Umstand oder speziellen Wesensmerkmal zur objektiv und transparenten Nachvollziehbarkeit der Rechtfertigung einer neuerlichen Befristung. So bleibt die Regelung allgemein und unverbindlich und steht damit auch mit dem österreichischen Arbeitsrecht in einem Spannungsfeld, da dieses die Aneinanderreihungen von befristeten Arbeitsverhältnissen ausdrücklich nur dann erlaubt, wenn sie sachlich begründet sind.

Diskriminierungen werden nur verlagert

Die neue Regelung saniert den im EuGH konstatierten Diskriminierungstatbestand gegenüber Teilzeitbeschäftigten nun mit einer Ausweitung der Praxis, in dem sie bei Kettenverträgen nicht mehr zwischen Voll- und Teilzeitbefristungslängen unterscheidet. Das konterkariert die Intention des Urteils insofern, als dass die zugrundeliegende Problematik der unzumutbaren Länge von prekären Arbeitsverhältnissen mit all den bekannten Unsicherheiten für die persönliche Lebensplanung und wirtschaftliche Nachteile der betroffenen wissenschaftlichen und auch immer mehr allgemeinen Arbeitnehmer*innen an Universitäten unberücksichtigt bleibt.

Qualitätskontrolle bei der Personalführungskompetenz fehlt weiterhin

Aus der Praxis ist bekannt, dass mittlerweile Befristungen auf Dienstgeberseite oftmals als eine „verlängerte Probezeit“ oder auch bequeme Praxis der Umgehung von Kündigungsgesprächen gesehen und verwendet werden. Das etabliert eine vom Arbeitsrecht so nicht gewünschte Praxis, die einerseits den Arbeitnehmer*innen wertvolle Zeit bei der Suche nach einem sicheren Arbeitsverhältnis kostet und andererseits der Arbeitgeberseite nur scheinbar einen Vorteil bringt. Denn auf lange Sicht kostet das einem Betrieb wertvolle Ressourcen: einerseits durch Know How Verlust aufgrund höherer Fluktuation und Brain Drain und andererseits durch sinkende Standortqualität.

Dass gerade im Lichte dieser komplexen Herausforderungen an moderne und im internationalen Wettbewerb stehende Wissensorganisationen, wie sie Universtätien sind, in dieser Novelle weiterhin auf eine verpflichtende Personalstrukturplanung und auch den Nachweis zu einer qualifizierten Personalführungskompetenz der Leitungsorgane verzichtet wird, ist unverständlich.

Die 175. Vollversammlung der AK Wien möge daher beschließen:

- **Die Arbeiterkammer Wien setzt sich für eine Angleichung der Kettenvertragsregel im §109 des UG 2002 an das allgemeine Arbeitsrecht ein und für eine Verpflichtung der Universitätsleitungen zur nachhaltigen Personalstrukturplanung.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 04

der **AUGE/UG** -
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 5. Mai 2021

**Erweiterung der Betriebsdemokratie an Universitäten - Betriebsräte in den
Universitätsrat aufnehmen**

Anders als in Aufsichtsräten sind Betriebsräte laut **§21 UG 2002** (auch in der aktuellen Novelle!) keine Mitglieder des Universitätsrats. Universitäten sind wichtige Arbeitgeber*innen ihrer Regionen als Mittel- oder sogar Großbetriebe. Innerbetriebliche Demokratie, die sich bewährt hat, ist ein Stabilitätsfaktor. Im Universitätsrat wird jedenfalls über betriebswirksame Maßnahmen entschieden, die sowohl wirtschaftliche als auch personalstrategische Auswirkungen haben:

§ 21.

(1) Der Universitätsrat hat in seiner Funktion als begleitend und vorausschauend tätiges Aufsichtsorgan folgende Aufgaben:

1. Genehmigung des Entwicklungsplans, des Organisationsplans, des Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie der Geschäftsordnung des Rektorats;
2. Ausschreibung der Funktion der Rektorin oder des Rektors spätestens acht Monate vor dem voraussichtlichen Freiwerden dieser Funktion bzw. innerhalb von drei Monaten ab dem Zeitpunkt der Abberufung oder des Rücktritts;
3. Erlassung der Bestimmungen für die Wahl der Rektorin oder des Rektors nach Einholung einer Stellungnahme des Senates, die dieser innerhalb von vier Wochen nach Vorlage abzugeben hat;
4. Wahl der Rektorin oder des Rektors aus dem Dreivorschlag des Senats innerhalb von vier Wochen ab Vorlage des Vorschlags;
5. Wahl der Vizerektorinnen und Vizerektoren auf Grund eines Vorschlags der Rektorin oder des Rektors und nach Stellungnahme des Senats;
6. Abschluss der Zielvereinbarungen mit der Rektorin oder dem Rektor und dem Rektorat;
- 6a. Abschluss der Arbeitsverträge mit der Rektorin oder dem Rektor und den Vizerektorinnen und Vizerektoren;

