



STÄRKEN
MOBILISIEREN
DURCHSETZEN

R E G I O N A L F O R U M 2 0 1 5

WIEN

LEITANTRAG
beschlossene Version der GPA-djp Wien



Notizen

Inhaltsverzeichnis

Leitantrag.....	3
Antrag 1.....	30
Antrag 2.....	31
Antrag 3.....	32
Antrag 4.....	33
Antrag 5.....	38
Antrag 6.....	39
Antrag 7.....	41
Antrag 8.....	42
Antrag 9.....	43
Antrag 11.....	45
Antrag 12.....	47
Antrag 13.....	49

Selbstverständnis der GPA-djp

Die GPA-djp gestaltet den notwendigen gesellschaftlichen Wandel aktiv mit und sieht sich als selbstbewusste ArbeitnehmerInnenvertretung. Die Arbeit der GPA-djp setzt unmittelbar an der Differenz zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInneninteressen an. Verteilungsgerechtigkeit, Arbeitszeitgestaltung und -verteilung sowie Gleichbehandlung sind dabei die wichtigsten Themenfelder.

Die GPA-djp erachtet Kollektivverträge als wichtiges Instrument der Gewerkschaften zur Interessendurchsetzung für eine zeitgemäße, faire und sozial gerechte Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen und zur Herstellung von Verteilungsgerechtigkeit.

Die GPA-djp arbeitet an der Verwirklichung einer solidarischen Lohn- und Gehaltspolitik, die sich an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität, der Branchenentwicklung und der Teuerung orientiert.

In der Mindestlohn- und gehaltspolitik strebt die GPA-djp kollektivvertragliche Mindestlöhne und -gehälter von zumindest EUR 1.700,- an. Die Anhebung der Niedrigeinkommen ist ein Beitrag zum Schließen der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen und zwischen verschiedenen Branchen.

Die GPA-djp steht zu einer Arbeitszeitgestaltung, in der sich die Arbeitszeiten der Menschen nicht nur an betrieblichen Bedürfnissen, sondern an den Zeitbedürfnissen der ArbeitnehmerInnen orientieren. Eine Rückführung der Überstunden und eine Verkürzung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind unsere Zielsetzung.

Wir arbeiten an neuen Formen der Arbeitszeitverkürzung wie kollektivvertraglich verankerten Freizeitoptionen oder die Inanspruchnahme von Jubiläumsgeldern als Sonderurlaub. Der arbeitsfreie Sonntag wird in unserer Kollektivvertrags- und Interessenpolitik geschützt.

Kollektivverträge müssen das zentrale Element der Arbeitszeitgestaltung bleiben und einen Rahmen für die betriebliche Arbeitszeitgestaltung bilden.

Für die GPA-djp ist die Verwirklichung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen eine zentrale gewerkschaftliche Aufgabe. Frauen werden in unserer Gesellschaft und insbesondere in der Arbeitswelt immer noch auf Grund ihres Geschlechts benachteiligt. Dagegen gilt es auf gesetzlicher, kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene zu wirken.

Die GPA-djp versteht sich als vielfältige und vielseitige Organisation und setzt sich kompromisslos gegen jede Form von Diskriminierung, Rassismus oder Faschismus ein.

Die GPA-djp beteiligt sich konstruktiv an der Sozialpartnerschaft, wenn die Mitbestimmung auf allen Ebenen - betrieblich, überbetrieblich und auf der politischen Ebene - gewährleistet ist und gelebt wird.

Die GPA-djp verankert Gleichstellung in ihrer Kollektivvertrags- und Interessenpolitik. Erfolge wie die Anrechnung von Karenzzeiten bei Vorrückungen zeigen, dass wir dieses Ziel ernsthaft und effektiv verfolgen.

Die GPA-djp bekennt sich zur Sozialversicherung als wesentlichem Kernelement des österreichischen Sozialsystems. Die Sozialversicherung ist basierend auf ihren Grundsätzen - Solidarische Finanzierung, keine Riskenauslese, Selbstverwaltung, Anspruchslohnprinzip - weiter zu gestalten.

Leitantrag

Annahme

Weiterleitung an BF

Notizen

Die GPA-djp setzt sich gegen eine weitere Privatisierung und Liberalisierung ein. Der öffentlichen Hand muss sowohl bei der Standortsicherung als auch bei der Schaffung von Arbeitsplätzen eine wichtige Rolle zukommen.

Die GPA-djp arbeitet gegen Tendenzen der Entsolidarisierung und will ein öffentliches solidarisch finanziertes Gesundheitssystem erhalten und weiterentwickeln, in dem allen Menschen Zugang zu medizinischer Versorgung unabhängig von der Höhe des Einkommens ermöglicht wird.

Die GPA-djp bekennt sich zum öffentlichen, umlagefinanzierten Pensionssystem, das eine Lebensstandardsicherung ermöglichen soll. Eine Umstellung von leistungsdefinierten auf beitragsdefinierte Konten lehnt die GPA-djp grundsätzlich ab.

Dort wo das Sozialsystem nicht armutsvermeidend ist, bedarf es als Ergänzung der bedarfsorientierten Mindestsicherung. Die GPA-djp stellt sich gegen eine Stigmatisierung und steht dafür den Betroffenen Unterstützung zu geben, um Armut zu überwinden.

Die GPA-djp strebt ein soziales und intelligentes Wachstum an, dessen Wohlstandsgewinne fair verteilt werden und das ökologisch verträglich ist. Heutiges Wirtschaftswachstum darf nicht zu Lasten der kommenden Generationen erfolgen.

Die GPA-djp sieht Bildung als eine der wichtigsten Ressourcen in einer Wissensgesellschaft und sie entscheidet über Chancenverteilung in einer Gesellschaft. Die GPA-djp tritt für ein nicht selektives Bildungssystem ein, das durch die umfassende Förderung von Kindern gemäß den individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Leistungen eine fundierte Basis für weitere Bildungswegentscheidungen schafft.

Die GPA-djp erachtet die internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften als zentral, um eine Gegenmacht zur einseitig von Kapitalinteressen bestimmten Globalisierung aufzubauen und Gewerkschaftsrechte zu verteidigen.

Um den globalen neoliberalen Kahlschlag und die zunehmende Macht multinationaler Konzerne zu stoppen und ein soziales Europa im Sinne der ArbeitnehmerInnen zu gestalten, intensivieren wir im Rahmen der internationalen Gewerkschaftsverbände wie auch bilateral die europäische und internationale Vernetzungs- und Mobilisierungsarbeit: Auf der politischen Ebene, in den einzelnen Branchen und auf Ebene der Unternehmen und Konzerne.

Die GPA-djp tritt für einen Kurswechsel in der Wirtschaftspolitik der EU ein. Nicht Austerität und Wettbewerbspakte können Europa aus der Krise holen, im Gegenteil, es bedarf eines umfangreichen europäischen Investitionsplanes.

Die GPA-djp strebt gemeinsam mit anderen Gewerkschaften, ÖGB und AK an, die Themenführerschaft zu Verteilungsgerechtigkeit und einer fairen Verteilung der Steuerlast, die wir schon mitunter erlangen konnten, zu erhalten und zu festigen. Die GPA-djp war eine treibende Kraft bei der ÖGB-Kampagne zur Steuergerechtigkeit und hat einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, dass vermögensbezogene Steuern mittlerweile in weiten Teilen der Bevölkerung Zustimmung finden.

Kollektivvertragliche Einkommenspolitik

Der Kollektivvertrag ist ungebrochen das zentrale Gestaltungsinstrument der Gewerkschaften zur Interessendurchsetzung für eine zeitgemäße, faire und sozial gerechte Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen. Dieses Instrument erfüllt eine wichtige arbeitsrechtliche Schutzfunktion und soll einen gesicherten, verbindlichen Rahmen zur individuellen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses bieten, vom Kleinbetrieb bis zum multinationalen Konzern.

Die Festlegung von gehalts- und arbeitsrechtlichen Mindeststandards ist eine zentrale Aufgabe unserer GPA-djp Kollektivverträge. Die Verhandlung von Kollektivverträgen gehört zu den wichtigen Kernaufgaben einer Gewerkschaftsbewegung und ist maßgeblicher, sichtbarer Gradmesser für unsere Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit.

Die Kraft der Interessendurchsetzung hängt von den organisatorischen Rahmenbedingungen, wie der Branchenstruktur, der Dichte der gewählten Betriebsratsmitglieder und der Zahl der Mitglieder ab.

Wir streben eine hohe Flächenwirksamkeit der Kollektivverträge und eine Reduzierung der Zahl von Kollektivverträgen zu Gunsten von breiteren, fachlichen Geltungsbereichen an. Zum Erhalt der Flächenwirksamkeit sollen zusätzliche Beschäftigtengruppen wie z.B. »echte« freie DienstnehmerInnen oder PflichtpraktikantInnen in den persönlichen Geltungsbereich von Kollektivverträgen aufgenommen werden. Jedenfalls ist die aktive Sicherung der Geltungsbereiche und Laufzeiten vorrangiges Ziel unserer KV-Arbeit.

Die Erweiterung des Geltungsbereichs von Kollektivverträgen wurde im SWÖ-Kollektivvertrag (Sozialwirtschaft Österreich, vormals BAGS) und zuletzt im Kollektivvertrag für private Bildungseinrichtungen (BABE) umgesetzt.

Konflikte gibt es rund um die Satzung im Rettungs- und Krankentransport. Trotz mehreren Verfahren gegen die Satzung gelten die einheitlichen (ÖRK-)Regelungen.

Generationen

Wir betrachten den Kollektivvertrag auch als Instrument zum Interessenausgleich zwischen den Generationen. Es ist Aufgabe unserer KV-Politik jüngeren ArbeitnehmerInnen brauchbare Perspektiven für Berufseinstieg und Weiterentwicklung anzubieten und gleichzeitig bestehende Erwartungshaltungen älterer ArbeitnehmerInnen nicht zu vergessen. Bei Neugestaltungen von Lohn- und Gehaltsschemata müssen für die bereits Beschäftigten entsprechende Übergangsregelungen (Vertrauensschutz) verankert werden.

Kollektivvertragliche Einkommenspolitik

Ziel der kollektivvertraglichen Einkommenspolitik ist eine solidarische Lohn- und Gehaltspolitik, die sich daran orientiert, dass die Steigerung der Löhne und Gehälter in allen Branchen der gesamtwirtschaftlichen Produktivität, der Branchenentwicklung und der Preisentwicklung entspricht.

Mindestlohn- und Mindestgrundgehaltspolitik

Wir streben an, die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgrundgehälter stärker als die Ist-Löhne und Ist-Gehälter zu erhöhen, um so die Mindestlöhne und Mindestgrundgehälter an das marktübliche Lohn- und Gehaltsniveau heranzuführen, wobei zur Sicherung des Lebensstandards in allen Kollektivverträgen Ist-Lohn und Ist-Gehaltserhöhungen umgesetzt werden sollen.

Notizen

Notizen

Daher hat die Forderung nach einem Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt von EUR 1.700,- brutto in allen GPA-djp Kollektivverträgen hohe Priorität. Dieses Mindestgrundgehalt wurde z.B. im Handel zuletzt erreicht.

Gestaltung der kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltssystematik

Die Tätigkeits- oder Verwendungsgruppen sollen sich ändernde Tätigkeitsbilder abbilden (summarische Arbeitsplatzbeschreibung). Schulische Ausbildung und die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit sind dabei besonders zu berücksichtigen. Regelmäßige Vertretungstätigkeiten von ArbeitnehmerInnen in höherer Verwendung sind besser abzusichern und die Durchlässigkeit in den Tätigkeits- oder Verwendungsgruppen zu erhöhen. In kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltssystemen ist die Abgeltung des Erfahrungszuwachses während der Dauer des Dienstverhältnisses ein wichtiger Bestandteil. Bei der Evaluierung von bestehenden KV-Schemata ist besonders auf die unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen Bedacht zu nehmen (Gender Mainstreaming).

Karenzzeiten sind für alle Erhöhungen und Vorrückungen ohne Einschränkungen anzurechnen. Erreicht wurde die Anrechnung von Karenzzeiten bereits in zahlreichen Kollektivverträgen (wobei die Anrechnung zwischen 10 Monaten bei der ersten Karenz, bis zu 32 Monaten insgesamt, beträgt).

Für „echte“ freie DienstnehmerInnen sind in den Kollektivverträgen Mindesthonorarvereinbarungen vorzusehen, die sich am durchschnittlichen Lohn- und Gehaltsniveau des zutreffenden Kollektivvertrages orientieren. Erste Schritte in diese Richtung stellen die Honorarvereinbarungen im Kollektivvertrag für private Bildungseinrichtungen (BABE) dar, sowie der neue Gesamtvertrag für ständige freie JournalistInnen, der die Arbeitsbedingungen und Honorare neu regelt.

Die Lehrlingsentschädigung soll in einem bestimmten Verhältnis zum kollektivvertraglichen Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt oder zu jener Einstufung stehen, in die ArbeitnehmerInnen nach Absolvierung der Lehrzeit einzustufen sind und auch in jungen Berufsjahren eine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen (z.B. wie Ferialpraktikanten und -aushilfen im IT-Kollektivvertrag -Mindestgehalt 50 % der zutreffenden Einstiegsstufe)

Es soll kollektivvertraglich sichergestellt werden, dass die Aufenthaltskosten für Berufsschulinternate durch die Arbeitgeber getragen werden. PflichtpraktikantInnen sollen den jeweiligen Kollektivverträgen unterliegen. Die Entlohnung soll sich an der ausgeübten Tätigkeit orientieren.

Leisten Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr als die vereinbarte Arbeitszeit, so ist das Recht auf Anhebung ihrer vereinbarten Arbeitszeit auszubauen. Damit ist durch den Teilzeitzuschlag seit 2008 ein Anreiz gegeben. Es soll erreicht werden, dass der Durchrechnungszeitraum und die zuschlagsfreie Mehrarbeit gestrichen wird, damit der Mehrarbeitszuschlag wirksam und dessen Abgeltung besser kontrollierbar ist. Eine branchenspezifische Verankerung von Mindestbeschäftigungszeiten ist anzustreben.

Es ist unser Ziel, dass wir in den einzelnen Branchen zur Steigerung unserer Durchsetzungsfähigkeit Verhandlungsgemeinschaften mit den korrespondierenden ArbeiterInnengewerkschaften bzw. anderen Gewerkschaften bilden.

Für Prüfungen und für deren Vorbereitung, die für das berufliche und persönliche Weiterkommen förderlich sind, sollen in den Kollektivverträgen Regelungen für bezahlte Freistellungen geschaffen werden.

Gleichstellung

Für die GPA-djp steht das Thema Gleichstellung ganz oben auf der Agenda. Als Anforderung für die gewerkschaftliche Praxis ergibt sich die konsequente Umsetzung von Gleichstellungspolitik, insbesondere in Hinblick auf die Gestaltung der Kollektivvertrags- und Arbeitspolitik. In vielen, der von der GPA-djp verhandelten rund 170 Kollektivverträge, wurde die Anrechnung von Karenzzeiten bereits durchgesetzt, wovon rund 850.000 Beschäftigte profitieren.

