

Gewerkschaft hat Zukunft!

Leitantrag der Interessensgemeinschaften



Eingebracht von:

Sandra Steiner, IG Vorsitzende und work@IT - 010576878

Ing. Maximilian Steinhäusler, Vorsitzender work@professional - 003690334

Mag. Randolph Destaller, Vorsitzender work@flex - 232053030

Selma Schacht, Vorsitzende work@social - 009733701

Senad Lacevic, Vorsitzender work@education - 010626549

Gerhard Prochaska, Vorsitzender work@external – 009494898

Christian-Paölo Müller, Vorsitzender work@migration - 009308881

Gewerkschaft hat Zukunft!

Leitantrag der Interessengemeinschaften

Herausforderungen für die Gewerkschaftsarbeit

Die Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt, sei es durch z.B. technologische, organisatorische oder wirtschafts- und gesellschaftspolitische Maßnahmen und Prozesse schaffen zunehmend komplexere Herausforderungen für die Interessenvertretungsarbeit. Ein Beispiel ist die zunehmende ökonomische Ungleichheit in den kapitalistisch organisierten Gesellschaften, gefördert durch die Verbreitung neoliberaler Politik- und Gedankenmodelle und Auslöser zahlreicher, für eine solidarische Gesellschaft negativer Auswirkungen. Durch die völlige Privatisierung gewinnbringender Unternehmen und Einrichtungen bei gleichzeitiger „Vergesellschaftung“ verlustbringender bzw. nicht gewinnorientierter Gemeinschaftsaufgaben werden der staatlichen Finanzpolitik jene budgetären Gestaltungsmöglichkeiten entzogen, die für eine mittelfristige und sozial gerechte Finanzierung des sozialen Wohlfahrtsstaates notwendig sind. Im Gegenteil durch rigide Sparpolitiken zur Verringerung von Staatsschulden entstehen soziale und wirtschaftliche Probleme, die staatliches Handeln und Investitionen erforderlich machen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu sichern. Mangels ausreichender Finanzierungsmöglichkeiten unterbleiben diese oder werden nicht in ausreichendem Maße durchgeführt um erfolgreich gegensteuern zu können. Am Ende führt dies zum scheinbaren Paradoxon, dass in einer an sich reichen Volkswirtschaft für einen wesentlichen Teil der Bevölkerung scheinbar zu wenige Mittel vorhanden sind und es zu gesellschaftlichen Auseinandersetzungen über die Verteilung dieser begrenzten Mittel kommt. Junge gegen Alte, Arbeitende gegen Arbeitslose, „Inländer“ gegen „Ausländer“, „Ansässige“ gegen „Flüchtlinge“. Rechte und rechtsextreme Parteien machen sich dies zu Nutze, fördern bewusst diese Auseinandersetzungen, schüren Verlustängste und gesellschaftliche Prozesse der Entsolidarisierung. Sie verstellen durch strategisch geschickte „Sündenbockpolitik“ die Sicht für den Umstand, dass diese gesellschaftlichen Auseinandersetzungen die Folge ungleicher Vermögens- und Mittelverteilung sind. Gleichzeitig werden Systeme sozialer Sicherheit als ineffiziente Kostenverursacher, missbrauchsanfällig und nicht finanzierbar diskreditiert. Dies ist ein Beispiel möglicher Entwicklung.

Ein anderes Beispiel ist der Umstand, dass durch die technologische Entwicklung in immer schnellerer Abfolge Möglichkeiten entstehen, die von Unternehmen oftmals zur Effizienzsteigerung, der Zurückdrängung und besseren Kontrollierbarkeit menschlicher Arbeitskraft angewandt werden. Die Änderung von Berufsbildern, die damit verbundene Änderung qualifikatorischer Anforderungen, Änderungen der Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblicher und überbetrieblicher Kommunikationsprozesse, sowie die Änderung der Bedeutung einzelner Wirtschaftsbereiche (Stichwort Industrie 4.0, Informations- und Dienstleistungsgesellschaft, Rolle der Berufe in der Dienstleistung, im Sozial- und Gesundheitsbereich) wird oftmals dazu benutzt um bestehende Standards der Arbeitsbeziehungen zu unterlaufen oder zu hinterfragen. Bestehende Systeme der Arbeitsbewertung müssen in immer rascherer Folge überarbeitet werden um eine gerechte Bewertung von Arbeit zu ermöglichen. Mit Zunahme der Forschungs- und Entwicklungsarbeit, sowie schöpferischer Tätigkeiten im Angestelltenbereich werden scheinbare Randthemen wie Sicherung des geistigen Eigentums des Angestellten im Dienstverhältnis kontra teurer Schutz- und Patentrechte für Firmen, die den gleichberechtigten Zugang zu Information und Technologien für alle gesellschaftlichen Schichten ermöglicht, zu neuen spannenden Herausforderungen der Interessenvertretung.