7. Abberufung der Rektorin oder des Rektors und der Vizerektorinnen und Vizerektoren;
8. Nominierung eines weiblichen und eines männlichen Mitglieds für die Schiedskommission;
9. Genehmigung der Gründung von Gesellschaften und Stiftungen sowie der Beteiligung an Gesellschaften;
10. Genehmigung der Richtlinien für die Gebarung sowie Genehmigung des Rechnungsabschlusses und der Wissensbilanz des Rektorats und Weiterleitung an die Bundesministerin oder den Bundesminister;
11. Bestellung einer Abschlussprüferin oder eines Abschlussprüfers zur Prüfung des Rechnungsabschlusses der Universität;
12. Zustimmung zur Begründung von Verbindlichkeiten, die über die laufende Geschäftstätigkeit der Universität hinausgehen, sowie Ermächtigung des Rektorats, solche Verbindlichkeiten bis zu einer bestimmten Höhe ohne vorherige Einholung der Zustimmung des Universitätsrats einzugehen;
13. Jährliche Berichtspflicht sowie unverzügliche Berichtspflicht bei schwerwiegenden Rechtsverstößen von Universitätsorganen sowie bei Gefahr eines schweren wirtschaftlichen Schadens an die Bundesministerin oder den Bundesminister; der jährliche Bericht hat einen Bericht über die Maßnahmen im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane gemäß § 20a, gegebenenfalls eine Begründung über das Nichteinhalten dieser Bestimmung sowie einen Bericht darüber zu enthalten, welche Maßnahmen die Universität zur Umsetzung dieser Bestimmung plant; der jährliche Bericht ist auch dem Senat zur Kenntnis zu bringen;
14. Zustimmung zum Budgetvoranschlag innerhalb von vier Wochen ab Vorlage durch das Rektorat; verweigert der Universitätsrat innerhalb von vier Wochen ab Vorlage die Zustimmung, hat das Rektorat unverzüglich einen neuen Budgetvoranschlag vorzulegen; stimmt der Universitätsrat nicht fristgerecht zu, gilt der Budgetvoranschlag als genehmigt;
15. Stellungnahme zur Leistungsvereinbarung vor Abschluss durch die Rektorin oder den Rektor innerhalb von drei Wochen;
16. Erlassung der Geschäftsordnung des Universitätsrats.

Es ist nicht einzusehen, mit welcher sachlichen Begründung gerade bei Universitäten von der im Gesellschaftsrecht gängigen und bewährten Praxis abgewichen wird und gerade den demokratisch gewählten Interessensvertreter*innen des Personals von strategisch wichtigen Wissensbetrieben dieses Kontroll- und Aufsichtsrecht nicht gegeben wird.

- **Die 175. Vollversammlung der AK Wien möge beschließen:**

Die Arbeiterkammer Wien setzt sich für eine Erweiterung des §21 des UG 2002 in dem Sinn ein, dass dem Universitätsrat verpflichtend auch die zur Außenvertretung bestimmten Vertreter*innen der Betriebsräte angehören müssen.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 05

der **AUGE/UG** -
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 5.5.2021

Effektiver Arbeitsmarktzugang für Asylwerber*innen

Bei Asylwerber*innen handelt es sich um Personen, deren Antrag auf internationalen Schutz noch nicht rechtskräftig abgeschlossen ist (§ 2 Abs 2 Z 14 AsylG 2005). Bis eine abschließende Entscheidung in den jeweiligen Asylverfahren ergeht und im Falle der Zuerkennung des Status einer Asylberechtigten sowie subsidiär Schutzberechtigten damit einhergehend auch ein unmittelbarer und unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt entsteht (§ 1 Abs 2 lit a AuslBG), vergehen oft Jahre der Untätigkeit und Abhängigkeit.

Für die Sicherstellung eines selbstbestimmten Lebens auch während des Asylverfahrens bedarf es des Zugangs zur Arbeit (vgl auch Festschreibung als Menschenrecht in Art 6 des UN Sozialpaktes bzw Art 15 Abs 1 Grundrechtecharta). Besonders für junge Menschen stellen die fehlenden Berufsausbildungsmöglichkeiten auch einen nachhaltigen Schaden für die Entwicklung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit dar.

Ein vernünftig geregelter Arbeitsmarktzugang für Asylwerber*innen garantiert jedoch nicht nur den Betroffenen ein menschenrechtswürdiges Leben, sondern fördert die Integration, sichert Qualifikationen und stellt eine sinnvolle Maßnahme gegen illegale Beschäftigung und damit verbundenes Lohndumping dar. Die zahlreichen Diskussionen über den Verbleib von Lehrlingen nach abgeschlossenen Asylverfahren im Inland zeigen auch deutlich den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im Lehrberuf und darauf folgend als Facharbeiter*innen auf. Fehlende Umstiegsmöglichkeiten auf Aufenthaltstitel abseits des Asylverfahrens im Falle der Abweisung eines Antrags auf internationalen Schutz stellen überdies einen nachhaltigen Schaden für den österreichischen Arbeitsmarkt dar, zumal es einen Bedarf an Arbeitskräften in Lehr- und Mangelberufen gibt.

Anlässlich eines bei ihm anhängigen Beschwerdeverfahrens hat der Verfassungsgerichtshof aktuell beschlossen, von Amts wegen ein Verfahren zur

Prüfung des Gesetzmäßigkeit zweier Erlässe mit erheblichen Einschränkungen des Arbeitsmarktzuganges für Asylwerber*innen einzuleiten (vgl VfGH 01.03.2021, E 2420/2020).

Status quo

Gemäß § 4 Abs 1 Z 1 AuslBG sind Asylwerber*innen während des Zulassungsverfahrens sowie in den ersten drei Monaten nach Zulassung des Verfahrens vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Sofern das Verfahren nach diesem Zeitraum noch nicht abgeschlossen ist, kann ihnen – so jedenfalls der Gesetzeswortlaut – eine Beschäftigungsbewilligung nach erfolgter Arbeitsmarktprüfung mittels Ersatzkraftverfahren und dem Vorliegen weiterer Voraussetzungen erteilt werden; etwa muss der Regionalbeirat einhellig die Erteilung befürworten (§ 4 Abs 3 AuslBG).