Besondere Aufmerksamkeit muss auch der geschlechtergerechten Gestaltung von Arbeitszeitformen geschenkt werden. Es muss grundlegend zu einer Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern kommen. Im Sinne der Umverteilung von Erwerbsarbeit und familiärer Versorgungsarbeit ist eine generelle Arbeitszeitverkürzung ein wichtiger Forderungspunkt der

GPA-djp. Es müssen entsprechende Rahmenbedingungen für die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen, die Erhöhung der Frauenbeschäftigung - insbesondere von Vollzeitplätzen - und für eine bessere Vereinbarkeit geschaffen werden.

Die Einkommensschere ist kein Mythos. Die Ursachen für dieses Auseinanderklaffen der Einkommensschere liegen in der überwiegenden Beschäftigung von Frauen in Niedriglohnbranchen sowie auf dem Hilfs- und Dienstleistungssektor und der Teilzeitarbeit.

Gleichberechtigung und faire Einkommen für Frauen können nur durch konkrete Maßnahmen auf politischer, kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene erreicht werden. Auf gesetzlicher Ebene seien rasche Nachbesserungen im Gleichbehandlungsgesetz im Bereich der Einkommensberichte erforderlich. Ein sehr wesentlicher Handlungsbereich zum Schließen der Einkommensschere ist und bleibt jener des Betriebes. Verbesserungen bei der Vordienstzeitenanrechnung, konkrete Maßnahmen zur leichteren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, mehr Frauen in Führungspositionen und viele andere Maßnahmen sind auf dieser Ebene angesiedelt.

Einkommensberichte, die nicht gemacht werden, müssen rechtlich mit einer Geldstrafe sanktioniert werden.

Notizen

Notizen

Faire und Gesunde Arbeit

Die faire Gestaltung von Arbeitsverträgen ist in den letzten 5 Jahren durchaus im Blickfeld gesetzlicher und kollektivvertraglicher Reformanliegen gewesen. So konnten beispielsweise Verbesserungen für überlassene Arbeitskräfte im AÜG sowie die weitere Angleichung der freien Dienstverhältnisse an die für Normalarbeitsverhältnisse geltenden Rechtsnormen (z.B. Bildungskarenz) erreicht werden.

Fragen einer wirksamen Einschränkung unfairer Vertragsklauseln z.B. Konkurrenzklauseln, Ausbildungskosten-Rückzahlungsverpflichtungen oder der Eindämmung von All-In Verträgen harren jedoch weiterhin einer Lösung.

Digitalisierung und Vernetzung haben Arbeit beweglicher gemacht, deren Bindung an feste Orte, standardisierte Zeiten und stabile Organisationsformen weiter gelockert. Zwar könnte Arbeit im Zuge digitaler Vernetzung ein höheres Maß an Selbstbestimmung ermöglichen, doch ist es bisher nicht gelungen, dieses Potential für die breite Mehrheit der ArbeitnehmerInnen nutzbar zu machen. Digitalisierung macht eine Regulierung der Arbeit, die auch Grenzen setzt, umso notwendiger.

Deshalb fordern wir:

- Einschränkung von Konkurrenzverboten (während aufrechtem Dienstverhältnis insbes. bei Teilzeitbeschäftigung)
- Beschränkung von Konkurrenzklauseln (gültig nur für ArbeitnehmerInnen mit Monatsbezug über dem 20fachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage).
- Beschränkung von arbeitsrechtlichen Konventionalstrafen (Begrenzung mit 6 Nettomonatsentgelten).
- Rechtsanspruch auf nachvollziehbare Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Beweislastumkehr sowie Ausschluss allfälliger Verfalls- bzw. Verjährungsfristen bei Nichteinhaltung.
- Einschränkung sowie transparente Darstellung allfälliger Rückzahlungsverpflichtungen von Ausbildungskosten.
- Einschränkung bzw. Begrenzung der Einsatz- bzw. Versetzungsmöglichkeiten bzgl. Zeit, Ort und Tätigkeit. Verpflichtung zur Festlegung zumutbarer Arbeitsorte bzw. angemessener Tätigkeitsbereiche.
- Verstärkung des Schutzes bei einvernehmlichen Lösungen.
- Ausbau des Kündigungsschutzes älterer ArbeitnehmerInnen.
- Wirksamer Kündigungsschutz für kranke ArbeitnehmerInnen.
- Rechtsanspruch auf Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach langer Abwesenheit vom Betrieb (z.B. wegen Krankheit, Karenz, Aus- und Weiterbildungsmaßnahme)
- Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte, wenn eine Stelle mit höherem Stundenausmaß ausgeschrieben wird.

- Transparenz bei All-In Verträgen: Grundlohn ist im Dienstvertrag ziffernmäßig auszuweisen, widrigenfalls der Ist-Grundlohn (d.h. einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlung) gebührt.
- Im Krankenstand soll Zeitausgleich weder konsumiert noch erworben werden können.
- Klarstellung des Primats des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlages bzw. der Geltung des Günstigkeitsprinzips. (Verschlechternde Regelung nur per KV-Abschluss nach Einführung dieses Zuschlages möglich.)
- Entfall des zuschlagsfreien Mehrarbeitspuffers.

Notizen

Notizen

Gute Arbeit(szeiten)

Die Grenzen zwischen Job und Freizeit verschwimmen zunehmend. Permanente Erreichbarkeit ist für viele zur Selbstverständlichkeit geworden. Die gesundheitlichen Folgen schaffen persönliches Leid und verursachen vermehrte betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten.

Arbeitszeitregelungen müssen Vielfalt ermöglichen und Sicherheit geben. Sie sind mit Rechtsansprüchen zu verknüpfen, die den Beschäftigten Wahlmöglichkeiten, Planungssicherheit und Verlässlichkeit bieten. Sie müssen über den Erwerbsverlauf veränderbar sein und somit die Möglichkeit bieten, die jeweilige Lebenssituation zu berücksichtigen.

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderung stellt das 2013 im Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie und in weiterer Folge im KV für Bergbau und Stahlindustrie, erstmals eingesetzte Gestaltungsinstrument „Freizeitoption“ einen großen Schritt in Richtung mehr Zeit-Autonomie für ArbeitnehmerInnen dar. Auch mit Verankerung eines Anspruchs auf Bildungsfreizeit gelang im Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie Pionierarbeit.

Deshalb fordern wir:

- Wir fordern eine generelle Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden und setzen uns für weitere Verkürzungen der Normalarbeitszeit auf 35 Stunden zunächst im KV ein. Die Verkürzung hat mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich, wie auch Personalausgleich zu erfolgen.
- Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung. Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe bedürfen einer ausdrücklichen, evaluierbaren Regelung der KollektivvertragspartnerInnen.
- Verankerung des Rechts auf Nicht-Erreichbarkeit und Nicht-Reaktion (insb. während der Freizeit/ Erholungszeit)
- Um die Attraktivität von Überstunden zu reduzieren sollten Arbeitgeber, in deren Unternehmen besonders viele Überstunden geleistet werden, höhere Beträge zur Arbeitslosenversicherung bezahlen oder ein Überstunden-EURO pro geleistete Überstunde eingeführt werden. Bei All-In Verträgen müsste es eine Pauschalzahlung geben.
- Sechs Wochen Urlaub für mehr ArbeitnehmerInnen mittels voller Vordienstzeitenanrechnung.
- Recht auf Bildungskarenz und Sabbatical sowie Rechtsanspruch auf Altersteilzeit.
- Eine Woche bezahlte Bildungsfreistellung per Kollektivvertrag für alle ArbeitnehmerInnen.
- Ausbau der Freizeitoption als bewährtes kollektivvertragliches Instrument zur arbeitnehmerInnenorientierten Arbeitszeitflexibilisierung.
- Verbesserungen der Teilzeit: Recht auf Änderung des Arbeitszeitausmaßes, wenn Teilzeitbeschäftigte regelmäßig Mehrarbeit leisten.
- Das Recht auf Elternteilzeit soll erweitert und auch für Betriebe bis 20 MitarbeiterInnen durchgesetzt werden.
- Einführung eines finanziell, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten »Papamonats«.

- Rechtsanspruch auf Rückkehr von einer Teilzeit- zur Vollbeschäftigung.
- Festlegung von Mindestarbeitszeiten bei Teilzeitbeschäftigung in Kollektivverträgen sowie qualitativer Mindestnormen hinsichtlich zusammenhängender Arbeitszeit, die vom Arbeitgeber nicht einseitig abgeändert werden können.
- Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung.

Ein wesentliches europäisches Kampffeld ist nach wie vor die EU-Arbeitszeitrichtlinie. Wegen drohender Verschlechterungen europäischer Mindeststandards wurde bislang eine Neuregelung vom EU-Parlament abgelehnt, auch zwischen den Sozialpartnern gab es keine Einigung. Die Ankündigung der Kommission einen neuen Vorschlag zu präsentieren, mahnt zur Wachsamkeit. Wesentlich ist zu verhindern, dass es zu einer Ausweitung der maximal erlaubten Arbeitszeit kommt, es zu keinerlei Einschränkung der Sonntagsruhe kommt und nationale kollektivvertragliche Gestaltungsspielräume durch EU-Gesetzgebung nicht ausgehebelt werden. Endlich muss eine EU-weite Regelung geschaffen werden, die das individuelle „Opt Out“, also das „freiwillige“ Einverständnis zur Nichteinhaltung der Regeln, verunmöglicht. Bereitschaftszeiten müssen bei der Berechnung der Maximalarbeitszeit weiterhin voll als Arbeitszeit gelten.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist der Schlüssel dafür, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familienleben herzustellen und eine Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen. Fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen erschweren Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Betreuungseinrichtungen für unter 2-jährige Kinder sind in vielen Regionen immer noch nicht ausreichend verfügbar. Dies erschwert Frauen bzw. Eltern nach der Babypause den Wiedereinstieg ins Berufsleben. Es bedarf bedarfsgerechter Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und einer Begrenzung der Schließtage, die den Urlaubsanspruch nicht übersteigen darf. Weiters bedarf es eines Ausbaus des Bildungs- und Betreuungsangebots für 0- bis 3-jährigen Kinder. Das Recht auf Elternzeit soll erweitert und auch für Betriebe bis 20 MitarbeiterInnen durchgesetzt werden.

Notizen

Notizen

Gesunde Arbeit

Trotz vieler erfreulicher Trends im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz, die etwa anhand stetig rückläufiger Zahlen beim Arbeitsunfallgeschehen messbar sind, zeigt sich insgesamt eine größere und schwieriger zu bewältigende Problematik was arbeitsbezogene Gesundheitsbeeinträchtigungen betrifft. Ausschlaggebend dafür sind vor allem psychische Belastungsfaktoren.

Durch die 2013 erfolgte Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, mit der eine Konkretisierung der Evaluierungspflicht für ArbeitgeberInnen in puncto psychischer Belastungen vorgenommen wurde, hat sich die Grundlage für bessere und ganzheitliche betriebliche Präventionsarbeit maßgeblich verbessert. Nur unzureichend wurde im Rahmen der ASchG-Novelle der Strafrahmen erhöht. Die Zunahme an Verstößen zeigt, dass eine deutliche Anpassung erforderlich ist.

Effektive Kontrolle ist für die Durchsetzung von Vorschriften im ArbeitnehmerInnenschutz zentral. Personelle und finanzielle Einsparungen im Bereich der Arbeitsinspektion lassen die Kontrollquoten zurückgehen, außerdem fehlen einheitliche Vorgehensweisen bei der Kontrolltätigkeit sowie auch durchgehende Standards was die Beratungsaufgabe der Organe der Arbeitsinspektion betrifft.

- Es bedarf einer Verordnung, durch welche die Verpflichtung von ArbeitgeberInnen zur Evaluierung psychischer Belastungen näher geregelt wird. Bei der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und bei der Festlegung von Maßnahmen ist die Dimension Arbeitszeit zu erfassen. Um dies zu gewährleisten sollen Betriebe die Verpflichtung erhalten, Arbeitszeitbilanzen zu erstellen.
- Bei der Anwendung von Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastungen ist die Verwendung persönlicher Daten so zu regeln, dass eine personenbezogene Rückverfolgung von Befragungsergebnissen ausgeschlossen ist.
- ArbeitspsychologInnen sollen als den ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften gleichgestellte Präventivfachkräfte im ASchG verankert werden.
- Erweiterung der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeit.
- Verpflichtende Maßnahmen zur Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten durch ArbeitgeberInnen.
- Erzwingbare Betriebsvereinbarungen zu alterns-/altersgerechtem Arbeiten.
- Rechtsanspruch auf den Umstieg auf eine weniger belastende Tätigkeit ohne Einkommensverlust, wenn eine belastende Tätigkeit auf Dauer nicht ausgeübt werden kann.
- Erweiterung des Präventionsauftrages der AUVA hinsichtlich arbeitsbedingter Erkrankungen.
- Personelle und finanzielle Aufstockung der Ressourcen der Arbeitsinspektion.
- Verpflichtung für Unternehmen zu betrieblicher Gesundheitsförderung durch das ASchG.
- Verordnung zu Heben und Tragen
- Verpflichtende Deckungsrechnung bei All-In-Vereinbarungen

- Verpflichtung, dass die Ziele für Incentivvereinbarungen (Bonus) in der Normalarbeitszeit erreichbar sind

Mitbestimmung und kollektives Arbeitsrecht

Die GPA-djp setzt sich für einheitliche Regeln für alle ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht, ein. Das umfasst alle Menschen, die in persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig sind. Eigenständige Regelungen und Rechte für bestimmte Gruppen sind, wenn sachlich gerechtfertigt und geboten, beizubehalten (BeamtenInnen, Vertragsbedienstete, Angestellte, JournalistInnen, HausbesorgerInnen...).

Freie DienstnehmerInnen sind, damit sie in Kollektivvertragsbestimmungen fallen und das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat haben, sowohl in den Geltungsbereich des § 1 ArbVG als auch in die Definition des ArbeitnehmerInnenbegriffes des § 36 Arbeitsverfassungsgesetz explizit aufzunehmen. Sie sollen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten, in innerbetriebliche Sozialleistungen einbezogen werden und Anspruch auf bezahlten Urlaub haben.

KV Flucht

Wir fordern eine rechtliche Gleichstellung der Standorte mit den Betrieben, sodass auch für Standorte all jene Bestimmungen des ArbVG zur Anwendung kommen, wie sie für Betriebe gelten, dies zur Wahrung einer gesicherten Mitbestimmung und ArbeitnehmerInnenvertretung.

Die »Flucht aus (guten) Kollektivverträgen« im Rahmen von Betriebsübergängen muss durch Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen verhindert werden. Es bedarf besserer Kontrollmechanismen zur Beurteilung der Frage, ob der „neue“ Kollektivvertrag, der aufgrund des Betriebsübergangs gelten soll, auch der passende ist. Dazu gehören auch mehr Mitwirkungsrechte bei der Zuordnung der Betriebe in der Wirtschaftskammer.

Abänderung des AVRAG – analog zu den Regelungen zur Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen – dahingehend, dass im Fall eines Kollektivvertragswechsels infolge Betriebsübergangs jene Regelungen des „alten“ Kollektivvertrags, die im „neuen“ Kollektivvertrag keine (inhaltliche) Entsprechung finden, auf Einzelvertragsbasis weitergelten und innerhalb eines Jahres auch nicht einzelvertraglich aufgehoben oder beschränkt werden dürfen.