Was aber in der bestehenden Wirtschaftsordnung gleich bleibt, ist der Grundwiderspruch zwischen Eigentum an den Produktionsmitteln und Vergesellschaftung der Arbeit mit allen Auseinandersetzungen um Arbeit, Arbeitszeit und deren gerechte Entlohnung. Es ändern sich die Erscheinungsformen, sie werden komplexer und vielschichtiger, und Formen der Arbeit oder der Arbeitszeit werden öffentlich als „neu“ verkauft, die sich bei näherer Betrachtung als bestens bekannte Formen arbeitsrechtlicher Umgehung herausstellen. Daher ist es angebracht „Trends“ und „neue Entwicklungen“ in der Arbeitswelt auf ihre Nachhaltigkeit zu hinterfragen und notwendig ihre Wirkungen einer sachlichen Diskussion zu unterziehen.

Alleine diese beiden beispielhaften Szenarien zeigen, vor welchen Herausforderungen die gewerkschaftliche Interessenvertretungsarbeit stand, steht und in den kommenden Jahren stehen wird. Auch in welchen gesellschaftlichen Zusammenhängen diese Arbeit zu leisten sein wird.

Gewerkschaft – das solidarische Lösungsmodell

Der solidarische Ansatz gewerkschaftlicher Arbeit, das gemeinsame Durchsetzen von Anliegen und Forderungen für eine gerechte Arbeitswelt und ein solidarisches System sozialer Sicherheit wird auch in Zukunft ein wichtiges und notwendiges Gegengewicht zu negativen gesellschaftlichen Entwicklungen bleiben. Der Durchsetzungsstärke von Gewerkschaften kommt eine wichtige gesamtgesellschaftliche Bedeutung zu, gestaltet sie doch einen wichtigen Lebensbereich der Menschen, nämlich Arbeit, Einkommen und soziale Sicherheit.

Die effektivste Durchsetzungsstärke der Gewerkschaften ist die Organisationsmacht und die Fähigkeit interessenpolitisch wirksame Kampagnen zu initiieren und damit auch Themen zu besetzen, bis hin zur Themenführerschaft. Begleitet von einer konsequenten Strategie der Mitgliedergewinnung und Erhaltung, indem die aktuellen Themen und Brennpunkte der Angestellten angesprochen werden und gleichzeitig attraktive und überzeugende Lösungsmodelle für die wichtigen Fragen im Interesse der Angestellten angeboten und in den gesellschaftlichen Diskurs eingebracht werden.

Der Gedanke der Inklusion geht davon aus, dass jeder Mensch ein anerkannter und wertgeschätzter Teil der Gesellschaft ist - unabhängig von Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Lebensalter. Doch Inklusion ist mehr als bloße Akzeptanz oder Toleranz. Inklusion bedeutet eine Bejahung der Vielfalt in unserer Gesellschaft. Inklusion wertschätzt nicht nur die Unterschiedlichkeit von Menschen, sondern sie bejaht vielmehr die Vielfalt unserer Gesellschaft und sieht darin eine Chance und Ressource. Egal ob MigrantIn, behinderte oder alte Menschen – sie alle sind verschieden und stellen dadurch für ihre Mitmenschen eine Bereicherung dar. Das Ziel zu einer gleichberechtigten Teilhabe am Leben, soll dadurch erreicht werden, dass mögliche Barrieren aufgespürt und beseitigt werden. Inklusion fördert und verstärkt das Wir-Gefühl in einer Gesellschaft.