Nach § 5 AuslBG können mit Verordnung zahlenmäßige Kontingente für Erntehelfer*innen und Saisonarbeitskräfte festgelegt werden. Diese Beschäftigungsbewilligungen sind grundsätzlich für Erntearbeit auf maximal sechs Wochen und für Saisonarbeit auf maximal sechs Monate zu begrenzen. Die o.g. Erlässe sehen vor, dass Beschäftigungsbewilligungen für Asylwerber*innen nur bei befristeten Beschäftigungen als Saisonarbeiter*innen oder Erntehelfer*innen erteilt werden dürfen und schränken deren Zugang zum Arbeitsmarkt de facto auf diese Tätigkeit ein. Sie stehen damit im klaren Widerspruch zum Wortlaut des Gesetzes.

Auch unionsrechtlich garantiert Art 15 der Aufnahmerichtlinie (RL 2013/33/EU) einen Zugang zum Arbeitsmarkt. Demnach müssen Asylwerber*innen spätestens neun Monate nach Stellung eines Antrags auf internationalen Schutz ein Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, sofern die zuständige Behörde noch keine erstinstanzliche Entscheidung erlassen hat. Die Mitgliedstaaten haben für einen effektiven Arbeitsmarktzugang zu sorgen.

Bereits durch die zeitliche Beschränkung von Saison- und Erntearbeit auf wenige Wochen bzw Monate können die derzeit bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten nicht als effektiver Arbeitsmarktzugang angesehen werden. Ebenso erschwert die Notwendigkeit der einhelligen Befürwortung des Regionalrates Asylwerber*innen maßgeblich die tatsächliche Aufnahme einer Beschäftigung. Dies insbesondere, als deren Mitglieder an keine gesetzlich näher determinierten inhaltlichen Kriterien gebunden sind (hierzu auch Peyrl, Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Personen, 2018, 107).

Die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) untersagt einschränkende Maßnahmen gegen die Anstellung von Ausländer*innen zum Schutze des Arbeitsmarktes, wenn sich diese bereits volle drei Jahre im Lande aufhalten (Art 17 Abs 2 lit. a). Die Genfer Flüchtlingskonvention zielt darauf ab, Flüchtlingen grundlegender Rechte und demokratische Freiheiten zu sichern. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen wäre es ein zentrales Zeichen Österreichs die bestehenden völkerrechtlichen Verpflichtungen vollumfassend anzuerkennen. Der von Österreich

abgegebene Vorbehalt zu Art 17 GFK muss angesichts des umfassend zu gewährenden Schutzes der GFK endlich zurückgenommen werden.

Nicht zuletzt hat gemäß der Grundrechtecharta der Europäischen Union (GRC; Art 15 Abs 1) jede Person das Recht „zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben“. In Zusammenschau mit dem in der Genfer Flüchtlingskonvention und in Art 18 GRC garantierten und unteilbaren Recht auf Asyl sind die bestehenden Beschränkungen des grundrechtlich gesicherten Anspruchs auf Arbeit in einer demokratischen Gesellschaft als weder notwendig noch verhältnismäßig abzulehnen.

Derzeit befinden sich lediglich etwas über 20.000 Menschen in einem offenen Verfahren auf internationalen Schutz (BMI, vorläufige Asylstatistik, Jänner 2021). Kinder, Kranke und Alte abgezogen, handelt es sich um eine für den österreichischen Arbeitsmarkt, verteilt auf das gesamte Staatsgebiet, jedenfalls verkraftbare Anzahl an Personen. Dies verdeutlicht einmal mehr die politische Dimension der Diskussion. Gerade wenn Asylverfahren jahrelang dauern, sind die massiven Einschränkungen im Recht auf Arbeit nicht zu rechtfertigen.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge beschließen:

Die AK Wien setzt sich für einen effektiven Zugang von Asylwerber*innen zum Arbeitsmarkt ein. Menschen auf der Flucht soll die Möglichkeit gegeben werden, ein selbstbestimmtes Leben zu begründen.

Die AK Wien fordert daher die Bundesregierung und das Bundesministerium für Arbeit auf,

- **den Erlass vom 12. September 2018 sowie den darin verwiesenen Erlass vom 11. Mai 2004 ersatzlos zu beseitigen.**
- **die bei Ratifizierung der GFK abgegebenen Vorbehalt zu Art 17 Abs 1 und Abs 2 GFK, der den Zugang von Flüchtlingen zum unselbständigen Arbeitsmarkt regelt, zurückzunehmen.**
- **einen effektiven Zugang zum Arbeitsmarkt zu garantieren, insbesondere durch Streichung der Voraussetzungen einer einhelligen Befürwortung des Regionalrates gemäß § 4 Abs 3 AusIBG und der Arbeitsmarktprüfung mittels Ersatzkraftverfahren gemäß §§ 4 Abs 1 iVm 4b AusIBG.**
- **jedenfalls den Zugang zu Lehrberufen für minderjährige Asylwerber*innen und junge Erwachsene zu eröffnen und eine Umstiegsmöglichkeit nach erfolgtem Lehrabschluss auf einen rechtmäßigen Aufenthalt im Inland durch die Rot-Weiss-Rot-Karte plus zu schaffen.**
- **den Zugang zu Jobvermittlungsservices, Berufsorientierung und -ausbildung zu eröffnen, sodass Fähigkeiten und Kenntnisse ehestmöglich abgeklärt, aufrechterhalten und weiterentwickelt werden**

können, um eine Dequalifizierung zu vermeiden und einen Berufseinstieg sicherzustellen.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 06

der **AUGE/UG** -
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 5. Mai 2021

Diplomausbildungen an den Gesundheits- und Krankenpflegeschulen nicht streichen

Mit 1. Jänner 2024 treten die bisherigen Bestimmungen zur Ausbildung zur/zum DGKP außer Kraft. Ausbildungen in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege, die vor diesem Zeitpunkt begonnen worden sind, sind nach den bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Bestimmungen fortzusetzen und abzuschließen.