Zukunft der betrieblichen Mitbestimmung

Erweiterung der Kompetenzen des Zentralbetriebsrates und der Konzernvertretung dort, wo dies zur Stärkung der ArbeitnehmerInnenvertretung aller Beschäftigten im Unternehmen führt. (z.B. Außenwirkung bestehender Betriebsvereinbarungen im gesamten Konzern). Möglichkeit der Mitbetreuung betriebsratsloser Unternehmensteile z.B. Wahlvorstände in betriebsratslosen Betrieben des Unternehmens bzw. Unternehmensgruppen einzusetzen, um die Wahl von BetriebsrätInnen voranzutreiben.

- Senkung des Schwellenwerts zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern auf 100 ArbeitnehmerInnen bzw. Regelung mit flexiblen Freistellungsmöglichkeiten (Teilfreistellungen und Aliquotierungen).
- Möglichkeit, einen Freistellungsanspruch im Ausmaß einer Vollbeschäftigung ungekürzt auf mehrere BR-Mitglieder aufzuteilen, ohne dass es hierzu einer Vereinbarung oder einer Zustimmung, mit dem/der BetriebsinhaberIn bedarf.
- Die GPA-djp strebt eine Erhöhung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung für die erste Periode als Betriebsratsmitglied bzw. als Vorsitzende/r an, um neu gewählten BetriebsrätInnen die Möglichkeiten zu geben, sich ehest möglich die erforderliche soziale und fachliche Qualifikation anzueignen

Notizen

Notizen

- Konkretisierung/Formalisierung der Informationsrechte, um als Betriebsratsmitglied zu Vorausinformationen über strategische Konzernziele noch vor Entscheidungsfindung zu kommen, mit obligatorischem Schriftlichkeitsgebot ebenso wie mit Kriterien für Rechtzeitigkeit, sowie Vollständigkeit der Information und spürbare Sanktionen bei Verstößen gegen die Informationspflicht (z.B. hohe Verwaltungsstrafen).
- Verbindliche zeitgerechte, obligatorische Einbindung der ArbeitnehmerInnenseite in strategische Konzernentscheidungen, die es ermöglicht, dass Stellungnahmen der ArbeitnehmerInnenseite noch vor Entscheidungsfindung Eingang in den Umstrukturierungsprozess finden.
- Streichung bestehender Tendenzschutzklauseln im ArbVG bei unzeitgemäßen Einschränkungen der wirtschaftlichen Mitbestimmung z.B. Medienunternehmen.
- Erweiterte Regelungen zur Nachwirkung von Betriebsratsmandaten bei Unternehmens- und Betriebsübergängen.
- Möglichkeit von Sozialplänen unabhängig von der Betriebsgröße mit temporärer Aussetzung personeller Maßnahmen durch Schlichtungsstellen bei Nichterreichung von Sozialplanverhandlungen.
- Erweiterung der betriebsrätlichen Mitbestimmungsrechte bei neuen Formen der Arbeit, die durch Digitalisierung geprägt sind (insb. Dienstleistungserbringung mittels crowd-sourcing).

Auf EU-Ebene müssen neben einer optimalen Nutzung der Neuerungen der Richtlinie zum Euro-Betriebsrat die wirtschaftlichen Unterrichts- und Anhörungsrechte bei strategischen Entscheidungen und Veränderungsprozessen in allen Unternehmens- und Gesellschaftsformen ausgeweitet werden. Dabei gilt es auch, bestehende Defizite und Umgehungsmöglichkeiten zu beseitigen. Laufende Anstrengungen zur Überprüfung des EU-Rechtsbestandes (Stichwort: RE-FIT) ebenso wie solche zur Weiterentwicklung des europäischen Gesellschaftsrechts (Stichwort: Ein-Personen-Gesellschaft) dürfen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von Gewerkschaften und Betriebsräten in keiner Weise aushebeln. Europäisches Recht darf nicht zur „Flucht aus der Mitbestimmung“ führen. Mittelfristig ist ein europäischer Rechtsrahmen bei Umstrukturierungen anzustrengen, der die Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Belegschaftsvertretungen und Gewerkschaften substantiell stärkt.

Für die **wirtschaftliche Mitbestimmung** im Aufsichtsrat fordern wir:

- die Erweiterung des Katalogs zustimmungspflichtiger Geschäfte durch den Aufsichtsrat (z.B. Umstrukturierungssachverhalte).
- Teilnahmemöglichkeit des Betriebsrates an Hauptversammlungen sowie Einschränkung der ArbeitnehmerInnenhaftung.
- Ermöglichung der Delegation von betriebsexternen Aufsichtsratsmitgliedern auch seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung. Dadurch würde die Möglichkeit geschaffen, ArbeitnehmerInnenvertreterInnen aus Tochterunternehmen - gegebenenfalls Mitglieder eines Europäischen Betriebsrates - in Aufsichtsräten österreichischer Konzerne Sitz und Stimme zu gewähren.
- Schaffung zeitgemäßer und vereinfachender Bestimmungen zur Entsendung in den Aufsichtsrat, wozu auch die Aufhebung von Ausnahmeregelungen hinsichtlich der ArbeitnehmerInnenbeteiligung in Aufsichtsräten einzelner Branchen (z.B. Versicherungen) gehört.

- Einführung einer Frauenquote in Aufsichtsräten.

ArbeitnehmerInnen-Datenschutz

Der Gesetzgeber hat dem Datenschutz einen hohen Wert beigemessen. Es gibt somit ein Grundrecht auf Datenschutz, trotzdem wird diesem in der Praxis wenig Wert beigemessen und andere gesetzliche Bestimmungen untergraben dieses Grundrecht. Die Rechtsdurchsetzung obliegt allerdings dem/r Einzelnen - nämlich dem/r von der Datenverwendung Betroffenen. Damit hingegen die im DSGVO gewährleisteten Rechte - in Bezug auf das Arbeitsverhältnis - durchgesetzt werden können, fordern wir einerseits ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und AK, sowie die gesetzlich verankerte Parteistellung des BR in datenschutzrechtlichen Verfahren.

Auf betrieblicher Ebene würde die verpflichtende Einrichtung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten eine Verbesserung in Bezug auf den Beschäftigtendatenschutz darstellen, wobei dem BR bei dessen Bestellung zwingende Mitwirkungsrechte zukommen müssten.

GPA-djp und AK fordern die arbeitsverfassungsrechtlichen Datenschutzbestimmungen als „Beschäftigtendatenschutz“ auch im DSGVO ausdrücklich zu verankern, um die Mitwirkungsrechte des BR auch bei Inkrafttreten der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung abzusichern.

Auch auf EU-Ebene muss der Beschäftigtendatenschutz gestärkt und insb. im Rahmen der dzt. zur Beschlussfassung anstehenden EU-Datenschutz-Grundverordnung, ein hohes Schutzniveau gewährleistet werden. Ein Aufweichen des geltenden Datenschutzniveaus wie auch der Mitwirkungsrechte der Betriebsräte bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die unmittelbar anzuwendende europäische Verordnung ist keine Option. Mitgliedstaaten muss es vorbehalten bleiben, in Bezug auf den Beschäftigtendatenschutz günstigere nationale Regelungen zu treffen, die über das Niveau der Datenschutz-Grundverordnung hinausgehen.

Die GPA-djp setzt ihre Lobbying-Arbeit fort und tritt dafür ein, dass die Europäische Datenschutz-Grundverordnung einen qualifizierten Beschäftigtendatenschutz beinhaltet und die Mitbestimmung der Interessenvertretung dabei gewährleistet.

Deshalb fordern wir:

- Verankerung datenschutzrechtlicher Mitwirkungsrechte des Betriebsrates im DSGVO sowie Integration individueller ArbeitnehmerInnenrechte in das DSGVO.
- Klagslegitimation für Gewerkschaften und AK in Datenschutzangelegenheiten.
- Parteistellung des BR in datenschutzrechtlichen Verfahren.
- Verpflichtende Einrichtung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten sowie zwingende Mitbestimmung der BetriebsrätInnen bei deren Bestellung.
- Beweisverwertungsverbot für ArbeitnehmerInnendaten, die unter Verletzung von betrieblichen oder überbetrieblichen Datenschutzbestimmungen erlangt wurden.
- Klare Unter- und Obergrenzen für Sanktionen bei datenschutzrechtlichen Vergehen.
- Eindeutiger (gesetzlicher) Ausschluss der Zustimmung des/r Betroffenen als Rechtsgrundlage für Datenverwendungen im Arbeitsverhältnis

Notizen

Notizen

Bildungspolitik

Elementare Bildungs- und Betreuungseinrichtungen und Schule

- Individuelle Entwicklung, Förderung und Bildung sind die Grundsteine für die Beseitigung von Diskriminierung und der „Vererbung“ von Bildungsbiographien sowie der Grundstein für eine ganzheitliche Entwicklung.
- Einführung eines zweiten beitragsfreien Kindergartenjahres, unter besonderer Berücksichtigung auf strukturelle Bedingungen, denn diese üben einen bedeutenden Einfluss auf die Qualität pädagogischer Prozesse aus. Alle Bildungsstätten sollten daher so gestaltet sein, dass die individuelle Entwicklung und Bildung von Kindern bestmöglich unterstützt werden kann, ohne die soziale und kulturelle Herkunft bzw. die geistige und körperliche Entwicklung eines Kindes in den Vordergrund zu rücken.
- Abschaffung der Trennung von SchülerInnen nach unterschiedlichen Schultypen nach der 4. Schulstufe. Stattdessen flächendeckende Einführung einer Gesamtschule in den ersten neun Jahren mit pädagogischen Leitlinien der Individualisierung, Aktivierung und Förderung. (Absatz – Vorbehaltlich der FCG beschlossen)
- Ausbau qualitativ pädagogisch hochwertiger Ganztageschulen, Schaffung von Bildungsstätten mit ausreichender räumlicher, finanzieller und personeller Ausstattung, wo formelle und informelle Bildung – Unterricht und Freizeitpädagogik – über den ganzen Tag verteilt stattfindet.
- Ressourcenorientierung und Kompetenzentwicklung als pädagogische Leitlinie, um alle Kinder bei der Entfaltung ihrer individuellen Potenziale zu unterstützen, anstatt durch Defizitorientierung die Perspektiven von Kindern zunehmend einzuschränken.
- Einführung sowohl von Sozial- und Arbeitsrechtunterricht als auch von politischer Bildung als verpflichtendem Unterrichtsfach.

Attraktive qualitative Lehre

In ganz Europa wird das österreichische System der dualen Ausbildung gelobt und als einer jener Faktoren gepriesen, die eine geringe Jugendarbeitslosigkeit garantieren. Aber es bilden nur mehr 20% jener Betriebe, die ausbilden könnten, Lehrlinge aus. Die betriebliche Ausbildung wird keiner Qualitätskontrolle, Evaluierung und Qualitätssicherung unterzogen. Die Wirtschaft zieht sich aus der Ausbildung zurück und überlässt diese anderen Bildungseinrichtungen.

Bei der Förderung gibt es keine Bindung an die Ausbildungsqualität. Wir wollen ein Fördersystem, das ausschließlich qualitativ hochwertige Ausbildung und jene Betriebe, die diese auch anbieten, belohnt (Benchmarksystem).

Das von uns geforderte Modell der Fachkräftemilliarde sieht vor, dass die Betriebe in Zukunft

1% der Bruttoentgeltsumme in einen Fonds einbezahlen, aus welchem die Lehrstellenförderung, die überbetriebliche Ausbildung von Lehrlingen sowie Maßnahmen zur Weiter- und Höherqualifizierung der ArbeitnehmerInnen, finanziert werden sollen.

Die gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf die Freistellung für die Lehrabschlussprüfung - derzeit ist lediglich die notwendige Zeit freizugeben - sind auszuweiten.

Die Bestimmungen zum Entzug der Lehrberechtigung sind zu verschärfen.

Es bedarf einer generellen gesetzlichen Regelung, mit der BMHS-Abschlüsse den Lehrabschlüssen gleichgesetzt sind.

Die Lehrlingsstellen sind als nachgelagerte Stelle des Wirtschaftsministeriums mit dem Vollzug des Berufsausbildungsgesetzes betraut und sind bei der Wirtschaftskammer angesiedelt. Oft agiert die Lehrlingsstelle jedoch weniger als Behörde sondern als Vertretung der Wirtschaftskammer. Dies macht eine durchgängige Qualitätssicherung in der Lehrausbildung unmöglich. Es erscheint also als logische Konsequenz, die Lehrlingsstellen in der bestehenden Form aufzulösen und durch unabhängige Agenturen zur Sicherung der Ausbildungsqualität in der Lehrausbildung zu ersetzen.

Hochschulzugang und -finanzierung

- Erstellung eines österreichweiten Entwicklungs- und Finanzierungsplans im Rahmen einer Gesamtstrategie für den Hochschulbereich. Aufstockung der finanziellen Mittel der Hochschulen.
- Abschaffung der Studiengebühren an Universitäten und Fachhochschulen. (Forderungspunkt mit Vorbehalt der FCG beschlossen)
- Ausbau der Mitbestimmung an den hochschulischen Einrichtungen; Demokratisierung und Stärkung der Mit- und Selbstverwaltung in allen tertiären Bildungseinrichtungen.
- Verbesserung der Studienmöglichkeiten für Berufstätige: Ausbau des Angebots, Berücksichtigung von Bedürfnissen.
- Ausbau der Durchlässigkeit, um es Personen ohne Maturaabschluss zu ermöglichen, ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium zu beginnen, unter anderem durch die Anerkennung von facheinschlägigen beruflichen Vorkenntnissen.
- Ausbau bzw. Reform des derzeitigen Stipendiensystems und Aufstockung der Mittel für die Studienbeihilfe zur Förderung von Studierenden aus sozial benachteiligten Familien.
- Ausbau des Fachhochschulsektors mit dem Schwerpunkt auf berufsbegleitenden Angeboten.
- Abschaffung von Studiengebühren auch im Bereich der Fachhochschulen; entsprechende Gegenfinanzierung durch die öffentliche Hand.

Betriebliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung

- Förderung des zweiten Bildungsweges, kostenloses Nachholen von Bildungsabschlüssen.
- Rechtsanspruch für ArbeitnehmerInnen auf bezahlte Weiterbildungsmaßnahmen im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit.
- Rechtsanspruch auf Bildungskarenz und Bildungsteilzeit.
- Für das Vergleichen von Qualifikationen und insbesondere Kompetenzen ist eine Standardisierung von Akkreditierungs- und Zertifizierungsverfahren notwendig; das betrifft auch eine verbesserte Anrechenbarkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Gewerkschaftliche Bildung

- Erweiterung der Bildungsfreistellung für Betriebsratsmitglieder auf fünf Wochen innerhalb einer Funktionsperiode.