Konkret bedeutet Inklusion, dass alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit als gleichwertige und gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft gesehen werden und dass alle Menschen in ihrer Verschiedenheit und Vielfalt (Diversität) willkommen sind und ihren Teil zur Gesellschaft beitragen können. Ziel von Inklusion ist es, niemanden auszuzgrenzen oder auszuschließen. Es geht dabei unter anderem um sozial benachteiligte Gruppen wie Menschen mit Behinderung, MigrantInnen, Asylwerbende, Langzeitarbeitslose oder Obdachlose.

Die Rolle der Interessengemeinschaften

Mit der Einrichtung der Interessengemeinschaften ist die GPA-djp im Rahmen ihrer Organisationsstrategie bewusst einen neuen Weg gegangen um die Basis der Interessenwahrnehmung und Organisationsmacht zu verbreitern. Mit der Fokussierung der gewerkschaftlichen Arbeit auf bestimmte Zielgruppen ist ein vertiefter Blick in die Bedürfnislagen von Beschäftigten möglich und durch die direkte Beteiligung der Mitglieder im Rahmen von Aktionen und Kampagnen können Themen erarbeitet und besetzt werden, welche zur Wahrnehmung als aktive, zeitgemäße und attraktive Gewerkschaft wesentlich beitragen.

Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung sehen sich die Interessengemeinschaften als Lern- und Experimentierfelder möglicher, zukünftiger Gewerkschaftsarbeit und Forschungsfelder für sich abzeichnende Trends und Themen, welche für die Gewerkschaft und ihre politische Arbeit von großer Wichtigkeit sein können. Gleichzeitig ist es möglich durch diese aktive Arbeit den gewerkschaftlichen Gedanken und das solidarische Prinzip der Interessenvertretung als wertvolle und effiziente Alternative zum Einzelkämpfertum in den jeweiligen Zielgruppen zu verbreiten. Damit können auch „gewerkschaftsferne“ ArbeitnehmerInnengruppen in die gewerkschaftliche Arbeit einbezogen und als Mitglieder gewonnen werden. So können die Interessengemeinschaften einen wertvollen Beitrag zu zeitgemäßer und zukunftsorientierter Gewerkschaftspolitik liefern. Unter diesen gemeinsamen Gesichtspunkten sind die folgenden formulierten Zielsetzungen und Standpunkte zu sehen. Wir wollen in Zusammenarbeit und Kooperation mit der Gesamtorganisation Perspektiven und Sichtweisen erarbeiten, die es möglich machen dass die GPA-djp von den Angestellten aktiv, durchsetzungsstark und attraktiv wahrgenommen wird. Darunter sind auch Empfehlungen für die Kollektivvertragspolitik und unterstützende Maßnahmen zur Erweiterung der Kollektivvertragsfläche (zB neue Kollektivverträge) zu verstehen.

Die Zukunft der Arbeit im Spannungsfeld zwischen Recht und deren Durchsetzung und daraus resultierender atypischer Beschäftigungsformen

Umgehungen von unselbstständiger zu scheinselfständiger Erwerbsarbeit

Wie schon in der Einleitung beschrieben, zeichnet sich in den letzten Jahren ein verstärktes, bewusstes Umgehen von arbeits- und sozialrechtlichen Standards ab. Gerechtfertigt wird dies mit angeblichen „Graubereichen“ und „fließenden Übergängen“ zwischen selbstständiger und unselbstständiger Beschäftigungsformen, sowie Freien Gewerben, die durch die Gewerbebehörde geschaffen werden. Die starke Zunahme von Arbeit auf Werkvertragsbasis im Rahmen von Neuer Selbstständigkeit und sogenannten Ein-Personen-Unternehmen zeigen einen Trend hin zur Scheinselbstständigkeit und weg von reglementierter und somit arbeits- und sozialrechtlich abgesicherter Beschäftigung auf. Freie Gewerbe wie die „Regalbetreuung“ und Honorarnoten auf denen als Leistung die zur Verfügungsstellung der „eigenen Arbeitsleistung“ oder des „eigenen geistigen Eigentums“ angegeben werden bestätigen dies. Die Konsequenz sind atypische, oft prekäre, de facto unselbstständige Arbeitsverhältnisse, die zwar allen Pflichten von unselbstständiger Erwerbsarbeit unterliegen aber ohne, dass dabei den Beschäftigten auch die Rechte von Angestelltenverhältnissen eingeräumt werden. Hierbei dürfen auch sogenannte Freie Dienstverträge nicht unerwähnt bleiben.