Der Bundesminister für Gesundheit und Frauen (jetzt Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) hat gemäß § 117 Abs. 27 GuKG durch Verordnung im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (jetzt Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung) einen späteren Zeitpunkt des In- bzw. Außerkrafttretens zu bestimmen, sofern dies auf Grund der Ergebnisse der Evaluierung gemäß Abs. 21 erforderlich ist, insbesondere sofern die Ausbildung im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege durch Fachhochschul-Bachelorstudiengänge noch nicht ausreichend und bedarfsdeckend sichergestellt ist.

Der bestehende Personalmangel in allen Bereichen der Pflege hat die Systeme in- und außerhalb der Kliniken bereits dazu genötigt, dass vorhandene „Bettenkapazitäten“ nicht genutzt werden können. Die Kolleg*innen in der Pflege arbeiten auf Grund des Personalmangels ständig an bzw. über der Belastungsgrenze, dies führt auf Dauer auch zu einem Qualitätsverlust in der Pflege. Es ist bereits jetzt ersichtlich, dass die Absolvent*innen der Bachelor-Lehrgänge den Bedarf an gehobener Pflege nicht ausreichend sicherstellen können. Im GuKG § 117 (27) muss daher das Außerkrafttreten der Diplomausbildung gestrichen werden. Dies würde bedeuten, dass der nichtakademische Zugang zur Gehobenen Pflege über die Gesundheits- und Krankenpflegeschulen bestehen bleibt.

Das Außerkrafttreten der Diplomlehrgänge in den Bundesländern gehört dringend aufgehoben, um hier erstens den Personalbedarf über diese wertvolle Ausbildungsmöglichkeit zu decken aber auch, um Nichtakademiker*innen den Zugang zur gehobenen Pflege weiterhin zu ermöglichen. Dies hat immer und wird weiterhin viele Menschen zum Pflegeberuf führen.

Zusätzlich zur Bachelor-Ausbildung ist die Diplombildung eine unverzichtbare und bewährte Bereicherung in den Pflegeausbildungen.

Zudem hätten künftig Pflegeassistent*innen keine Chance mehr, eine Aufschulung zum Diplom zu bekommen. Sie erfüllen die Voraussetzungen für den FH-Zugang nicht. Es gibt keine berufsbegleitenden Angebote an den FHs. Die für Menschen, die bereits im Berufsleben stehen, notwendige Existenzsicherung ist nicht gegeben. Das Fachkräftestipendium ist nicht für FH-Ausbildungen geöffnet worden.

Um vorhandene Ausbildungsstrukturen zu erhalten, muss bereits jetzt eine Klarstellung stattfinden, dass die genannte Ausbildungsform auch über das Jahr 2023 hinaus bestehen bleibt. Das Warten auf das Evaluierungsergebnis ist für alle Betroffenen nicht zumutbar.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

- **Die AK Wien fordert die Bundesregierung auf, das Außerkrafttreten der Diplombildung gemäß §117 (27) aufzuheben oder zur besseren Planbarkeit die Frist um fünf Jahre zu erstrecken.**
- **Zudem ist sicherzustellen, dass die Rahmenbedingungen, wie Durchlässigkeit der Pflegeausbildungen, berufsbegleitende Angebote an den FHs, Existenzsicherung im Rahmen der Erwachsenenbildung rechtzeitig geschaffen werden.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 07

der **AUGE/UG** -

Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien

am 5. Mai 2021

Praktika im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich

Praktika und Volontariate sind ein wesentlicher Teil vieler Ausbildungen im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich. Eine Phase des Lernens, der Annäherung (weg von Theorie) an die Arbeitsrealitäten. Aber auch eine Erprobung in der Arbeitsrealität, mit allen Anforderungen und Belastungen.

Viele Ausbildungen schreiben aus gutem Grund Praktika und Volontariate vor. In der Realität ist es oft nicht einfach, einen Praktikumsplatz zu bekommen und wenn man einen hat, ausreichend Wissen vermittelt zu bekommen – vielfach wird man als billige Arbeitskraft missbraucht, um Personalknappheit zu kompensieren. Anleitende und unterstützende Fachkräfte sind dann selten, wenn die Personalknappheit auf Praktikant*innen ausgelagert wird.

Was braucht es, um Praktika und Volontariate sinnvoll und sinnerhaltend zu gestalten:

- 1) **Eine Unterstützung bzw. Verpflichtung der Träger, Einrichtungen und Betriebe, Ausbildungen zu fördern und durch Praktikumsplätze zu ermöglichen.**

Betriebe und Einrichtungen, die die erforderlichen Kapazitäten hätten, aber das nicht leisten wollen, sollten von den Fördergeldern und der Finanzierung der Träger ausgenommen werden. Es muss im Interesse der Gesellschaft, unser aller Interesse sein, das gute Ausbildungen ermöglicht werden.

- 2) **Eine volle Unterstützung und Finanzierung der öffentlichen Hand und Institutionen.**

Praktika brauchen Personal, das Praktikant*innen anleitet, unterstützt, beaufsichtigt, unterrichtet. Praktikumsverantwortliche ad Personam müssen mit den Ausbildungseinrichtungen zusammenarbeiten, Unterrichtsinhalte kennen, den

Arbeitsauftrag an das Praktikum kennen, sich um die Umsetzung im Betrieb kümmern. Ohne Personal- und Zeitressourcen geht das nicht.

3) **Versicherungszeiten**

Praktikant*innen müssen Sozialversichert werden. Für diese Zeit sollten auch Ansprüche auf Arbeitslosengeld, Versicherungszeiten, Pensionszeiten im vollen Umfang geltend gemacht werden.