Notizen

Notizen

Soziale Sicherheit

Arbeitsmarktpolitik und Armutsvermeidung

Der österreichische Arbeitsmarkt hat sich nach der Krise 2009 kurz erholt, seit 2011 steigt die Arbeitslosigkeit stärker als die Beschäftigung und erreicht mittlerweile über 400.000 Personen. Es bedarf daher sowohl beschäftigungsfördernder Maßnahmen, als auch aktiver Arbeitsmarktpolitik und Verbesserungen bei der sozialen Absicherung Arbeitsloser und einer Aufstockung der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik.

Die GPA-djp spricht sich gegen eine weitere Dynamisierung des Arbeitsmarktes aus. Schon jetzt sind – trotz der Bestimmungen des § 105 ArbVG – ArbeitnehmerInnen über dem 50. Lebensjahr deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Die demografische Entwicklung wird den Arbeitsmarkt Österreichs schon bald eines Besseren belehren und zur Verknappung von Arbeitskräften führen. Es muss im Interesse einer sinnvollen Arbeitsmarktpolitik sein, Menschen so lange als möglich im Arbeitsprozess zu halten und diverse Schutzbestimmungen zumindest nicht zu verschlechtern, respektive dem geltenden Recht praxisorientiert Rechnung zu tragen. Die Durchsetzung einer „Sozialwidrigkeit“ beim Arbeits- und Sozialgericht ist in den überwiegenden Fällen mit Arbeitslosigkeit und enormen wirtschaftlichen Druck verknüpft. Daher ist geltendes Recht nur sehr schwer durchsetzbar.

Deshalb fordern wir:

- Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld um eine existenzsichernde Leistung zu ermöglichen.
- Regelmäßige Valorisierung der Leistungsbezüge in der Arbeitslosenversicherung.
- Erhöhung der Mindestbezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 30 Wochen.
- Streichung der vor allem Frauen benachteiligenden Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe und Entfall der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei Wochengeldbezug im Anschluss an die Notstandshilfe.
- Aufstockung der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik.
- Maßnahmen zur besseren Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt: wirkungsvoller Kündigungsschutz für Ältere, Bonus-Malus-Regelung zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen; Verpflichtung der Unternehmen zur Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen; Verpflichtende Inanspruchnahme der betrieblichen Beratung von fit2work für Unternehmen, deren Arbeitsbelastungen die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten beeinträchtigen.
- Arbeitsmarktpolitische Schwerpunktinitiativen, die frauenspezifische Anforderungen (z.B. WiedereinsteigerInnen, Weiterqualifizierung) berücksichtigen.
- Anhebung der Richtsatzhöhe bei der bedarfsorientierten Mindestsicherung und 14-malige Auszahlung pro Jahr, um ein existenzsicherndes Leistungsniveau zu gewährleisten.
- Anhebung des Vermögensfreibetrages bei der bedarfsorientierten Mindestsicherung, um der Gefahr von Armutsverfestigung entgegenzuwirken.

Sozialversicherung erhalten und weiterentwickeln

Die GPA-djp bekennt sich zur Sozialversicherung als wesentlichem Kernelement des österreichischen Sozialsystems. Die Sozialversicherung ist basierend auf ihren Grundsätzen

- Solidarische Finanzierung
- keine Riskenauslese
- Selbstverwaltung
- Anspruchslohnprinzip

weiterzugestalten.

Das österreichische System der Sozialversicherung ist eines der ältesten und bewährtesten. Das System der Pflichtversicherung ist effizient und effektiv, weil es einen umfassenden Risikoausgleich gewährleistet und mit einem niedrigen Verwaltungsaufwand funktioniert. Die Selbstverwaltung bringt eine hohe Identifikation der SozialpartnerInnen und Versicherten mit „ihrer“ Sozialversicherung und hat dazu beigetragen, dass sich das System stabil entwickelt hat. Es ist in den letzten Jahren gelungen die Verschuldung der Krankenversicherung weitgehend abzubauen. Dieser Weg ist weiter zu verfolgen.

Die Gebietskrankenkassen haben eine wesentliche Funktion in der Überprüfung und Zurückdrängung der Scheinselbständigkeit sowie die Überprüfung der korrekten Einstufung der Beschäftigten. Die Krankenkassen dürfen in ihrer Kompetenz zur Überprüfung der sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche (unselbständige Tätigkeit, Entgelthöhe) nicht eingeschränkt werden.

Die GPA-djp bekennt sich zum Prinzip der Selbstverwaltung und zur Vielfalt der Träger in der Sozialversicherung. Unabhängig von der Anzahl der Träger muss sichergestellt werden, dass in jenen Trägern, die ArbeitnehmerInnen versichern, auch künftig die ArbeitnehmerInnen die Mehrheit der VersicherungsvertreterInnen stellen. Ein schleichendes Zurückdrängen der Selbstverwaltung durch Auslagerung von Einrichtungen in Kapitalgesellschaften in denen die Selbstverwaltungsmitglieder in einer Aufsichtsratsfunktion zurückgedrängt werden, lehnt die GPA-djp entschieden ab.

Neben der Verwaltung erbringt die Sozialversicherung auch viele Leistungen in ihren eigenen Einrichtungen. Diese sind für die versichertennahe Versorgung unerlässlich und besitzen wichtiges Know-how, das für eine moderne und leistbare Versorgung der Versicherten nötig ist. Die eigenen Einrichtungen sollen auch künftig im Eigentum der Versicherten bleiben und in deren Interesse betrieben werden. Eine Privatisierung lehnt die GPA-djp dezidiert ab.

Die GPA-djp und ihre FunktionärInnen setzen sich dafür ein, dass bei Weiterentwicklung der Sozialversicherung die Grundprinzipien - Solidarische Finanzierung, keine Riskenauslese, Selbstverwaltung, keine Privatisierung der eigenen Einrichtungen - eingehalten werden.

Lohn und Sozialdumping

Mit dem 2011 in Kraft getretenen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz ist eine wichtige gesetzliche Grundlage im Kampf gegen Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen in Österreich gelungen. Das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping ist ein wichtiges Instrument, um unlauteren Wettbewerb zu unterbinden und faire Bedingungen für alle in Österreich aktiven Betriebe zu schaffen.

Notizen

Notizen

Es hat sich gezeigt, dass das Gesetz in einigen Punkten nachjustiert werden musste. Unternehmen entgingen einer strengeren Bestrafung, indem sie Lohnunterlagen nicht bereithalten und das Feststellen der Unterzahlung behindern. Dies wird durch eine Novelle des LSDBG 2014 geändert. Außerdem müssen die betroffenen ArbeitnehmerInnen informiert werden, wenn es einen Strafbescheid gibt, weil sie wenig Lohn erhalten haben. Dies eröffnet die Möglichkeit den ausstehenden Lohn von seinem Arbeitgeber zu verlangen bzw. einzuklagen.

Auch auf EU-Ebene braucht es wirkungsvolle Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping. So muss v.a. der zunehmende Missbrauch bei der grenzüberschreitenden Entsendung von ArbeitnehmerInnen effektiv bekämpft werden. Entsprechende Sanktionen bei Verstößen von Unternehmen müssen verpflichtend festgelegt werden. Neben einer „Durchsetzungsrichtlinie“ ist auch die EU-Entsenderichtlinie selbst zu reformieren und zu verschärfen. Es darf zu keinem Unterlaufen nationaler Arbeitsrechte und Kollektivverträge und auch zu keiner Einschränkung nationaler Kontrollbefugnisse kommen. Vielmehr braucht es einen Ausbau, so auch einen EU-weiten Mechanismus zur Vollstreckung von Verwaltungsstrafen über Grenzen hinweg.

Unterentlohnung wirksam bekämpfen

Unterentlohnung ist für viele arbeitende Menschen ein großes Problem. Manche Unternehmen zahlen ihren Beschäftigten weniger Lohn oder Gehalt aus, als diesen laut Kollektivvertrag zusteht. Wenn die Gebietskrankenkasse oder das Finanzamt bei einer Betriebskontrolle Unterentlohnung aufdeckt, dürfen die Betroffenen darüber nicht einmal informiert werden. Dadurch kommt es oft zu keiner Nachforderung des vorenthaltenen Entgelts. Kommt es aber doch dazu, verlieren die Betroffenen durch unfair kurze Verfallsfristen meist einen Großteil ihrer Ansprüche. So sind es bundesweit Millionenbeträge, die trotz geleisteter Arbeit nicht bezahlt werden.

Deshalb fordern wir:

- Die Beschäftigten sollen verständigt werden müssen, wenn eine Kontrolle der Gebietskrankenkasse oder des Finanzamts zeigt, dass sie zu wenig Lohn- oder Gehalt bekommen haben.
- Verfallsfristen von weniger als drei Jahren für nicht bezahlte Ansprüche von Beschäftigten sollen abgeschafft werden.

Abfertigung Neu - Für eine Reform der Reform

Die Reform der Abfertigung war ein sozialpolitischer Fortschritt. Sie bezieht auch Beschäftigte mit kurzen Dienstverhältnissen ein und sichert einen unverfallbaren Anspruch auch im Fall der Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn. Alle ArbeitnehmerInnen wurden in das System einbezogen und die Mobilität der ArbeitnehmerInnen wurde erhöht. Auch die Lösung der Auszahlung vom Arbeitgeber hat sich bewährt. Problematisch erweist sich der geringe Beitragssatz von nur 1,53%.

Der konkrete Durchführungsweg über Vorsorgekassen muss kritisch analysiert werden. Die Kassen bieten für die meisten Betroffenen eine Beitragsrendite unter der Inflationsrate. Grund dafür sind nicht nur relativ geringe Veranlagungserträge, die zu rechtfertigen sind, weil derzeit bei geringem Risiko nur sehr geringe Renditen möglich sind, sondern auch die hohe Kostenbelastung.

Daher fordert die GPA-djp:

- Eine Senkung der gesetzlich zulässigen Kosten. Gesetzliche Reduktion der höchsten zulässigen Verwaltungskosten um den mangelnden Wettbewerb zu korrigieren: Maximal Kosten auf die Beiträge auf 2% und der Vermögensverwaltungskosten auf 0,5%.

- Entwicklung konkreter Konzepte wie die Abfertigung über eine einheitliche nicht gewinnorientierte öffentliche oder sozialpartnerschaftlich selbstverwaltende Einrichtung organisiert wird. Das System der Abfertigung neu gehört dringend reformiert.

Betriebliche Altersvorsorge

Das österreichische Pensionskassensystem, als überwiegend beitragsdefiniertes System, setzt die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ohne Garantien den Kapitalmarktrisiken aus. Durch die Reform der Betrieblichen Altersvorsorge 2013 wurden einige Verbesserungen erreicht. So gibt es bessere kollektive und individuelle Wechsellmöglichkeiten und mehr Informationsrechte.

Die GPA-djp fordert zur weiteren Absicherung und Attraktivierung der Betrieblichen Altersvorsorge:

- Als alternativer Durchführungsweg der Betrieblichen Altersvorsorge sollte unter denselben arbeits- und steuerrechtlichen Bedingungen auch die reformierte Höherversicherung im Rahmen der Sozialversicherung ermöglicht werden.
- Verstärkte Veranlagung in Investitionen, die Wertschöpfung und Beschäftigung in Österreich generieren.

Pensionen

Die angeblich gefährdete Finanzierbarkeit des Pensionssystems verunsichert viele Menschen, weil Ihnen von mehreren Seiten mit - durchaus widersprüchlichen - Botschaften vermittelt wird, das Pensionssystem sei zu teuer und werde in Zukunft keine existenzsichernden Pensionen mehr leisten können. Beide Behauptungen können widerlegt werden: Die Ausgaben für das öffentliche Pensionssystem sind in den letzten Jahrzehnten nur moderat gestiegen.

Der Bundesbeitrag ist kein Zuschuss zu einem „defizitären“ System, sondern die Einbeziehung von Steuermitteln ist eine bewusste Verbreiterung der Finanzierungsbasis.

Die GPA-djp bekennt sich zum bestehenden leistungsdefinierten Pensionskonto mit verbindlichen Aussagen zur künftig zu erwartenden Pensionshöhe und lehnt ein beitragsdefiniertes Pensionskontosystem ab, in dem die künftige Pensionshöhe völlig unberechenbar bliebe und ein erheblich niedrigeres Leistungsniveau zur Folge hätte.

Deshalb fordern wir:

- Maßnahmenpaket zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen: Bonus-Malus-Regelung hinsichtlich der Beschäftigung Älterer; Verpflichtung der Unternehmen zur Etablierung altersgerechter Arbeitsbedingungen sowie zu Betrieblicher Gesundheitsförderung.
- Ausbau und finanzielle Absicherung von Angeboten der Rehabilitation, insbesondere im Bereich der psychiatrischen Rehabilitation.
- Sicherstellung, dass im Zuge der beruflichen Rehabilitation das bestehende Qualifikationsniveau nicht unterschritten wird und kein Druck in Richtung Aufweichung des Berufsschutzes entsteht.
- Anspruch auf berufliche Rehabilitation auch für Personen ohne Berufsschutz.

Notizen

Notizen

- Einführung präventiver Rehabilitation bei drohender Arbeitsunfähigkeit und verpflichtende Inanspruchnahme von Leistungen von fit2work für Betriebe, welche die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten beeinträchtigen.
- Erweiterung der Schwerarbeitsliste auch um Berufe mit psychisch schwer belastenden Tätigkeiten.
- Bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten sowie Präsenz-, Zivildienst, Hospizkarenz, Zeiten der Arbeitslosigkeit/Notstandshilfebezug.
- Vergünstigung des Nachkaufs von Schul- und Studienzeiten.
- Keine Anhebung des gesetzlichen Regelpensionsalters.
- Keine frühere Angleichung des Frauenregelpensionsalters an jenes der Männer.
- Gewährleistung einer jährlich zu erfolgenden kaufkrafterhaltenden Pensionsanpassung.
- Regelmäßige Valorisierung des Rehabilitationsgeldes, als Mindestleistung muss jeweils die aktuelle Ausgleichszulage zustehen.

Pflege und Betreuung

Es soll Pflegebedürftigen lange die Chance gegeben werden, zu Hause in gewohnter Umgebung gepflegt zu werden. Daher muss der Aushöhlung mobiler Dienste durch Arbeitsverdichtung für die ArbeitnehmerInnen und der Erschwerung des Zugangs zu Pflege- und Betreuungsleistungen entschieden entgegen getreten werden.

Der Pflegebedarf der Stufen 1 und 2 wurde 2011 von über 50 auf über 60 Stunden bzw. von über 75 auf über 85 Stunden erhöht. Ab 1.1.2015 gelten für Neuanträge wieder geänderte Stundenwerte: Stufe 1 statt über 60 nun über 65 Stunden Pflegebedarf, Stufe 2 statt über 85 nun über 95 Stunden Pflegebedarf. Die regelmäßige Verschlechterung des Zugangs zu den Pflegegeldstufen 1 und 2 trifft vor allem ältere PensionistInnen, deren Pflegebedarf so immer später anerkannt wird.