Somit wird die Auseinandersetzung mit der Durchsetzung von ArbeitnehmerInnenrechten und der Anwendung der Kollektivverträge in den nächsten Jahren eine notwendige Ergänzung der gewerkschaftlichen Arbeit darstellen.

Umgehungen von Befristeten Dienstverhältnissen zu „Praktikum“, „Traineeship“, „Volontariat und Freiwilligenarbeit

Arbeitsrechtliche Umgehung zeichnet sich auch zunehmend in der Phase des Berufseinstiegs von jungen Angestellten ab. Mit der Einführung von Pflichtpraktika in Schul- und Hochschullehrplänen ist es in jüngster Vergangenheit auch zu einem Wildwuchs an sogenannten „Praktika“, „Traineeships“, „Volontariaten“ und anderen Deklarationen gekommen. Somit muss es im Focus der gewerkschaftlichen Arbeit stehen, echte Pflichtpraktika in den einzelnen Kollektivverträgen zu verankern und gleichzeitig zu verhindern dass reguläre Befristete Dienstverhältnisse durch arbeits- und sozialrechtliche Umgehungen als Ausbildungsverhältnisse tituliert werden.

Die Forderungen der GPA-djp lauten daher

- **Arbeitsrechtliche Gleichstellung Freier Dienstverträge**
- **Die Miteinbeziehung von Freien Dienstnehmerinnen in das Mutterschutz- und Elternkarenzurlaubrecht**
- **Das aktive und passive Wahlrecht von freien DienstnehmerInnen bei Betriebsratswahlen durch die Verankerung dieses Rechts im Arbeitsverfassungsgesetz**
- **Zu den kollektivvertraglichen Erhöhungen analoge Honorarerhöhungen für freie DienstnehmerInnen sowie die Definition von rechtlich einklagbaren Mindesthonoraren für (echte) freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen**
- **Konsequente Prüfung der Werkverträge durch die Gebietskrankenkasse**
- **Transparenz über Neue Selbstständige – Appell an die die WKO und die SVA, die entsprechenden Daten preiszugeben**
- **Verankerung von Mindeststandards für PflichtpraktikantInnen in den Kollektivverträgen**

Die Zukunft der Arbeit im Informationszeitalter

Die rasante Entwicklung der vergangenen Jahre auf dem Gebiet der Technologie lässt den Schluss zu, dass sich dieser Trend weiter fortsetzen wird. Aus heutiger Sicht ist damit zu rechnen, dass uns bekannte Tätigkeiten entweder stark veränderte Berufsbilder aufweisen oder zur Gänze aufgrund von Rationalisierung durch Automatisierung wegfallen. In einzelnen Studien wird der Wegfall von manchen Berufen/Berufsgruppen mit einer Wahrscheinlichkeit von 98 % betitelt.

Was bedeutet das für die Arbeitswelt?

Es ist nicht zu erwarten, dass alle durch die Produktivitätssteigerung frei werdenden Stellen in anderen Sektoren besetzt werden können. Eigentlich eine schöne Entwicklung: Eine drastische Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichbleibendem Lebensstandard ist möglich.

Doch in den engen Grenzen unseres heutigen Wirtschaftssystems erscheint die Perspektive, in Zukunft den Job zu verlieren, vielen Menschen zu Recht als existentielle Bedrohung.

Verkaufen lässt sich nur was nicht ohnehin im Überfluss vorhanden ist. In der, an ihre ökologischen Grenzen stoßenden, kapitalistischen Wachstumslogik wird versucht die zunehmende Produktivität mit weiterem Wachstum zu begegnen:

- Aggressive Werbung soll neue Bedürfnisse schaffen.
- Kriege zerstören was wir haben und schaffen einen Markt für Waffen einerseits und Wiederaufbau andererseits.
- In der "inneren Expansion" des Kapitalismus wird versucht immer weitere Bereiche unseres Lebens direkt der kapitalistischen Logik zu unterwerfen. Facebook & Co machen selbst unsere sozialen Beziehungen zur Ware.