4) **Stipendien während der Phase des Lernens und der Praktika bis zur Entlohnung während der Praktika, wenn dort Arbeit geleistet wird. Beides ist relevant, damit die wirtschaftliche Möglichkeit zur Absolvierung einer gesellschaftsrelevanten Ausbildung gegeben ist**

Wir alle brauchen gut ausgebildete Fachkräfte in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Pflege. Also sollten wir diese Ausbildungen auch fördern.

5) **Gratiszugang zu den erforderlichen Impfungen und Tests**

Viele Einrichtungen schreiben sowohl Gesundheitstest, Strafregisterauszug, aber auch Impfungen vor, bevor man dort tätig werden darf. Dies dient sowohl dem Selbstschutz, dem Schutz der Einrichtung wie auch dem Schutz der Klient*innen. Diese erforderlichen Zeugnisse, Impfungen und Maßnahmen sollten den Lernenden /Studierenden in den Bereichen der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe gratis zugänglich sein.

6) **Sozialrechtliche Absicherung von Praktika und Ausnahmen von normalen Dienstverhältnissen**

Die Regelungen der AUVA und der ÖGKK sehen Praktikumsmerkmale bei Schüler*innen und Student*innen und Volontär*innen gegeben. Auch in der Erwachsenenbildung, am 2ten Bildungsweg und deren Berufsausbildungen sind Praktika vorgeschrieben. Es braucht, wenn Praktikant*innen ein Gehalt bezahlt wird, Ausnahmeregelungen zu sonstigen Dienstverhältnissen und Arbeitsverhältnissen. Die Ausbildung steht dabei im Vordergrund, der Erwerb praktischer Erfahrung zum theoretischen Wissen im Rahmen der Ausbildung. Das ist kein klassisches Beschäftigungsverhältnis und bedarf entsprechender Ausnahmeregelungen.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

- **Die Arbeiterkammer Wien fordert von Politik, Fördergebern, Versicherungsträgern und Trägern der Einrichtungen, diese Verbesserungen für Praktikant*innen und Volontär*innen unverzüglich in die Wege zu leiten.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 08

der **AUGE/UG** -
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 5. Mai 2021

Einheitliche österreichweite Personalplanung und Personalstandards für die Bereiche Gesundheit, Pflege und Soziales

Das Wissen um die unterschiedlichen Krankheitsbilder, genauso wie das Wissen um die erforderliche spezifische und fachgerechte Behandlung, Unterstützung und Pflege wächst ständig. Dies hat zur Herausbildung von verschiedenen Berufen und auch Spezialisierungen in den Berufen geführt.

Nur, wenn Menschen die Behandlung, Unterstützung und Betreuung im richtigen Ausmaß, und zwar fachlich und quantitativ bekommen, die ihren Symptomen entspricht, wird ihnen bestmöglich geholfen. Ebenso nützt die richtige fachliche Qualifikation nichts, wenn zu wenige Stunden mit den betroffenen Menschen gearbeitet wird.

Das bedeutet, dass es klare Richtlinien geben soll, welche fachliche Qualifikation in welchem Ausmaß bei verschiedenen Krankheitsbildern den Menschen zur Verfügung stehen sollte.

Zu wenige Stunden an Patient*in, zu wenig Personal und/oder falsche bis zu wenig fachliche Qualifikation

Diese drei Kriterien verursachen Schaden, sowohl für die Beschäftigten wie auch bei den Patient*innen. Falsche oder zu wenig Qualifikation am/an der Patient*in verursacht Überforderung und Burn Out, genauso wie zu wenig Personal. Mitarbeiter*innen fallen aus dem Beruf oder werden selbst krank. Der Schaden und das unnötige Leid der Patient*innen aufgrund zu wenig und nicht fachgerechter Pflege und Betreuung ist gegeben.

Leider sind diese drei Faktoren in den Einrichtungen quer durch alle Bundesländer eher die Regel als die Ausnahme. Oftmals werden Zeiten zu eng getaktet, es wird versucht, so viele Patient*innen wie möglich von einer Arbeitskraft in so kurzer Zeit wie möglich versorgen zu lassen. Immer wieder werden falsche Qualifikationen oder Menschen mit keinen Qualifikationen zur „Betreuung“ herangezogen, um Kosten zu sparen. Vielfach werden Personalpläne nach dem Rechenstift erstellt und nicht nach den Möglichkeiten des Personals und den Bedürfnissen der Patient*innen. Wenn man nachfragt, wie die Personalschlüssel berechnet werden, bekommt man keine Antwort oder aber Konzepte, die am Bedarf der Klient*innen und den Erfordernissen des Personals zur fachgerechten Unterstützung vorbeigehen.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

- **Die Arbeiterkammer Wien fordert von der Bundesregierung und den zuständigen Einrichtungen, dass Personalbedarfsberechnungen und Personalschlüssel, sowohl qualitativ (also fachlich) wie quantitativ (Stunden und Anzahl der Beschäftigten), von allen Einrichtungen im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich offengelegt und nachvollziehbar gemacht werden müssen.**
- **Es braucht Empfehlungen, z.B. des Sozialministeriums und/oder Expert*innen-Gremien, z.B. aus Berufsverbänden, die diese Pläne einsehen, überprüfen und bewerten. Die daraus abgeleiteten Empfehlungen sind umzusetzen. Abweichungen nach unten zwischen den Einrichtungen und Bundesländern sind zu thematisieren und öffentlich zu machen.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 09

der **AUGE/UG -
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen**

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 5. Mai 2021

Diskriminierungsfreie Blutspende im Arbeitsumfeld ermöglichen

Die Unterstützung von Blutspenden im Arbeitsumfeld gehört für einige Betriebe zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung – Blutspenden können Leben retten. Viele Unternehmen stellen Hilfsorganisationen wie bspw. dem Österreichischen Roten Kreuz regelmäßig Räumlichkeiten zur Durchführung von Blutspendeaktionen zur Verfügung und laden ihre Mitarbeiter*innen zur Blutspende ein.