- Es soll von weiteren Verschärfungen des Zugangs zu Pflege- und Betreuungsleistungen Abstand genommen werden.
- Der Pflegefonds ist bis 2018 finanziert. Um die Finanzierung der Pflege und Betreuung nachhaltig zu sichern, muss für die Zeit nach 2018 eine gesicherte steuerfinanzierte Finanzierungsbasis vorgesehen werden.
- Vollständige Abschaffung des Angehörigen-Regresses und Ersatz dieser Mittel durch Wiedereinführung der Erbschafts- und Schenkungssteuer.
- Berufsschutz für Pflege- und Betreuungskräfte.
- Abschaffung der Selbständigkeit bei der 24-Stunden-Betreuung, weil diese Scheinselbständigkeit fördert, bei der weder das Arbeitszeitrecht noch das kollektivvertragliche Mindesteinkommen gilt.

Steuern

Es wurden seit dem letzten Bundesforum zahlreiche gewerkschaftliche Forderungen umgesetzt:

Einführung einer Bankenabgabe im Zuge der Finanzkrise, Ausweitung der Wertpapier-KEST („Aktien-KEST“) und der Besteuerung beim Verkauf von Immobilien, Reduzierung der Stiftungsprivilegien, stärkere Besteuerung von hohen Einkommen durch die Solidarabgabe, Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in das Pendlerpauschale sowie Einführung von Elementen mit Absatzbetragswirkung, Einschränkung der Gruppenbesteuerung für Unternehmen, Managergehälter können nur mehr bis zu EUR 500.000,- pro Jahr steuerlich abgezogen werden.

Erfreulicherweise gibt es einen Ministerratsbeschluss, der die Absenkung des Eingangsteuersatzes auf 25% vorsieht. Trotzdem müssen weitere Maßnahmen ergriffen werden, um die kalte Progression zumindest regelmäßig auszugleichen. Eine solche Steuerreform hätte auch eine konjunkturbelebende Wirkung und würde im unteren Einkommensbereich Erwerbsanreize setzen. Von einer Senkung des Eingangsteuersatzes und der Grenzsteuerstufen profitieren alle Einkommen. Um auch GeringverdienerInnen zu entlasten, ist es wichtig, dass die Negativsteuer angehoben wird. (Absatz mit Vorbehalt der AUGÉ beschlossen)

Die familienbezogenen Freibeträge sollen durch Absatzbeträge ersetzt werden.

Das Pendlerpauschale soll komplett in einen Absatzbetrag umgewandelt werden. Für die- selbe Wegstrecke soll jede/r dasselbe Pauschale bekommen.

Nachdem eine deutliche Senkung der Lohnsteuern für ArbeitnehmerInnen nicht mit einer Kürzung staatlicher Leistungen in den Bereichen Soziales, Bildung und Infrastruktur einhergehen soll, bedarf es einer vernünftigen Gegenfinanzierung. Dafür streben wir eine Vermögenssteuer für Nettovermögen ab EUR 700.000,- pro Person und eine Erbschaftssteuer mit Freibeträgen von EUR 300.000,- für nahe Verwandte (Verwandte des 1. und 2. Grades) und EUR 150.000,- für andere Erben an.

Ein wesentliches Ziel muss auch die Harmonisierung der Körperschaftsteuersätze auf EU-Ebene sein.

Es sollten zunächst beim FLAF die lohnbezogenen Arbeitgeberbeiträge auf eine Wertschöpfungsabgabe umgestellt werden.

Steuerbetrug ist effektiv zu bekämpfen: Rechnungslegungspflicht unter Verwendung von Registrierkassen.

Jährlich gehen innerhalb der EU 1.000 Milliarden Euro durch Steuerhinterziehung und Steuer-ermeidung verloren. Um die Basis für eine gerechte Umverteilung in Europa zu schaffen, muss den grenzüberschreitenden Praktiken zum Steuerbetrug, zur Steuer-ermeidung und zur aggressiven Steuerplanung effizient und effektiv ein Riegel vorgeschoben werden. Steueroasen müssen ausgetrocknet und Mindestsätze bei der Körperschaftssteuer geschaffen sowie die Ver- einheitlichung der Steuerbasis vorgenommen werden, um inner- europäisches Steuerdumping nachhaltig zu unterbinden.

Die Einführung der Finanztransaktionssteuer auf breiter Basis wird nach wie vor vom Wider- stand von großen Finanzlobbyunternehmen gebremst. Umso zentraler ist es, diese nun mög- lichst rasch auf Schiene zu bringen.

Notizen

Notizen

Wirtschaft

Österreichs Wirtschaft hat sich seit Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise besser als die Wirtschaft in Europa insgesamt entwickelt. Auch bei der Industrieproduktion zählt Österreich neben Deutschland zu den wenigen Euroländern, die das Vorkrisenniveau wieder erreicht und übertroffen haben. Als Stärke erweist sich in Österreich die diversifizierte Wirtschaftsstruktur und der vergleichsweise hohe Anteil von Industrie und Gewerbe.

Allerdings sind die Folgen der Krise nach wie vor gegeben und es findet keine Entspannung statt. Im Gegenteil: Die Arbeitslosigkeit steigt seit 2011 laufend an, das Wirtschaftswachstum befindet sich seit 2012 auf sehr niedrigem Niveau. Die Investitionen haben sich in den letzten Jahren sehr verhalten entwickelt und vom privaten Konsum als Konjunkturstütze gingen wegen stagnierender Nettorealeinkommen keine Konjunkturimpulse aus.

Die Arbeitslosigkeit ist zwar im Vergleich mit anderen Staaten geringer, allerdings hat sie neue Höchststände erreicht. Insbesondere durch die Bankenrettungspakete (Hypo, Volksbanken) ist die öffentliche Verschuldung stark angestiegen.

Arbeit schafft man nicht durch Strukturreformen. Strukturreformen können eines nicht: Sie können mangelnde Kaufkraft und Nachfrage nicht ersetzen. Und an dieser mangelt es europaweit. Die seit dem Jahr 2002 jährlich erwirtschafteten Leistungsbilanzüberschüsse (2013: 2,7% des BIP) bestätigen Österreichs hohe internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Das permanente Schlechtreden des Standorts seitens zahlreicher WirtschaftsvertreterInnen ist verantwortungslos und widerspricht den Fakten. Die "Standort-Bashing" zielt darauf ab, der Politik weitere Zugeständnisse an die Wirtschaft abzurufen. Die Absicherung des Standorts in der Zukunft bedarf nicht einfach weniger Staat, sondern hohen öffentlichen und privaten Investitionen in Infrastruktur, Bildung, Forschung und Entwicklung. Einer defensiven Standortsicherung durch geringere arbeitsrechtliche, soziale und ökologische Standards erteilt die GPA-djp eine Absage. Sowohl im Bereich der Unternehmenssteuern als auch der Klimaziele bedarf es fairer internationaler Rahmen- und Wettbewerbsbedingungen. Bis auf die AUA kam es zu keinen weiteren Privatisierungen. Die Abgabe der industriellen Führung bei der Telekom hat die Notwendigkeit einer raschen ÖIAG Reform deutlich gemacht.

Deshalb fordern wir:

- Eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik sichert die Kaufkraft im Ausmaß der gestiegenen Wertschöpfung und kann zu nachhaltigem Wachstum beitragen.
- Ein europäischer Investitionsplan, wie ihn der EGB fordert, soll über die Herausgabe von Bonds für Projekte und private/öffentliche Partner finanziert werden, um die europäische Infrastruktur zu stärken (z.B. transnationale Verkehrs- und Energienetze usw.).
- Die restriktiven Defizitregeln im Rahmen der wirtschaftspolitischen Steuerung auf europäischer Ebene verhindern wichtige öffentliche Investitionen, die für die Überwindung der Krise und die Belebung der Konjunktur dringend notwendig wären. Die Einführung einer „Golden Regel der Finanzpolitik“ im Rahmen der budgetpolitischen EU-Vorgaben, die öffentliche Ausgaben mit investivem Charakter aus der Berechnung des strukturellen Budgetdefizits ausnehmen würde, wäre ein wesentlicher Schlüssel für die so notwendige Belebung der Konjunktur und die langfristige Ausweitung wirtschaftlicher Potentiale zur Schaffung von Wachstum und Beschäftigung.

- Es beraubt die Gesellschaft Zukunftschancen wenn sinnvolle Investitionen nicht durchgeführt werden, weil Defizitregeln eine höhere Verschuldung nicht zulassen. Als Ausweg wird verstärkt zu öffentlich privaten Partnerschaften gegriffen (Public Private Partnership), weil diese die Möglichkeit bieten, den bei konventioneller Projektrealisierung notwendigen Ausweis von Schulden und Defiziten zu vermeiden. Dabei entstehen aber für die öffentliche Hand negative Risiken, die bei direkter Projektdurchführung vermeidbar wären.
- Langfristige Zielsetzung ist es, Produktivitätsgewinne, die aus der Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen lukriert werden, über wertschöpfungsbezogene Abgaben zur Finanzierung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen heranzuziehen (Digitalisierungsdividende).
- Bei der Bahn soll Infrastruktur, Personen- und Güterverkehr unter einem Dach vereint bleiben. Eine Aufteilung von Infrastruktur und Betrieb hat sich, wie etliche internationale Beispiele beweisen, als ineffizient und qualitätsmindernd erwiesen.
- Die Ersetzung der ÖIAG durch die ÖBIB bringt Fortschritte für eine moderne Standortpolitik: schlankere Strukturen und eine Beendigung der Selbsterneuerung des Aufsichtsrates durch die Industriellenvereinigung. Die ÖBIB hat im Gegensatz zur ÖIAG keinen Privatisierungsauftrag, Aufgabe der ÖBIB ist ein verantwortungsvoller Umgang mit den Beteiligungen des Bundes an Post, Telekom und OMV. Ziel ist es, die Anteile werthaltig zu verwalten. Die Entscheidung zu Aufstockungen, dem Erwerb weiterer Beteiligungen oder Privatisierungen liegt bei der Regierung. Die GPA-djp lehnt weitere Privatisierungen ab und fordert, dass die ÖBIB ihre Beteiligung an den Unternehmen behält.
- Realinvestitionen könnten durch eine degressive Abschreibung gefördert und eine Reform der Gruppenbesteuerung gegenfinanziert werden. Das führt Anfangs zu Mehrkosten.
- Anhebung des Freibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen.

Industrie 4.0 - vierte industrielle Revolution

Informations- und Kommunikationstechnologien wachsen mit klassischen Produktions- und Logistikprozessen immer stärker zusammen. Objekte werden so ausgestattet, dass sie selbstständig Informationen austauschen und den Produktionsprozess steuern. Dadurch können individuelle KundInnenwünsche berücksichtigt und Einzelstücke rentabel produziert werden. Das hat selbstverständlich Auswirkungen auf die Beschäftigten. Es könnten einerseits durch den Wegfall der zentralen hierarchischen Steuerung neue Gestaltungsräume für die Beschäftigten entstehen und die Arbeit besser, interessanter, verantwortungsvoller werden. Andererseits besteht die Gefahr, dass ArbeitnehmerInnen mit falscher oder geringer Qualifikation aus ihrer Beschäftigung gedrängt werden. Als besonders wichtig wird daher bereits jetzt die Qualifikation, Weiterbildung und Sensibilisierung der MitarbeiterInnen gesehen.

Energie

Die höchstmögliche Versorgungssicherheit mit Energie für den Wirtschafts- und Lebens-tandort Österreich muss garantiert sein.

Eine nachhaltige Energiepolitik braucht eine langfristige und strategische Ausrichtung. Nur der öffentliche Eigentümer, der nicht rein betriebswirtschaftlichen Kriterien verpflichtet ist, hat die Möglichkeit, diese vielfältigen Ziele zu verfolgen.

Notizen

Notizen

Energie muss für alle leistbar sein und das energiepolitische System darf nicht zu ungerechten-Verteilungswirkungen führen.

Eine nachhaltige Energiepolitik braucht notwendigerweise auch qualitätsvolle und qualifizierte Arbeitsplätze.

Dezentrale und unregelmäßige Energiequellen (wie Wind oder Sonne) stellt die Übertragungs- und Verteilernetzbetreiber vor große Herausforderungen. Es müssen daher ausreichend regelbare Kraftwerke zur Verfügung stehen, um bei volatiler Einspeisung durch erneuerbare Energieträger das Versorgungsniveau zu halten

Finanzmärkte Bankenregulierung

Durch die Aufblähung der Finanzmärkte und deren Entkoppelung von der Realwirtschaft kam es seit den 80er Jahren zur Bildung eines gewaltigen Krisenpotentials, das sich immer wieder in Krisen entlud. Die schwerste derartige Krise ereignete sich 2008 und von ihr hat sich die Wirtschaft noch nicht erholt. Die 2011 eskalierende Vertrauenskrise in die Eurozone konnte entschärft werden, aber es besteht noch immer der Irrglaube die Krise könne durch Strukturreformen auf den Arbeitsmärkten, statt eine Neuordnung der Finanzmärkte, überwunden werden.

Ungleichgewichte und eine enorm steigende Verschuldung wurden auf Finanzmärkten finanziert, bis ein Vertrauensverlust zu einem abrupten Ende von finanzgetriebenen Booms führte. Die Krise legte die Fehler im neoliberalen System offen. Neben einer effektiven Regulierung der Finanzmärkte muss auch die Aufblähung der Finanzmärkte zurückgeführt werden.

- Regulierungsmaßnahmen sollen den Finanzsektor auf seine Kernfunktion fokussieren: Die Finanzierung langfristiger realwirtschaftlicher Investitionen von Unternehmen, Haushalten und der öffentlichen Hand.
- Die europäische Bankenunion kann die Voraussetzungen schaffen, um eine effiziente und einheitliche europäische Bankenaufsicht zu ermöglichen. Es muss verhindert werden, dass auch künftig die SteuerzahlerInnen beim Scheitern privater Banken die Verluste tragen.
- Die Europäische Bankenunion (mit der Schaffung eines Europäischen Banken-abwicklungsmechanismus und einer Europäischen Finanzmarktaufsicht) ist als erster Schritt in die richtige Richtung zu werten. Allerdings ist der Einlagensicherungsfonds den die Banken im Zeitraum von 8 Jahren mit 55 Milliarden Euro aufstocken, im Verhältnis zu bisherigen staatlichen Kosten für Bankenpleiten, zu gering berechnet. Die Schritte, dass AnlegerInnen und InvestorInnen (über 100.000,- Euro) nun für Bankpleiten zahlen sollen und nicht mehr die Steuerzahler ist sehr zu begrüßen, um weitere Finanzmarktkrisen dadurch abzuwenden müssen aber auch im Bereich der Bankenunion viele weitere Schritte getan werden.
- Eine Trennung von Investmentbanken sowie Kommerzbanken und Sparinstituten bzw. zu- mindest Maßnahmen für eine stärkere Entkoppelung des Investmentbankrisikos sind zu prüfen.
- Die Bankenabgabe soll beibehalten werden. Sie stellt eine Gegenleistung des Finanzsektors dafür dar, dass der Staat Haftungen, Banken mit Partizipationskapital unterstützt und gescheiterte Banken übernommen hat.