Letzteres zeigt sich eindrucksvoll im Versuch, "Geistiges Eigentum" zum "Öl des 21. Jahrhunderts" zu machen.

„Geistiges Eigentum“ – das „Öl des 21. Jahrhunderts“

Eine Schlüsselrolle dabei spielt auch die Kontrolle über so genanntes "geistiges Eigentum". Wissen und Information: etwas das von Natur aus nicht rar ist und praktisch ohne Kosten beliebig geteilt werden kann, wird künstlich rationiert, um es als Ware handeln zu können. Aus Sicht des Kapitals werden damit 2 Fliegen mit einer Klappe erschlagen:

- Einerseits wird der Überfluss mit künstlicher Knappheit bekämpft.
- Andererseits sichert man sich die Kontrolle über die High-Tech Produktion der Zukunft.

Es geht uns nicht um Arbeitsplätze der bloßen Beschäftigung willen, sondern darum, dass die Menschen nicht nur ihre unmittelbaren Bedürfnisse abdecken können, sondern am gesellschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben teilhaben können.

Als GewerkschafterInnen müssen wir uns daher Strategien überlegen wie der geschaffene Reichtum allen Menschen zu Gute kommen kann. Wie wir eine solidarische Gesellschaft schaffen, in der nicht ein erbitterter Kampf um die immer weniger werdenden Arbeitsplätze ausbricht, sondern die steigende Wertschöpfung in Form von Wohlstand uns allen zu Gute kommt.

Welche strategischen Leitlinien ergeben sich daraus für unser Handeln?

- 1. Internationale Solidarität durch effiziente und zielorientierte Zusammenarbeit mit den KollegInnen in Europa und weltweit.** „Internationale Solidarität“ darf kein leerer Begriff für Sonntagsreden sein. Wenn wir uns auf eine Argumentation einlassen wie: "Patente schützen uns vor billig Importen aus Asien" haben wir bereits verloren. Statt Klagerechte für Konzerne, benötigen wir bindende hohe Standards im Sozial- und Umweltbereich in allen internationalen Handelsabkommen.

Viele sehr konkrete Möglichkeiten unsere internationale Solidarität unter Beweis zu stellen, finden sich in unserem Umgang mit grenzüberschreitenden Konzernen bis hin zu MigrantInnen und Asylsuchenden.

Durch Automatisierung, wie Globalisierung und Digitalisierung kommt es zur verschärften Konkurrenz in der Arbeitswelt. Zum Beispiel durch Crowdsourcing werden traditionelle Formen der Arbeitsorganisation aufgelöst. Auch hier ist eine drastische Internationalisierung unserer gewerkschaftlichen Anstrengungen dringend nötig. Hier muss das besondere Augenmerk der GPA-djp darin liegen, durch neue grenzüberschreitende Aktivitäten, ein entsprechendes Angebot zur Beteiligung und Sicherung der Beschäftigten zu entwickeln.

- 2. Gewerkschaftspolitik ist Friedenspolitik:** Wir müssen uns entschieden gegen alle Versuche von Politik und Medien stellen, die uns in Richtung bewaffneter Konflikte drängen, denn für die kapitalistische Wirtschaft ist die einfachste und effizienteste Methode der Produktivitätsentwicklung entgegen zu wirken die Rüstungsindustrie.

- 3. Verbindliche Arbeitszeitverkürzung und eine generelle Absicherung der materiellen Grundbedürfnisse aller, unabhängig von Erwerbsarbeit.**

Trotz stetigem Wachstum ist nicht mit einer Steigerung von Beschäftigungsstunden in Österreich und in Europa zu rechnen.

Daher setzt sich die GPA-djp für eine Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 35 Std/Woche ein. Mittel- und langfristig muss diese Richtung weiter verfolgt werden und eine weitere schrittweise Reduktion der Arbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich zum Ziel haben.