Bei der Spenderauswahl wenden die Mitarbeiter*innen bspw. des Österreichischen Roten Kreuzes die Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales betreffend den Gesundheitsschutz von Spendern und die Qualitätssicherung von Blut und Blutbestandteilen (Blutspenderverordnung – BSV) StF: BGBl. II Nr. 100/1999 an. Die Umsetzung dieser Vorgaben durch den standardisierten Anamnesebogen widerspricht allerdings in ihrem Umgang mit sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten dem Ziel, den Arbeitnehmer*innen ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

Gemäß der Verordnung werden Personengruppen, deren Sexualverhalten ein deutlich erhöhtes Übertragungsrisiko für durch Blut übertragbare schwere Infektionskrankheiten birgt, für 12 Monate nach dem letzten Sexualverkehr von der Blutspende zurückgestellt. Diese Regelung wird insbesondere auf alle Männer angewandt, die Sexualverkehr mit Männern haben („MSM“), und führt zu ihrem pauschalen Ausschluss von Blutspenden. Generell ausgeschlossen werden, wie Berichte aus Selbstvertretungsgruppen zeigen, auch transidente Personen – rein aufgrund ihrer Geschlechtsidentität.

Die im Jahr 2019 novellierte Regelung bedeutet einen deutlichen Fortschritt gegenüber dem bis dahin praktizierten lebenslangen Ausschluss von MSM vom Blutspenden. Die kürzlich angekündigte Verkürzung der Ausschlusszeit von 12 auf vier Monate ist zu begrüßen, dennoch bleibt diese Regelung-weiterhin diskriminierend gegenüber unseren homo- und bisexuellen, sowie transidenten Kolleg*innen:

- Durch den generellen Ausschluss von Männern, die sexuellen Kontakte mit Männern

haben, steht nicht das individuelle Risikoverhalten der spendenden Person im Zentrum, sondern der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe.

- Transidente Personen werden in Österreich nicht durch den Fragebogen ausgeschlossen, sondern, wie von NGOs aufgedeckt wurde, durch eine interne Praxis des Roten Kreuzes: Der Ausschluss geschieht nicht auf Basis von möglichen Hormontherapien (die in Frage kommenden Hormone führen laut Medikamentenliste des Roten Kreuzes nicht zu einem Ausschluss) oder möglichen Operationen (für alle Personen, die sich größeren Eingriffen unterzogen haben, gilt ein genereller Ausschluss von 4 Wochen bzw. 4 Monaten, je nach Art der Operation). Stattdessen erfolgt der Ausschluss rein aufgrund der Geschlechtsidentität.

Die Blutspenderverordnung widerspricht weiterhin weitgehend den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs („EuGH“). In seiner Entscheidung vom 29. April 2015 (C-528/13) urteilte er, dass der generelle Ausschluss von MSM von der Blutspende nur dann mit dem Verbot der sexuellen Diskriminierung sowie dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbar sei, wenn es keine weniger belastenden Methoden gibt, um ein hohes Gesundheitsniveau der Empfänger der Blutspende sicherzustellen.

Die pauschalen Ausschlussregelungen für homo- und bisexuelle Männer, sowie transidenter Personen ist vor diesem Hintergrund nach Expert*innen-Meinung medizinisch und rechtlich unverhältnismäßig und führt zu Diskriminierungen, die vermieden werden können. Es stehen vielmehr andere Möglichkeiten zur Verfügung, die zum Schutz der Gesundheit und Blutsicherheit besser geeignet sind, aber für die betroffenen Personengruppen weniger diskriminierend wirken:

Die gezielte Befragung aller Spender*innen nach ihrem individuellen Risikoverhalten ist in Kombination mit der Untersuchung jeder Blutprobe der beste Weg, um die Blutsicherheit zu gewährleisten. Wir fordern daher eine Ergänzung der Blutspenderverordnung um ein klares, nachvollziehbares Verbot von Diskriminierung gegen einzelne Personengruppen.

Regelungen anderer Länder mit ebenfalls hohen Gesundheitsstandards zeigen, dass das höchste Gebot der Sicherheit auch ohne eine pauschale Rückstellung von MSM von 12 Monaten erreicht werden kann: Länder wie Ungarn, Großbritannien und Brasilien haben diese Forderung angesichts der Corona-Pandemie in den letzten Monaten umgesetzt. Bulgarien, Italien, Lettland, Polen, Portugal oder Spanien beurteilen die Eignung als Blutspender*in nach dem persönlichen Risikoverhalten, nicht nach dem Geschlecht der Sexualpartner*innen. Die Entwicklungen in diesen Ländern folgten klaren Entscheidungen gegen Stigmatisierung und für Inklusion.

Im Gegensatz dazu entsprechen die Annahmen, die sich in der Blutspenderverordnung widerspiegeln und ihre Konsequenzen für homo- und bisexuelle Männer (MSM), sowie transidente Personen nicht den Maßstäben für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

Deshalb haben sich einige österreichischer Unternehmen entweder bereits dazu entschieden, die Blutspendenaktionen bis zu einer Novellierung vorerst auszusetzen, oder denken konkret darüber nach. Denn Unternehmen / Arbeitgeber*innen sind auch gesetzlich dazu verpflichtet, durch geeignete

Maßnahmen ihre Mitarbeiter*innen vor Diskriminierung während ihrer Arbeitszeit und in Räumlichkeiten des Unternehmens zu schützen – unabhängig davon, durch wen die Diskriminierung erfolgt.

Der pauschale, unverhältnismäßige und damit diskriminierende Ausschluss von Personengruppen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität beim Blutspenden im Unternehmen ist inakzeptabel.