Europa, Internationales

Die derzeitige neoliberale Politik führt zu wachsender Ungleichheit, einer Zunahme der Armut und der Ausgrenzung, rasant steigenden Arbeitslosenzahlen und zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit. Laut Angaben der Europäischen Kommission sind fast ein Viertel aller Jugendlichen in der EU ohne Arbeitsstelle, in einigen Ländern beträgt die Jugendarbeitslosigkeit über 50%. Die ungleiche Vermögens- und Einkommensverteilung, die die Krise mit verursacht hat, wurde durch die strikt verordnete Sparpolitik in den Krisenländern noch verschärft, das Wachstum in Europa stagniert, Offensivmaßnahmen der Mitgliedstaaten werden durch das enge haushaltspolitische Korsett massiv erschwert.

Was Europa heute dringend braucht, das ist nicht weniger als einen grundlegenden Kurswechsel v.a. in der Wirtschaftspolitik, entlang folgender Eckpunkte:

- Wirtschaftspolitische Steuerung darf Investitionen in Wachstum und Beschäftigung nicht behindern: Die derzeitigen restriktiven Fiskalregeln im Rahmen der wirtschaftspolitischen Steuerung auf EU-Ebene sind abzulehnen. Öffentliche Zukunftsinvestitionen (z.B. Schulen, Wohnbau, Krankenhäuser, Straßenbau, öffentlicher Verkehr etc.) müssen von der Defizitberechnung ausgenommen werden („Golden Rule“), um umfassende europäische, nationale und regionale Investitionsprogramme zu erleichtern. Die haushaltspolitischen Spielregeln sollten auf die Ziele der Europa-2020-Strategie hinarbeiten und nicht deren Erreichung erschweren.
- Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, insb. der Jugendarbeitslosigkeit muss programmatisches EU-Ziel werden: So braucht es auch gesonderte europäische Ziele zur substantiellen Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit. Nicht zuletzt muss die Beschäftigungspolitik auch auf Verteilungsfragen und die Qualität der Arbeit abzielen und die Eindämmung der fortschreitenden Prekarisierung zum Ziel haben. Dazu zählen auch öffentliche Investitionsoffensiven (die durch eine Lockerung der Fiskalregeln ermöglicht werden können) in eine verbesserte soziale Infrastruktur unter ökologischen Gesichtspunkten.
- Europäische sozialpolitische Mindeststandards und Grundrechte garantieren: Keine Eingriffe in soziale Grundrechte durch die EU-Institutionen insbesondere Hände weg von Gewerkschaftsrechten, Kollektivverträgen und Lohnfindungssystemen auf nationaler Ebene. Soziale Grundrechte müssen stärker wiegen als die wirtschaftlichen Marktfreiheiten. Der Europäische Soziale Dialog muss gestärkt, seine Ergebnisse müssen respektiert und die grundlegende Einbindung der Sozialpartner in die wirtschafts- und sozialpolitische Koordinierung gewährleistet werden. Die Wirtschafts- und Währungsunion muss durch einen Sozialpakt erweitert werden, wobei u.a. in den EU-Verträgen ein unmissverständlicher Vorrang von sozialen, demokratischen und gewerkschaftlichen Grundrechten gegenüber den Binnenmarktfreiheiten festgeschrieben werden muss.
- Die europäischen Entscheidungen müssen demokratischer und partizipativer werden: Die Programme der Troika aus Kommission, EZB und IWF stehen für einseitige Sparpolitik und in krassem Widerspruch zu einer partnerschaftlichen Politikgestaltung. Sie müssen daher unter sozialen - insbesondere verteilungspolitischen - Gesichtspunkten revidiert und einer umfassenden demokratischen Kontrolle durch die EU-Institutionen unterzogen werden. Darüber hinaus muss der europäische Parlamentarismus weiter gestärkt und weiter entwickelt werden.
- Steuern und Finanzmärkte regulieren: Der Steuerwettbewerb innerhalb der Europäischen Union kennt momentan keine Grenzen, umso zentraler ist die Einführung von Mindestsätzen bei der Körperschaftsteuer und die Vereinheitlichung der Steuerbasis. Steuern können auch auf EU-Ebene als Mittel der Umverteilung genutzt werden, um

Notizen

Notizen

dieses zu verwirklichen müssen zuallererst Steuerschlupflöcher geschlossen und Steuer-oasen trockengelegt werden. Die Einführung einer breiten Finanztransaktionssteuer ist nach wie vor ein wichtiges Projekt um Spekulationen einzudämmen und Transaktionen gerecht zu besteuern.

- Globalisierung und Freihandel, TTIP: Die multilaterale Freihandelspolitik ist aufgrund des Scheiterns von großen Regulierungen wie etwa im Rahmen der WTO zu bilateralen Freihandelsabkommen übergegangen. Für die Europäische Union werden Freihandelsabkommen durch die jeweiligen Mandate der Mitgliedsstaaten von der EU-Kommission verhandelt. Die laufenden Verhandlungen zu TTIP (EU-USA Freihandelsabkommen), TISA (Dienstleistungsabkommen) und CETA (EU-Kanada Abkommen) zeigen eine De-regulierungs- und Liberalisierungsagenda auf. Diese Abkommen vereinen zahlreiche Verhandlungspunkte, die für die ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen aus sozialen, ökologischen und demokratiepolitischen Gründen mehr als bedenklich sind. Demokratische Entscheidungsprozesse werden ebenso durch die Einschränkung weiterer gesetzlicher Regulierungen in den Abkommen ausgehöhlt. Regulierungen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen, KonsumentInnen sowie der Umwelt keinesfalls gesenkt beziehungsweise deren zukünftige Anhebung eingeschränkt werden dürfen. Sonderklageregeln für Konzerne durch Schiedsgerichtsmechanismen sind jedenfalls abzulehnen.
- Multinationalen Konzernen Schranken setzen: Google, Amazon und Facebook sind Schlagworte für die Untergrabung Europäischer Standards geworden. Während sie die Freiheit des Europäischen Binnenmarktes nutzen, zahlen sie nur die geringsten in der EU möglichen Steuersätze in Irland. Hier zeigt sich, dass, um die Macht der Multinationalen Konzerne zu beschränken, vor allem einheitliche Europäische Regelungen nötig sind. Wesentlich ist hier sowohl Steuerdumping, als auch Lohndumping innerhalb der Europäischen Union zu verhindern. Darüber hinaus braucht es die Etablierung verbindlicher internationaler Mindeststandards für Unternehmensverhalten statt unverbindlicher Lippenbekenntnisse zur „sozialen Verantwortung von Unternehmen“. Rechtlich garantierte Möglichkeiten zur Beteiligung der Belegschaftsvertretungen und Gewerkschaften, insbesondere bei Umstrukturierungen, müssen als notwendige Bedingungen dafür angesehen werden, dass sich Unternehmen effizient und zielführend an neue Herausforderungen anpassen können.
- Internationale Solidarität: In den von der Krise und der Politik der Troika in der EU am stärksten betroffenen Ländern wie Griechenland, Spanien und Portugal leben inzwischen viele ArbeitnehmerInnen und ihre Familien in Arbeitslosigkeit und Armut, ebenso sind GewerkschafterInnen durch Angriffe auf Kollektivvertragsrechte und die Aushöhlung von ArbeitnehmerInnenrechten in eine prekäre Situation gedrängt worden. Hier ist unsere Solidarität und Zusammenarbeit gefragt. Über Europa hinaus sind Menschenrechte und menschenwürdige Bedingungen für ArbeitnehmerInnen und GewerkschafterInnen weltweit bis heute keine Selbstverständlichkeit. Weltweit sind viele GewerkschafterInnen noch immer bedroht und setzen sich oft unter Bedrohung ihrer sozialen Sicherheit oder sogar ihrer Gesundheit und ihres Lebens für ArbeitnehmerInnenrechte ein. Internationale Solidarität heißt für uns, die Durchsetzung gewerkschaftlicher Rechte und Gewerkschaftskämpfe weltweit zu unterstützen. In einer demokratischen Gesellschaft müssen Gewerkschaftsrechte ein unbedingter Bestandteil der Grundrechte sein.

Gesellschaftspolitik

Die GPA-djp versteht sich als Interessenvertretung, die die Anliegen und Rechte ihre Mitglieder im Betrieb, in der Branche aber auch in der Gesellschaft vertritt. In einer Gesellschaft, die zunehmend von der Verfolgung des individuellen Nutzens geprägt wird, stellt die Organisation in einer Gewerkschaft einen wichtigen Schritt zu mehr Solidarität zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen dar. Die GPA-djp arbeitet gegen die Bestrebungen, diese Gruppen (jung gegen alt, „AusländerInnen“ gegen „InländerInnen“, Frauen gegen Männer) gegeneinander auszuspielen und den Einfluss der Gewerkschaften im wirtschaftlichen und politischen Geschehen zurückzudrängen.

Die GPA-djp fordert, dass Grundrechte, wie das Recht auf Versammlungsfreiheit, Meinungsfreiheit und Privatsphäre Vorrang haben müssen und nicht unter dem Deckmantel von Terrorismusbekämpfung oder Scheindelikten wie „Landfriedensbruch“ ausgehebelt werden dürfen. Integration ist ein zweiseitiger Prozess, der nicht nur den Willen der Eingewanderten erfordert, die deutsche Sprache zu erlernen und die in der Verfassung verankerten humanistischen und politischen Grundwerte anzuerkennen, sondern auch eine Leistung der Mehrheitsgesellschaft und setzt voraus, dass alle EinwohnerInnen, unabhängig von der Herkunft gleiche Chancen zur Teilhabe in Gesellschaft, Bildung, Arbeitsleben, im sozialen Umfeld und bei politischen Entscheidungen erhalten. Die Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt gestaltet sich für MigrantInnen oft schwierig. Drittstaatenangehörige müssen ihre Ausbildungen erst mühsam anerkennen lassen. Sie sind meist an einen bestimmten Arbeitgeber und eine bestimmte Beschäftigung gebunden. Eignungstests erschweren die Beschäftigung zusätzlich. Familienangehörige müssen ein Jahr warten, bis sie zum Arbeitsmarkt zugelassen werden. Damit werden wertvolle Möglichkeiten, zu arbeiten und auf eigenen Beinen zu stehen, für viele Menschen (oftmals nachhaltig) verhindert. Sprache wird durch Handeln und Gebrauch, also durch Teilhabe an der Gesellschaft erlernt. Gute Sprachkenntnisse sind daher ein Ergebnis eines Integrationsprozesses, nicht dessen Vorbedingung.

Daher fordert die GPA-djp:

- Für Drittstaatenangehörige mit einem Aufenthaltstitel - dazu zählen auch Asylsuchende - ist der Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.
- Eine einheitliche Anlaufstelle für die Anerkennung von Ausbildungen ist einzurichten. Anerkennungsverfahren sollen gebührenbefreit werden und Übersetzungen von Amt wegen erfolgen.
- Kostenlose Deutschkurse und Integrationskurse für alle nicht deutschsprachigen Menschen in Österreich.
- Keine Voraussetzung von Deutschkenntnissen als Bedingung für die Einwanderung.
- Kinder, die in Österreich geboren werden und deren Eltern sich schon seit mehreren Jahren legal hier aufhalten, sollen automatisch die Staatsbürgerschaft erhalten. (Punkt mit Vorbehalt der FCG beschlossen)
- Eine wesentliche Voraussetzung für Integration ist die gleichberechtigte Möglichkeit zur gesellschaftlichen und politischen Teilhabe. Ein wichtiger Faktor ist dabei das Wahlrecht zumindest auf kommunaler Ebene.
- Ein eigenständiges Aufenthaltsrecht für alle, die über eine Familienzusammenführung nach Österreich gekommen sind.
- Ausweitung des verpflichtenden Kindergartenjahres. Rechtzeitige Feststellung des Förderbedarfs.

Antrag 1

Zuweisung an das Regionalpräsidium der GPA-djp Wien

Einberufung der Organe der GPA-djp

Antragssteller: eingebracht von der BBAG 4

Die GPA-djp ist nach verschiedensten Kriterien und in verschiedenen Ebenen gegliedert. Die meisten Organe sind FunktionärInnen und Funktionären vorbehalten und funktionieren nach dem Delegationsprinzip.

Allerdings gibt es auch Organe, die die gewerkschaftliche Basis darstellen und als solches basisdemokratisch organisiert sind. Neben den Interessensgemeinschaften sind das v.a. die Bezirksforen. Auf diesen Bezirkskonferenzen ist jedes Gewerkschaftsmitglied stimm- und wahlberechtigt (sofern es die formalen Anforderungen wie fristgerechte Anmeldung, etc. erfüllt).

Die Bezirksforen der GPA-djp sind somit die breiteste Ebene der gewerkschaftlichen Willensbildung und als solche von erheblicher demokratiepolitischer Bedeutung.

Leider muss man immer wieder feststellen, dass das Bewusstsein darüber, von welcher entscheidender Wichtigkeit die Bezirksforen tatsächlich sind, beim einfachen Gewerkschaftsmitglied praktisch nicht existent ist. Die in der Vergangenheit oft geringe Anzahl an TeilnehmerInnen gibt darüber traurige Auskunft. Selbst unter Betriebsrätinnen und Betriebsräten hat sich allem Anschein nach dieses Bewusstsein nicht vollständig durchgesetzt.

Die Einladung zu den Bezirksforen in der Mitgliederzeitschrift „Kompetenz“ genügt zwar den statutarischen Anforderungen, jedoch ist zu bezweifeln ob eine solche Einladung zur Bewusstwerdung und Unterstreichung der Wichtigkeit der Bezirksforen beiträgt, zumal dort die Wörter „Willensbildung“ und „Demokratie“ überhaupt nicht vorkommen.

Somit wäre zu überlegen, ob nicht überhaupt eine weitere, direktere Form der Einladung zielführender wäre. Dies kann ein persönlicher Brief an alle Mitglieder sein, genauso wie man dies über die Aussendung einer Email forcieren kann. Wichtig dabei wird sein, das Faktum der gewerkschaftlichen Mitbestimmung zu unterstreichen.

Das Bezirksforum der BBAG 4 (4., 5. & 10. Bezirk) fordert daher:

- Zu willensbildenden Organen der GPA-djp, insbesondere den basisdemokratisch organisierten Organen wie Bezirksforen, wird in Zukunft in einer Art und Weise eingeladen, sodass allen Eingeladenen die Wichtigkeit des betreffenden Organs ersichtlich ist.
- Die GPA-djp und die GPA-djp-Wien werden aufgefordert Strategien zu erarbeiten um den Prozess der Bewusstwerdung der Wichtigkeit gewerkschaftlicher Basisarbeit bei einfachen Gewerkschaftsmitgliedern zu unterstützen. Ein Beitrag dazu wird die Reform der Einladungsmodalität sein müssen.

Ein Gesetz für alle

Antragssteller: eingebracht durch die Themenplattform der Wiener Elementar-, Hort- und FreizeitpädagogInnen

Wir fordern die Umsetzung der parlamentarischen BürgerInneninitiative für ein einheitliches Bundesrahmengesetz. Strukturelle Bedingungen üben einen bedeutenden Einfluss auf die Qualität pädagogischer Prozesse aus. Sie müssen so gestaltet sein, dass die Entwicklung und Bildung von Kindern bestmöglich unterstützt werden kann. Elementarpädagogik legt das Fundament für den späteren Bildungsverlauf, Hort- und Freizeitpädagogik sind Bestandteil davon während der Pflichtschulzeit.