Eine maximale Wochenarbeitszeit von 40 Std./Woche incl. Mehrarbeit und vorübergehenden Überstunden (nur in Ausnahmefällen) darf nicht überschritten werden.

Um die gewünschten Entlastungen der Arbeitnehmer zu erreichen ist es zwingend notwendig, dass jede Reduzierung der Arbeitszeit mit vollem Personalausgleich zu erfolgen hat. Dies ist insbesondere notwendig, da es sonst zu einer Arbeitsverdichtung, welche ein vielfach erhöhtes Gesundheitsrisiko bedeuten würde, kommt.

Die in den kommenden Jahren drastisch weniger werdende Arbeit muss gerecht verteilt werden. Wer dennoch keine Erwerbsarbeit bekommen kann darf vom gesellschaftlichen Reichtum nicht ausgeschlossen werden. In vielen Ländern werden daher schon verschiedene Modelle eines erwerbsunabhängigen Einkommens diskutiert. Die GPA-djp soll diesen Diskussionsprozess aufmerksam verfolgen und sich daran beteiligen.

- 4. Freier Zugang zu Wissen und Information und ein klares Auftreten gegen die Ausweitung so genannter "Geistiger Eigentumsrechte".**

Über die immer obszöner werdende Ausweitung von Patente, Markenschutz, Copyright, etc. wird versucht die Kontrolle über die High-Tech Produktion der Zukunft auszuüben. Im Spannungsfeld zwischen unseren Rechten als Kreativ- und WissensarbeiterInnen und den Interessen der Konzerne die, das von uns geschaffene kommerziell verwerten wollen, stehen wir natürlich auf der Seite der KünstlerInnen, JournalistInnen, WissenschaftlerInnen, etc. Eine mögliche effiziente Methode uns

allen die Rechte an den, von uns geschaffenen immateriellen Gütern zu sichern kann sein, diese aus den Zwängen der Verwertungslogik zu befreien.

Bedingt durch die steigende Industrialisierung gibt es in vielen Berufsgruppen Mitarbeiter, welche ausschließlich in der Abteilung „Forschung & Entwicklung“ („R&D“) Beschäftigung finden. In manchen Kollektivverträgen gibt es zum Thema Dienstleistungen Regelungen, daher ist auch dort Diskussionsbedarf gegeben.

Diese Frage wird für viele Angestellte immer wichtiger. Daher ist es notwendig, dass sich die GPA-djp mit diesem Thema näher auseinandersetzt und in der kommenden Funktionsperiode Positionen und Lösungsvorschläge erarbeitet.

- 5. Demokratisierung unserer Gesellschaft:** Als BetriebsrätInnen wissen wir, wie wichtig die Mitbestimmung im Betrieb ist. Die oben angeführten Forderungen werden wir nur erreichen können, wenn wir demokratische Mitbestimmung in allen Bereichen der Gesellschaft stärken und ausbauen. Transparenz und Partizipation aller gesellschaftlichen Gruppen müssen drastisch verbessert werden und der korrumpierende Einfluss von Kapital und Konzernen auf Politik und PolitikerInnen muss zurückgedrängt werden.

Internationale Abkommen müssen mit maximaler Transparenz verhandelt werden. Zu jedem Zeitpunkt müssen die Entwürfe offen einsehbar sein und es muss gewährleistet sein, dass offen gelegt wird wer welche Änderungsvorschläge eingebracht hat und wer diese jeweils befürwortet oder ablehnt.

6. Zeitgemäße und ökologische Gestaltung von Dienstreisen

Dienstreisen gehören in den meisten Berufen zum Alltag: 1,2 Millionen, mehr als ein Drittel aller ArbeitnehmerInnen in Österreich, machen zumindest eine Dienstreise im Jahr. Regelungen für Dienstreisen, Außen- und Mobildienst unterschiedlicher Qualität und mit vielen Überschneidungsbereichen finden sich in Gesetzen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen. Manches davon ist in einer komplex strukturierten dynamischen Wirtschaft in einem offenen Europa stark reformbedürftig. Deshalb ist es notwendig diese Regelungen, den Bedingungen eines vereinten Europa und einer globalisierten Welt Rechnung zu tragen und transparent sowie leicht verständlich zu gestalten. Jegliche Tätigkeiten für das Unternehmen sind der Gesamtarbeitszeit zuzurechnen und dementsprechend zu vergüten.