Die Beschäftigten von Unternehmen, in denen Blutspendeaktionen durchgeführt werden, sollen Blutspenden abgeben können, ohne dass sie dabei in unverhältnismäßiger, diskriminierender Weise ausgeschlossen werden.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

- **Die Arbeiterkammer Wien fordert den Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz auf, die Blutspenderverordnung so zu formulieren, dass sie auf diskriminierungsfreie Weise das Ziel der Sicherheit von Blutspenden erreicht.
Der Ausschluss von Personen zur Blutspende ist sachlich nicht gerechtfertigt, unverhältnismäßig und diskriminierend.
Daher ist die Verordnung ist dahingehend zu ändern, dass der pauschale Ausschluss von Personengruppen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität unterbunden wird.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 10

der **AUGE/UG** -

Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien

am 5. Mai 2021

Gegen die Förderung von Lärm-, Verkehrs-, Feinstaub- und Klimabelastung – gegen die Stadtstraße und den Lobautunnel

Mitte April wurden im Mobilitätsausschuss des Gemeinderates der Stadt Wien die Mittel für die Stadtstraße, eine Verbindung zwischen dem Stadtentwicklungsgebiet Aspern und der Südosttangente, bewilligt. Damit hat die Stadtregierung ganze 460 Mio. € für den Bau der vierspurigen, autobahnähnlichen "Stadtstraße" in Aspern freigegeben. Neben vielen Stadtbewohner*innen, Anrainer*innen und Umwelt-NGOs meldeten sich auch viele Expert*innen und Wissenschaftler*innen aus den Bereichen Verkehrs-, Klima- und Politikwissenschaften zu Wort.

Großteil der Wiener*innen ist umweltschonend mobil

60% der Wiener*innen fahren selten oder nie mit dem Auto. Das belegen Zahlen der Statistik Austria (Mikrozensus 2019). Wenn diese Menschen zu Fuß oder mit dem Rad unterwegs sind, steht ihnen aber nur ein Drittel der Verkehrsflächen in Wien zur Verfügung. Bislang gibt es keine angekündigten Maßnahmen, dieses Ungleichgewicht zu beseitigen.

52,3% der Wiener*innen über 15 Jahren lenken höchstens einmal pro Monat ein Auto. Das sind über 820.000 Menschen, die im Alltag umweltschonend mobil sind: zu Fuß, mit dem Rad und mit den öffentlichen Verkehrsmitteln. Hinzu kommen noch jene unter 15 Jahren, die kein Auto lenken dürfen. Das sind insgesamt 1,1 Millionen Menschen, deren Bedürfnisse hier ignoriert werden. 93,2% legen mehrmals pro Woche Wege zu Fuß zurück, 21,8% fahren täglich oder mehrmals wöchentlich mit dem Rad.

Leider bleiben auch Maßnahmen zur Stärkung der aktiven Fortbewegungsmittel trotz Budgeterhöhung aus. Die Stadtregierung stoppt laufende Umgestaltungen. Bereits akkordierte Projekte, wie die Praterstraße und die Reinprechtsdorfer Straße, wurden abgebrochen und vielen Bezirken werden Mittel zur Verkehrsberuhigung vorenthalten. Übrig bleibt ein Festhalten am autozentrierten Status Quo und kosmetische Begrünungsmaßnahmen. Die Zahlen der Statistik Austria belegen, dass mit dieser Politik an 60% der Wiener*innen vorbeiregiert wird.

Begrünung alleine reicht nicht, um die CO₂-Emissionen zu reduzieren

Im Wahlkampf warb man noch mit großen Ankündigungen zum Radwege-Ausbau und im Koalitionsabkommen bekennt sich Rot-Pink zu einer fairen Neuverteilung des öffentlichen Raums. Man wolle Wien zur Klimamusterstadt machen. Bisher handelt es sich dabei nur um leere Worthülsen, zu denen keine konkreten Maßnahmen angekündigt wurden. Begrünung allein reicht nicht aus, um die CO₂-Emissionen im Verkehr zu reduzieren.

Massive Kritik an sogenannter „Stadtstraße“ und Lobautunnel von Expert*innen

Allein schon die Bezeichnung als "Stadtstraße" sei irreführend, sagt Hermann Knoflacher, emeritierter Professor am Institut für Verkehrswissenschaften (TU Wien). Tatsächlich handle es sich um "eine vom lebenden Organismus der Stadt weitestgehend getrennte vierspurige Fahrbahn", wie er in einer Stellungnahme des Wissenschaftsnetzwerkes Diskurs ausführte. Schon in den 1970er-Jahren sei bei der geplanten Gürtelautobahn versucht worden, mit dem Begriff "Hochleistungsstraße" die Bevölkerung zu "täuschen". Nach deren Widerstand habe die sozialdemokratische Regierung 1972 das Vorhaben gestoppt. Laut Knoflacher "eine kluge und weitblickende Entscheidung für die Stadt Wien".

Knoflacher übte in der jüngeren Vergangenheit auch immer wieder Kritik am geplanten Lobautunnel und plädiert stattdessen für eine flächendeckende Parkraumbewirtschaftung, den Ausbau des öffentlichen Verkehrs und Maßnahmen für den Rad- und Fußgängerverkehr.

Auch Barbara Laa, Verkehrswissenschaftlerin an der TU Wien, sagt: "Es ist erschreckend, dass Politiker immer noch mit dem Versprechen der Verkehrsentslastung solche kontraproduktiven Megaprojekte forcieren. In der Fachwelt ist das Phänomen des 'induzierten Verkehrs' längst bekannt: Mehr Straßen führen zu mehr Autoverkehr."

Klimaziele werden gefährdet!