Daher fordert die GPA-djp Wien:

- Einheitliche gesetzliche Bestimmungen für alle Bildungs- und Betreuungseinrichtungen mit Kindern, die öffentliche Förderungen erhalten.
- Solange kein einheitliches Bundesrahmengesetz besteht, muss das Land Wien Mindeststandards für Rahmenbedingungen für alle Kinder und für alle PädagogInnen in folgenden Punkten festlegen:
- Einheitliche gesetzliche Regelung der Aus- und Fortbildung des pädagogischen Fachpersonals
- Einheitliche gesetzliche Regelung Ausbildung und Berufsbezeichnung für das unterstützende Personal
- 25% der vereinbarten wöchentl. Arbeitszeit als Vor- und Nachbereitungszeiten sowie Reflexionszeiten
- PädagogInnen-Kind-Schlüssel entsprechend modernen wissenschaftlichen Erkenntnissen
- Kinderanzahl pro geführter Gruppenform entsprechend modernen wissenschaftlichen Erkenntnissen
- Bewegungsfreundliche räumliche Bedingungen (Innen- und Außenbereich)

Antrag 2

Annahme

Weiterleitung an BF

Antrag 3

Annahme

Weiterleitung an BF

Kollektivvertrag für private Kinderbildungseinrichtungen

Antragssteller: eingebracht durch die Themenplattform der Wiener Elementar-, Hort- und FreizeitpädagogInnen

„Wir haben ein gutes System mit den Kollektivverträgen. Es schränkt zwar die Flexibilität ein, aber es schafft gleiche Standards.“ Rolf Gleißner, stv. Leiter der Abteilung Sozialpolitik in der Wirtschaftskammer

„Wir decken mit den Kollektivverträgen 98 Prozent der Belegschaften ab. In Branchen, wo es keinen gibt, werden wir weiter drängen.“ Andreas Stangl, GPA-djp OÖ

Mit einer Kollektivvertragsabdeckung von rund 98 Prozent ist Österreich europaweit führend. 60 Prozent der Kindergärten und -horte in Wien werden privat geführt. Für die dort Beschäftigten gibt es keinen Kollektivvertrag, sondern nur einen Mindestlohn tarif und nur teilweise innerbetriebliche Regelungen.

Insgesamt sind in Kindergärten und Kindertagesheimen in ganz Österreich laut Statistik Austria mehr als 50.000 Menschen beschäftigt, rund 98 Prozent davon sind Frauen. Gesetzliche Regelungen sind in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich. Es existiert ein landesweiter „Fleckerlteppich“ von 40 verschiedenen Gehaltsschemata mit verschiedenen Ansprüchen an die Arbeitszeit, Vor- oder Nachbereitungszeit der PädagogInnen und die Ausbildung der AssistentInnen.

Deshalb stellen wir als Themenplattform Elementar-, Hort- und Freizeitpädagogik der GPA-djp Wien den Antrag, folgende Forderung in den Leitantrag für die Regionalforen aufzunehmen:

Daher fordert die GPA-djp Wien:

- Einen einheitlichen Kollektivvertrag für private Kinderbildungseinrichtungen. Pädagogische hochwertige Bildungsarbeit ist mehr wert, daher fordern wir einheitliche Rahmenbedingungen und Bezahlung der Beschäftigten in privaten Kindergruppen, Krippen, Kindergärten, Horten und der Freizeitpädagogik.

»Wien wächst!«

Antragssteller: eingebracht durch das Wiener GPA-djp Präsidium

Auf dem Weg zur 2 Millionen Metropole, in der die Interessen der Beschäftigten nicht zu kurz kommen

In Wien nimmt die EinwohnerInnenzahl in den letzten Jahren ständig zu. Schon in 15 Jahren soll Wien laut neusten Prognosen die Zwei-Millionen-BewohnerInnen-Grenze überschreiten. Ein Bevölkerungswachstum in diesem Ausmaß ist einerseits ein Beleg für die hohe Lebensqualität in unserer Stadt, andererseits bringt diese Tatsache auch mit sich, dass die (Interessens-)Politik vor große Herausforderungen gestellt wird, damit Wien weiter ein attraktiver Arbeits- und Lebensort für alle WienerInnen bleibt.

Neue Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und für den Wirtschafts- und Industriestandort Wien!

Um die sozialen Sicherungssysteme finanzieren zu können und den WienerInnen auch weiter eine attraktive Infrastruktur zur Verfügung stellen zu können, braucht es ausreichend Wertschöpfung in unserer Stadt. Daher ist ein Bekenntnis zum Industriestandort Wien – mit all seinen Begleiterscheinungen (unterschiedliche Interessen von Wohn- und Arbeitsbevölkerung) – unabdingbar. Wien braucht neue Arbeitsplätze in der Industrie und es gilt, bestehende zu erhalten. Die Industrie hat eine bedeutende Rolle für Wien als Produktivitäts- und Innovationsmotor und sichert Arbeitsplätze in vielen vorgelagerten Betrieben.

Der Handel bietet nicht nur vielen Beschäftigten, sondern darüber hinaus der gesamten Bevölkerung einen Mehrwert – viele attraktive Geschäfte, die das Stadtbild beleben und den Tourismus anziehen, aber auch Orte, die Begegnungen ermöglichen. Deswegen gilt es perspektivisch einen Blick darauf zu haben, welche (negativen) Auswirkungen der zunehmende Internet- und Versandhandel auf die Arbeitsplätze im Handel und auch auf das Stadtbild, hat. Betreffend Internethandel und -werbung gilt es bestehende verzerrende Steuergerechtigkeiten abzuschaffen, so gibt es eine 5-prozentige Anzeigenabgabe auf Werbung in Printmedien, hingegen keine Steuern für Online-Werbungen. Auch eine vielfältige Medienlandschaft ist ein Attribut für eine lebenswerte Stadt.

Der mit nahezu allen Mitteln geführte internationale und zunehmend auch regionale Standortwettbewerb macht es für Wien als Wirtschaftsstandort mit begrenzter (Frei-)Fläche nicht gerade leichter, gegen die „grünen Wiese“ am Land konkurrieren zu können. So gilt es die Standortvorteile Wiens – gut ausgebildete Arbeitskräfte, gute Verkehrsanbindungen, zahlreiche Institutionen und AnsprechpartnerInnen vor Ort, unternehmensnahe Dienstleistungen – zu vertiefen und weiterzuentwickeln. Zusätzlich gilt es auf Forschungsförderungen und individuelle Unterstützungsleistungen für ArbeitgeberInnen durch die Wirtschaftsagentur Wien, die Arbeitsplätze in unserer Stadt schaffen wollen, zu setzen. Zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen braucht es aber auch zusätzliche öffentliche Investitionen. Zum Beispiel schafft die Investition von einer Milliarde Euro zusätzliche 6.000 bis 10.000 Arbeitsplätze. Investitionen in die soziale Infrastruktur schaffen besonders viele Arbeitsplätze. Es kann und darf nicht sein, dass der Stabilitätspakt sinnvolle Infrastrukturinvestitionen in unserer Stadt verhindert.

Das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in Europa, Österreich und in Wien ist besorgniserregend. Seit geraumer Zeit steigt in Wien die Anzahl an arbeitssuchenden Menschen, obwohl gleichzeitig auch die Anzahl an unselbstständig Beschäftigten steigt. Arbeitsmarktpolitik ist zwar in erster Linie Bundeskompetenz, dennoch gilt es, auf allen Ebenen Beiträge zu leisten, damit eine rasche Trendwende am Arbeitsmarkt geschafft werden kann. Neben den

Antrag 4**Annahme**

Notizen

von der Stadt finanzierten Infrastrukturmaßnahmen, die Arbeitsplätze sichern und schaffen, geht es auch um eine attraktive, aktive Arbeitsmarktpolitik, insbesondere durch die Mittel des AMS. Diese Mittel dürfen in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit keinesfalls gekürzt werden.

Daher fordert die GPA-djp Wien:

- Weitere öffentliche Investitionen, zur Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze – eine wachsende Stadt braucht mehr Arbeitsplätze.
- Lockerung der Sparzwänge für wachsende Städte und Gemeinden: Infrastrukturinvestitionen sollen nicht mehr in die vom Stabilitätspakt festgelegte Verschuldungsgrenze eingerechnet werden.
- Förderung neuer Betriebsansiedelungen
- Wirtschaftsförderungen ja, aber gezielt darauf Bedacht nehmen ob Betriebe neue Arbeitsplätze schaffen und bestehende Arbeitsplätze abgesichert werden.
- Um den Industriestandort Wien abzusichern gilt es, Schulen, Hochschulen und Unternehmen zukunftsfit zu machen.
- Auch wenn der generelle Trend der Zunahme des Internethandels nicht gestoppt werden kann, gilt es, diesen keinesfalls zu fördern. Im Gegenteil, viele (bessere) Arbeitsplätze im Handel gehen zu Lasten neuer weniger (und schlechterer) Arbeitsplätze in der Logistik verloren.
- Keine Benachteiligung von Werbeschaltungen in Printmedien (5-prozentige Anzeigenabgabe) im Vergleich zu Online-Werbungen (keine Werbeabgabe).
- Die Landesregierungen von Wien, Niederösterreich und Burgenland müssen in der Verkehrsplanung, beim Betriebsflächenmanagement und auch beim Wohnungsausbau verstärkt zusammenarbeiten, um als Wirtschafts- und Industrieregion bestehen zu können.
- Weiter ausreichende Mittelausstattung für das AMS Wien (unter anderem für attraktive Weiterbildungsangebote für arbeitssuchende WienerInnen).

Investitionen in Bildung und Qualifikation sind mehr wert!

Wien muss in Zukunft noch mehr als bisher auf das Wissen und Können seiner Menschen setzen. Das fängt bei den (Klein-)Kindern an: mit einer hohen Qualität der Elementarbildung und mit mehr Ganztagschulangeboten. Wien hat als Großstadt besondere Herausforderungen zu meistern. Metropolen wie Wien müssen besonders viele (sozial) benachteiligte Kinder ausbilden. Hierfür braucht es neue Schulförderungen, die gezielt dort mehr fördern, wo mehr Förderbedarf ist. Im Sinne berufstätiger Eltern ist bei neuen großen Wohnbauprojekten insbesondere darauf zu achten, dass Kindergärten und (Pflicht-)Schulen möglichst in Gehweite geplant und rechtzeitig errichtet werden.

Auch bei den Erwachsenen gibt es Handlungsbedarf. So hat Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Nachbarn weniger HochschulabsolventInnen, dem muss entgegen-gesteuert werden. Auch die vom waff finanzierten und unterstützten Qualifizierungsangebote für in Beschäftigung befindliche Personen, müssen weiter, auch im Sinne der Attraktivierung des Wirtschaftsstandortes Wien, für den in Zukunft in erster Linie qualifizierte ArbeitnehmerInnen ausschlaggebend sein werden, finanziert werden.

- Recht auf einen Kinderbetreuungsplatz
- Nach dem notwendigen massiven Ausbau des Betreuungsangebotes in Elementarbildungsstätten muss jetzt massiv in den Ausbau der Qualität investiert werden (Senkung des Betreuungsschlüssels, ausreichendes Platzangebot, Zusätzliches Personal für die Betreuung benachteiligte Kinder, etc.)
- Weiterer Ausbau von Ganztagschulen.
- Zeitgerechte Bereitstellung von sozialer Infrastruktur, insbesondere braucht es ein Kindergarten- und Schulneubauprogramm zur Abdeckung (neuer) Nachfrage.
- Es braucht eine neue Hochschuloffensive. Dabei müssen die Bedürfnisse von berufstätigen Studierenden und von Studierenden ohne Matura besonders berücksichtigt werden.
- Keine Mittelkürzungen für den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond (waff).

Wohnraum und dazugehörige Infrastruktur schaffen!

Mit dem Bevölkerungswachstum steigt der Bedarf an Wohnraum. Wohnraum, der für ArbeitnehmerInnen erschwinglich ist. Ein immer höherer Anteil des von Beschäftigten hart erarbeiteten Einkommens, geht für Wohnkosten drauf. Daher begrüßt die GPA-djp auch die Entscheidung der Stadtpolitik, dass neben der Förderungen von Genossenschaftswohnungen auch wieder in neue Gemeindebauten investiert wird. Um leistbares Wohnen auch in einer wachsenden Stadt weiter zu ermöglichen, ist die Einführung der Flächenwidmungskategorie „geförderter Wohnbau“ nötig und es muss sichergestellt werden, dass weiterhin die Wohnbaufördergelder zweckgewidmet zur Gänze in den Wohnbau investiert werden.

Eine Fortführung der bestehenden Stadtentwicklungspolitik, ohne Ergänzung durch neue Entwicklungsmodelle (Stichwort Nachverdichtung) und ohne genügend adäquater rechtlicher Werkzeuge (Stichwort Bodenmobilisierung), wird nicht ausreichen, den steigenden Wohnraumbedarf bewältigen zu können. Die Stadt muss alle ihre zur Verfügung stehenden Potenziale und Werkzeuge für den Wohnbau nutzen.

- Ja zu neuen Gemeindebauten
- Nicht nur die Qualität von neuem Wohnbau ist wichtig, es braucht vor allem eine ausreichende geförderte Neubauleistung von Wohnungen: Ziel muss es sein, jährlich mindestens 10.000 neue Wohneinheiten den WienerInnen zur Verfügung zu stellen, wovon etwa 8.000 gefördert sein sollen.
- In neuen Wohngebieten muss die Schaffung der nötigen Lebensinfrastruktur Hand in Hand gehen: Von Verkehrswegen über die Schule bis hin zu Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Verbesserungen im Mietrecht und strengere Mietobergrenzen.
- Die Flächenwidmungskategorie „förderbarer Wohnbau“ ist nicht ausreichend, es ist die Einführung eine Flächenwidmungskategorie „geförderter Wohnbau“ nötig.
- In einer wachsenden Stadt braucht es eine vorausschauende „Bodenpolitik bzw. Bodenmobilisierung“: Bei Umwidmungen sind mindestens die Hälfte der Flächen dem sozialen Wohnbau günstig zur Verfügung zu stellen.

Notizen

Notizen

Verkehr – Eine attraktive Stadt ist in Bewegung!

Die WienerInnen legen ihre Wege zu gut 70 Prozent mit den Öffis, per Rad oder zu Fuß und zu knapp 30 % mit Autos zurück. Betrachtet man den PendlerInnenverkehr, zeigt sich ein genau umgekehrtes Bild. Da nicht nur Wien sondern auch sein Umland einwohnermäßig massiv wächst, ist ein weiterer Ausbau des öffentlichen Verkehrs auch über die Stadtgrenzen hinaus dringend erforderlich. Insbesondere sollte die Optimierung des Stadtgrenzen überschreitenden S-Bahnverkehrs und die Nutzung der Möglichkeiten des innerstädtischen Schienennetzes für neue S-Bahnstrecken und zusätzliche S-Bahnstationen als hochrangige Ergänzung zum U-Bahnnetz oberste Priorität haben. Notwendig ist auch der weitere Ausbau des von den WienerInnen stark genutzten U-Bahnnetzes. Der Bau einer neuen U-Bahnlinie – die U5 – ist ein richtiger und wichtiger Schritt. Ebenso braucht es ein Bekenntnis zur Weiterentwicklung des Straßenbahnnetzes, dies ist kostengünstiger als die U-Bahn und kann diese gut z.B. in neu erschlossenen Wohngebieten wie den Nordbahngründen, ergänzen.