7. Nein zum sozialen Backlash

Der Sozial- und Gesundheitsbereich, sowie der Bereich der Erwachsenenbildung befinden sich in allen Bundesländern permanent unter Druck. Trotz einiger innovativer Neuerungen stehen Einsparungen, Leistungskürzungen, Um- oder Ausgliederungen auf der Tagesordnung. Öffentliche Mittel für Einrichtungen und Projekte werden gekürzt, die Förderungen trotz Inflation und Gehaltserhöhungen nicht ausreichend angehoben oder bei gleich bleibenden finanziellen Mitteln die Aufträge ausgeweitet bzw. die ansteigenden KlientInnenzahlen nicht abgegolten.

Es fehlt an bundeseinheitlichen Qualitäts- und Ausbildungsstandards, sowie einheitlicher Finanzierungsmodelle. Durch das föderale System wird die österreichische Binnenmobilität eingeschränkt und die Arbeitsbedingungen sind von unterschiedlicher Qualität. Bundesweit sind zuletzt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unter Druck geraten, was bereits zum Verlust hunderter Arbeitsplätze führte. Angesichts der höchsten Arbeitslosenzahlen in der Geschichte der Zweiten Republik müssten statt einer de facto Kürzung im AMS-Bereich gerade für Bildungsmaßnahmen deutlich mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitsbereich, sowie der Erwachsenenbildung benötigen weiterhin Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen, in dieser ohnedies nicht hoch bewerteten Branche, in der überwiegend Frauen arbeiten. Veränderungen der Arbeitsbedingungen, mit einer laufenden Intensivie-

rung der Arbeit, gehen auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten wie auch auf Kosten der LeistungsbezieherInnen und letzten Endes aller.

Im Gegensatz zur konkreten Ausgestaltung der österreichischen Sozialpolitik wäre jedoch eine finanzielle Aufstockung erforderlich, um die Versorgung der Bevölkerung mit qualitativ hochwertigen Gesundheits- und Sozialleistungen bzw. Bildungsangeboten dauerhaft sicher zu stellen. Öffentliche Gelder dürfen nicht zur Gewinnmaximierung von privaten Einrichtungen verwendet werden. Gemeinnützige Einrichtungen und Aufgaben im Gesundheits- Sozial- und Bildungsbereich dürfen nicht privatisiert werden um einen niedrigschwelenden Zugang sicher zu stellen.

Die GPA-djp fordert daher

- **Die Finanzierung von Pflege und sozialen Dienstleistungen ist weiterhin nicht nachhaltig. Die GPA-djp muss sich verstärkt dafür einsetzen, dass die Sozialmilliarde neuerlich beschlossen wird.**
- **Mehr Mittel für den Erwachsenenbildungsbereich, um Beschäftigten und Arbeitslosen ein qualitativ hochwertiges, auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Bildungsangebot zur Verfügung zu stellen, dass ohne Zwang wahrgenommen werden kann.**
- **Qualitativ hochwertige Bildung braucht gute Vorbereitung und Nachbereitung. Daher müssen diese Zeiten ausreichend für alle TrainerInnen bezahlt zur Verfügung stehen.**
- **Gemeinnützige Einrichtungen und Aufgaben müssen langfristig abgesichert werden. Als GPA-djp fordern wir daher ein Ende der befristeten Verträge für AMS-Maßnahmen.**
- **Menschen sind keine Werke: Die GPA-djp fordert daher ein Ende aller prekären Beschäftigungsformen, insbesondere in der persönlichen Assistenz im Sozial- und Gesundheitsbereich sowie der Erwachsenenbildung – egal ob es sich dabei um Werkverträge, Freie Dienstverträge, neue Selbständige, EPU's oder was auch immer handelt.**
- **Die Initiierung politischer, gewerkschaftlicher und betrieblicher Kampagnen für massiv mehr Ressourcen (z.B. zusätzlicher Personaleinsatz, bessere Ausstattung, höhere Gehälter) in allen Bereichen der Sozial- und Gesundheitsbranche.**
- **GPA-djp-Mitglieder mit politischen Funktionen und/oder Mandaten, egal auf welcher Ebene, werden sich aktiv Einsparungen und Kürzungen widersetzen und für eine finanzielle Aufstockung für qualitativ hochwertige Gesundheits- und Sozialleistungen, sowie Bildungsangebote – im Sinne der Beschäftigten und der Bevölkerung – eintreten.**