Die Auswirkungen der sogenannten "Stadtstraße" auf das Klima wären verheerend. Helga Kromp-Kolb, emeritierte Professorin am Institut für Meteorologie und Klimatologie (Boku), verwies darauf, dass die übergeordnete Verkehrsplanung in Wien vor Festlegung der jetzt gültigen Klimaziele erfolgt sei. "Bevor weitere Beschlüsse zur Umsetzung dieses Verkehrsplanes getroffen werden, sollte das gesamte Konzept auf seine Verträglichkeit mit den Klimazielen überprüft werden." Für Laa ist es verantwortungslos, "dass mitten in der globalen Klimakrise diese immensen Summen für den Bau von neuen Schnellstraßen in Wien – teilweise sogar in Naturschutzgebieten -aufgebracht werden sollen. Der Bau würde über Jahrzehnte hinweg zu einem höheren CO₂-Ausstoß führen.

Politikwissenschaftler Mathias Krams von der Universität Wien ist davon überzeugt, dass die Stadtstraße nicht geeignet sei, um die in den Entwicklungsstrategien enthaltenen Ziele der Reduktion der Pkw-Pendlerinnen- und Pendler, der Verschiebung des Modalsplits und der Klimaneutralität bis 2040 zu erreichen. Vielmehr stehe sie diesen diametral dagegen.

Er mahnt: "Um die Ziele in den Stadtentwicklungsstrategien zu erreichen, muss stetiges Verkehrswachstum hinterfragt und diesem mit einem umfassenden nachhaltigen Mobilitätsmanagement entgegengewirkt werden – das Projekt der

'Stadtstraße' Aspern setzt hier genau die falschen Anreize. Der Wiener Gemeinderat erweist sich damit auf dem Weg zur 'Klimamusterstadt' einen schwer revidierbaren Bärenienst.

Das "Großprojekt aus Alt-Betonzeit", wie Wolfgang Rehm von der Umweltorganisation VIRUS den Lobautunnel nennt, schade Natur und Wirtschaft, führe zu mehr statt zu weniger Verkehr und konterkariere das Klimaziel, Österreich bis 2040 CO2-neutral zu machen.

FWU, Bürger*inneninitiativen, VIRUS sowie der WWF fordern daher einen Planungsstopp und ein alternatives Paket für den öffentlichen Verkehr. Die Arbeiterkammer Wien schliesst sich an und ist bereit, an einem alternativen Plan mitzuarbeiten. Denn eines ist klar: Ein Konzept von 460 Millionen für eine Joboffensive, das nachhaltige Jobs fördert, die Mobilitätswende zum Ziel hat und das Klima schützt bringt der Stadt Wien und ihren Arbeitnehmer*innen langfristig viel mehr, als eine weitere zubetonierte Lärm-, Verkehrs-, Feinstaub- und Klimabelastung.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

- **Die Arbeiterkammer Wien bekennt sich zur Klimahauptstadt Wien und fordert die Stadt Wien auf, umgehend die Pläne für die sogenannte „Stadtstraße“ und den Lobautunnel fallen zu lassen.**
- **Die Arbeiterkammer Wien setzt sich im Namen der Arbeitnehmer*innen und Anrainer*innen gegen weitere Lärm-, Verkehr- und Feinstaubbelastung in Wien ein und stellt sich gegen den Bau der sogenannten „Stadtstraße“ und den Lobautunnel.**
- **Die Arbeiterkammer Wien erarbeitet ein Konzept, wie man 460 Millionen für eine Joboffensive nutzen kann, die nachhaltige Jobs fördert, die die Mobilitätswende zum Ziel hat und das Klima schützt.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Antrag 11

der **AUGE/UG -
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen**

zur 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 5. Mai 2021

Kein Aushebeln des § 101 Arbeitsverfassungsgesetz „verschlechternde Versetzungen“

In den letzten Jahren ist immer öfter ein Aushebeln der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Versetzungen durch die Arbeitgeber*innen, insbesondere im Dienstleistungsbereich, festzustellen. § 101 ArbVG stellt fest: „Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.“

Stimmt der Betriebsrat einer Entgeltreduktion nicht zu, wird oft seitens der Arbeitgeber*innen dem/der betroffenen Arbeitnehmer/in angedroht, eine Änderungskündigung zu noch schlechteren Bedingungen durchzusetzen, als bei der zuvor angedrohten verschlechternden Versetzung vorgesehen war. Dadurch wird die Schutzbestimmung des § 101 ausgehebelt.

Die wenigsten Arbeitnehmer*innen sind danach bereit, diese offensichtliche Benachteiligung vor Gericht zu bekämpfen. Zudem dürfte die Judikatur nicht gerade arbeitnehmer*innen-freundlich sein. Die Arbeits- und Sozialgerichte dürften in der Regel, im Falle der Ablehnung des Betriebsrates zur verschlechternden Versetzung, eine Gehaltsreduktion von 15 bis 20 Prozent als akzeptabel betrachten und eine Klage des/der Arbeitnehmer*in abweisen. Insofern muss der/die betroffene Arbeitnehmer*in in jedem Fall eine Gehaltsreduktion akzeptieren, wenn sie/er den Job nicht verlieren möchte.

Bei diesem Aushebeln handelt es sich geradezu um ein Paradebeispiel von struktureller Macht der Arbeitgeber*innen im österreichischen Rechtssystem. Der Zynismus dieser Arbeitgeber*innen wird noch weiter auf die Spitze getrieben, wenn sich die schon positive Ertragslage der betroffenen Unternehmen weiter erhöht haben und gleichzeitig Gehaltsreduktionen bei den Arbeitnehmer*innen durchgesetzt werden.

Die 175. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

- **Die Arbeiterkammer Wien setzt sich dafür ein, diese Praxis der Aushebelung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bei Versetzungen durch geeignete rechtliche aber auch politische Maßnahmen zu unterbinden.**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------