8. Inklusion

Inklusion ist mehr als Integration. Die Integration geht von der Annahme aus, es gäbe zwei Sorten von Menschen, nämlich die mit Integrationsbedarf und die ohne Integrationsbedarf. Meint Integration noch die Eingliederung von bisher ausgesonderten Personen, so anerkennt und wertschätzt Inklusion die Verschiedenheit im Gemeinsamen. Inklusion bedeutet der Individualität und den Bedürfnissen aller Menschen Rechnung zu tragen.

Unter Inklusion versteht die GPA-djp einen gesamtgesellschaftlichen Leitgedanken, des Miteinanders in dem kein Mensch ausgeschlossen wird.

- Die GPA-djp setzt sich zum Ziel das Prinzip der Inklusion in ihren organisatorischen und politischen Strukturen zu leben, abzubilden und umzusetzen.
- Die GPA-djp steht für eine Politik der Inklusion, als Antwort auf die Vielfalt unserer Gesellschaft und auf die zunehmende Entsolidarisierung und wachsende faschistische Tendenzen in unserer Gesellschaft.

- Die GPA-djp tritt für die Rechte aller Menschen ein, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihren Fähigkeiten oder Beeinträchtigungen sowie unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft oder sexuellen Orientierung.

„Gleichstellung im Bewerbungsprozess“

Ein kurzer Blick auf Namen, Geschlecht oder Alter reicht oft, um eine Bewerbung abzulehnen. Bei anonymisierten Bewerbungsverfahren wird auf Angaben wie Name, Geburtsdatum oder Herkunft verzichtet, so dass ausschließlich die Qualifikation der BewerberInnen zählt. So werden nachweislich die Chancen insbesondere für Frauen oder auch Menschen mit Migrationshintergrund auf eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhöht.

Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitsuchende und Frauen mit Kindern werden in Bewerbungsverfahren oft benachteiligt. Sie haben deutlich geringere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Das belegen mittlerweile zahlreiche Studien.

So erforschte eine Studie der Universität Linz erstmals das Ausmaß der Diskriminierung von Zuwanderern in Österreich. 2142 Bewerbungsschreiben wurden an Unternehmen verschickt, die eine Sekretärin, einen Koch, einen Kellner oder eine Rezeptionistin suchten. Die fiktiven BewerberInnen, die sich auf Annoncen hin meldeten, waren im Labor erfunden.

Jede dritte Bewerbung führte zu einem Gespräch, wobei die Bewerber mit österreichisch anmutenden Namen deutlich öfter die Chance zum Gespräch und zur persönlichen Vorstellung erhielten. Unter den MigrantInnen waren serbische und chinesische am erfolgreichsten, gefolgt von türkischen. Nigerianische Jobanwärter bekamen nur halb so viele Einladungen wie einheimische. Allein die Angabe eines türkischen Namens reicht aus, die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um 14 Prozent zu senken, in kleineren Unternehmen sogar um 24 Prozent (Studie IZA).

Ergebnisse eines Versuchs in Schweden haben zum Beispiel gezeigt: Lässt man persönliche Angaben weg, haben Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund deutlich bessere Einstiegschancen.

In Ländern wie den USA oder Kanada sind anonymisierte Bewerbungen längst gang und gäbe. In Belgien sind sie seit Jahren Standard im öffentlichen Dienst.

Durch anonymisierte Bewerbungsverfahren wird in der ersten Auswahlrunde der Focus der Personalverantwortlichen ausschließlich auf die Qualifikation der BewerberInnen gelenkt. Die Chance zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden steigt signifikant.

Die GPA-djp fordert daher

Dass im Gleichbehandlungsgesetz eine Bestimmung aufgenommen wird, welche die Betriebe zu anonymisierten Bewerbungsverfahren verpflichtet.