Auch wenn es gilt, den individuellen Motorverkehr perspektivisch einzudämmen, benötigt es dennoch den Lückenschluss von wenigen Projekten im Straßennetz – als Beispiel sei hier der dringende Bau der Stadtstraße in der Donaustadt angeführt. Die Seestadt Aspern, die tausenden WienerInnen attraktiver Wohn- und Arbeitsort sein soll, muss neben der optimalen Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz auch eine hochwertige Anbindung an das Straßennetz aufweisen. Auch die Errichtung einer weiteren Donauquerung wird aufgrund der überproportional ansteigenden Bevölkerung in den Bezirken 21 und 22 notwendig sein, um ein weiteres Zusammenwachsen der Stadt über die natürliche Grenze der Donau hinweg, zu ermöglichen.

(Diesen Absatz mit Vorbehalt der AUGÉ beschlossen).

- Neben dem U-Bahnausbau, braucht es auch eine Attraktivierung des Stadtgrenzen überschreitenden S-Bahnverkehrs, neue Strecken und neue Stationen auch auf bestehenden Strecken.
- Ja zum U-Bahnausbau – Ja zur neuen U5.
- Bekenntnis zur Weiterentwicklung des Straßenbahn und – U-Bahnnetzes, z.B Ausbau U6 in Floridsdorf.
- Lückenschluss im hochrangigen Straßenverkehr – insbesondere ein rascher Baubeginn der Stadtstraße in der Donaustadt und einer weiteren Donauquerung. (Diesen Forderungspunkt mit Vorbehalt der AUGÉ beschlossen)

Lebensqualität ist mehr, als „nur“ einen gutbezahlten Job zu haben!

Die hohe Lebensqualität für BewohnerInnen ist in erster Linie natürlich davon abhängig, ob man finanziell abgesichert ist, durch ein ausreichendes aktives Einkommen oder durch eine ausreichende Absicherung in Lebenslagen in den man nicht (mehr) erwerbstätig sein kann. Es spielen aber auch viele andere Faktoren für eine hohe Lebensqualität eine wichtige Rolle. Gibt es genügend fußläufige Naherholungsgebiete, ist der öffentliche Raum (auch in der „Vorstadt“) attraktiv gestaltet, fühle ich mich sicher, kann ich mir die Ausbildung-, Betreuung meiner Kinder leisten, gibt es genügend leistbare kulturelle Angebote, etc.? Wien hat in dieser Hinsicht sicher viel zu bieten, muss sich aber stets um den Ausbau der Lebensqualität seiner EinwohnerInnen bemühen.

Sicherlich erfreulich ist, dass in den letzten Jahren die Anzahl der TouristInnen, die Wien einen Besuch abstatten, stark angestiegen ist. Auch der Tourismus sichert und schafft

Arbeitsplätze. Was aber nicht sein kann, ist, dass die Wünsche mancher TouristInnen gegenüber den Wünschen der Beschäftigten Priorität erlangen – Stichwort: Sonntagsöffnung der Handelsbetriebe in sogenannten Tourismuszonen.

Wien gilt allseits als eine sehr gut verwaltete Stadt mit guter sozialer Infrastruktur. Aber auch in der Verwaltung gilt es, sich auf die steigende EinwohnerInnenzahl einzustellen. Was nur schwer möglich sein wird, ist, dass die Verwaltung und darüber hinaus alle sozialen Dienstleistungen, ihre Qualität halten oder sogar verbessern können, wenn es nicht zu einer gezielten (personellen) Ressourcenaufstockung kommt.

Neben der grundlegenden Forderung nach sozialer Sicherheit und Absicherung der Menschen in unserer Stadt, geht es auch um das Sicherheitsempfinden der EinwohnerInnen im konventionellen Sinne. Leben die WienerInnen weitgehend angstfrei, trauen sie sich zu jeder Tages- und Nachtzeit auf die Straße und fühlen sich dabei sicher? Eine wachsende Metropole, wo der Platz logischerweise knapper wird, wo auf immer weniger Raum mehr Menschen zusammenleben, gibt es Konflikte und auch (mehr) Menschen, die sich nicht an die Spielregeln unserer Gesellschaft halten. Leittragende von steigender Gewalt, sind meist wiederum Menschen, die nicht zu den Privilegierten in unserer Gesellschaft gehören. Daher gilt es, geeignete Maßnahmen zu treffen, die das Sicherheitsempfinden erhöhen – auch am Arbeitsplatz.

- Steigerung der Qualität öffentlicher (konsumfreier) Räume (auch in den Außenstadtbezirken).
- Ausbau des Free-Wlan
- Erholungsräume bewahren und neue schaffen – Ja zur Erweiterung des Grünraumgürtels (z.B. Norbert-Scheed-Wald) um Wien, aber auch Bedachtnahme auf den zukünftigen Bodenbedarf (in Bezug auf die notwendigen Neubauwohnleistung und Betriebsansiedelungen).
- Bei allen Planungsprojekten ist auf eine hohe Energieeffizienz zu achten.
- Keine Sonntagsöffnung auch nicht in sogenannten Tourismuszonen.
- Eine stark wachsende Stadt braucht um ihre Lebensqualität halten zu können, dementsprechend auch zusätzliche personelle Personalressourcen in der Verwaltung, in der sozialen Pflege- und Betreuung, letztlich in allen Bereichen, in denen es um Arbeit an und für den Menschen geht.
- Erfüllung der Zusage des Innenministerium betreffend 1000 (zusätzlicher) PolizistInnen für und in Wien.

Notizen

Antrag 5

Annahme

Weiterleitung an BF

Gute Arbeit braucht gute Ausrüstung, die die KollegInnen nicht selbst bezahlen müssen – auch im Sozial- und Gesundheitsbereich

Antragssteller: eingebracht vom Regionalausschuss work@social Wien

Die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitsbereich haben ein Recht darauf, zur Erfüllung ihrer Aufgaben zweckmäßige Berufskleidung und entsprechendes Schuhwerk zur Verfügung gestellt zu bekommen. Nicht selten müssen diese ihre Arbeitsmittel selbst anschaffen. Im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen gibt es auch keine Berufsgruppenpauschale im Rahmen der pauschalisierten Werbungskosten.

Die betroffenen KollegInnen sind rund im die Uhr ganzjährig bei jedem Wetter unterwegs. Bei vielen von ihnen ist der Arbeitsplatz die Wohnungen der KlientInnen oder auch die Straße. Je nach materieller Situation der KlientInnen ist dieser Arbeitsplatz oft gut, zumeist aber sehr schlecht ausgestattet. So gibt es oft keine Hilfsmittel wie z.B. Lifter, höhenverstellbare Betten oder auch Ablageflächen.

Zahlreiche dieser Wohnung weisen überaus mangelhafte hygienische Bedingungen auf, sind verschmutzt und/oder verschimmelt. Oft gibt es auch keine WC's oder Warmwasser, wodurch die Gefahr der Kontamination mit Körpersäften der KlientInnen entsteht, welche dann auch nicht vor Ort wieder entfernt werden können. Arbeitsbedingungen also, die das Arbeitsinspektorat entsprechend der Arbeitsstättenverordnung in jedem Betrieb sofort abschaffen würde.

Um den KollegInnen, die unter diesen Bedingungen arbeiten müssen, ihr Arbeitsleben etwas zu erleichtern, fordert die GPA-djp

- die Zurverfügungstellung von zweckmäßiger Berufsgruppenkleidung (Kleidung und Schuhe) für alle betroffenen Beschäftigten, insbes. in den mobilen Pflege- und Betreuungsdiensten sowie der Straßensozialarbeit, durch die ArbeitgeberInnen durch Verankerung entsprechender Bestimmungen in den relevanten Kollektivverträgen. Die öffentliche Hand muss die dafür erforderlichen Finanzmittel sicherstellen.
- Sollte diese Forderung nicht unmittelbar umsetzbar sein, so wird sich die GPA-djp aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den betroffenen Berufsgruppen um gering entlohnte KollegInnen handelt, die oft noch dazu nur in Teilzeit angestellt sind, für eine steuerliche Entlastung jener einsetzen.

Neue Gewerkschaftliche Herausforderungen im Bereich Demenz und Migration

Antragssteller: eingebracht vom Regionalausschuss work@social Wien

Die soziale Anerkennung alter Menschen und ihr Recht auf eine angemessene Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, als auch der mitmenschliche und würdevolle Umgang ist die Aufgabe der gesamten Bevölkerung. Gesamtgesellschaftliche Regelungen sind ein Gebot der Stunde, sodass die Würde und Lebensqualität von älteren Menschen und denen, die professionell mit ihnen arbeiten, garantiert und geschützt werden kann. Die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen können nur über politische Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften stattfinden und so die Umsetzung der Forderungen gewährleistet werden.

Wie so oft, sind es die in den Sozial- und Gesundheitsberufen Tätigen, welche zuerst mit neuen Herausforderungen konfrontiert werden und diese in ihrer alltäglichen Arbeit bewältigen müssen – lange bevor es Konzepte oder gar die erforderlichen Ressourcen dafür gibt.

Eine dieser neuen Herausforderungen ist die Demenz bei Menschen mit Migrationshintergrund, welche in diesem Fall zusätzliche Anforderungen an alle beteiligten Berufsgruppen stellt. Mit der steigenden Lebenserwartung durch den medizinischen Fortschritt und weil immer mehr Menschen, die mit einer anderen Muttersprache aufgewachsen sind, hier ihren Lebensabend verbringen, steigt auch die Anzahl der Betroffenen. Grundsätzlich besteht ab 60 Jahren die Gefahr, an Demenz zu erkranken und in der Folge auch pflegebedürftig zu werden.

Demenz ist ein fortschreitendes Nachlassen der Gehirnleistung, das sowohl für die Betroffenen, als auch für Angehörige und die betreuenden Berufsgruppen besondere Herausforderungen nach sich zieht. Neben der schulmedizinischen Behandlung erfordert diese Erkrankung auch Maßnahmen, welche eine Verschlechterung des Krankheitsbildes zumindest verlangsamen. Hierzu bestehen schon vereinzelte Angebote etwa im Bereich der kreativen Freizeitgestaltung oder auch der Anregung verschiedener Sinne.

Eine fortschreitende Demenz führt bei Menschen mit Migrationshintergrund meistens dazu, dass diese wieder in ihrer Muttersprache sprechen und zunehmend auch nur mehr diese verstehen. Die später erworbenen Deutschkenntnisse gehen verloren. Das gilt auch für Menschen, die bereits in Österreich geboren wurden, aber in den ersten Lebensjahren mit der Muttersprache ihrer Eltern aufgewachsen sind. Die damit einhergehende Kommunikationseinschränkung hat unter anderem auch Auswirkungen auf das Pflegepersonal, ÄrztInnen und andere an der Betreuung beteiligte Berufsgruppen. Bis heute gibt es für die Betroffenen aber keine muttersprachlichen Angebote. Sie sind eine Art vergessene PatientInnen des Versorgungssystems.

Gleichzeitig stehen auch die ProfessionistInnen vor einer nicht zu bewältigenden – im wahrsten Sinne des Wortes – sprachlichen Herausforderung. Es kann nicht erwartet werden, dass sie alle Sprachen ihrer KlientInnen verstehen bzw. sprechen. Darüber hinaus müssen sie ihre Arbeit noch machen können – doch dazu braucht es Kommunikation mit den Betroffenen. Damit dies funktionieren kann, braucht es spezielle Unterstützungsressourcen, aber auch den bewussten Einsatz von Fachpersonal in allen beteiligten Berufsgruppen, welches selbst über einen möglichst vielfältigen Migrationshintergrund verfügt. Ohne systematische, spezialisierte Angebote wird es aber auf Dauer nicht gehen!

Antrag 6

Annahme

Weiterleitung an BF

Notizen

Die GPA-djp Wien fordert daher:

- die aktive Enttabuisierung des Themas Demenz in migrantischen Communities durch zu etablierende spezialisierte Beratungs- und Informationsstellen, an welche sich Betroffene, Angehörige und Betreuungspersonal auch von sich aus wenden können.
- die Aufnahme des Demenzscreenings in die Vorsorgeuntersuchung als freiwilliges Zusatzangebot ab dem 60. Lebensjahr.
- die Etablierung von PflegedolmetscherInnen wo erforderlich – in großen Einrichtungen vor Ort, für kleinere Einrichtungen in Form eines PflegedolmetscherInnenpools, auf den jederzeit zugegriffen werden kann.
- die zusätzliche finanzielle Abgeltung für die Fremdsprachenkompetenz, die mehrsprachige KollegInnen in der Arbeit leisten.
- Zur Bewältigung und Kompensation der Zusatzbelastung: Erhöhung des Betreuungs- und Pflegeschlüssels und Verringerung der Arbeitszeit der betroffenen Berufsgruppen auf 32 Wochenstunden und maximal vier Arbeitstage pro Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Sechs Wochen Urlaub für alle Beschäftigten.

Nein zum sozialen Backlash in Wien

Antragssteller: eingebracht vom Regionalausschuss work@social Wien

Der Sozial- und Gesundheitsbereich befindet sich in allen Bundesländern permanent unter Druck. Einsparungen, Leistungskürzungen, Um- oder Ausgliederungen stehen auf der Tagesordnung.

Auch in Wien werden Subventionen für Einrichtungen und Projekte gekürzt, die Gelder trotz Inflation und Gehaltserhöhungen nicht angehoben oder bei gleich bleibenden finanziellen Mitteln die Aufträge ausgeweitet bzw. die ansteigenden KlientInnenzahlen nicht abgegolten. Beispiele: Mobile Frühförderung und Familienbegleitung, Sexarbeiterinnen-Beratung, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Pflege und Betreuung von alten und behinderten Menschen, ...

Die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitsbereich – ein an Angestellten und Mitgliedern wachsender Wirtschaftsbereich in der GPA-djp - müssen eine fortschreitende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in dieser ohnedies unterbezahlten Branche, in der überwiegend Frauen arbeiten, feststellen. Die Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, die mit einer laufenden Intensivierung der Arbeit einhergehen, gehen auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten wie auch auf Kosten der LeistungsbezieherInnen (KlientInnen, PatientInnen, ...).

Im Gegenteil, wäre jedoch eine finanzielle Aufstockung erforderlich, um die Versorgung der Bevölkerung mit qualitativ hochwertigen Gesundheits- und Sozialleistungen dauerhaft sicher zu stellen und die über die psychischen und physischen Grenzen gehende Arbeitsintensivierung für die Beschäftigten wieder zu reduzieren.

Die GPA-djp Wien fordert daher:

- Durch intensive Bemühungen konnten in den letzten Jahren zusätzlich hunderte Millionen Euro für die Pflege erstritten werden. Trotzdem ist die Finanzierung von Pflege und sozialen Dienstleistungen nicht nachhaltig gesichert – Daher ist die Forderung nach einer Sozialmilliarde wichtiger denn je! Die GPA-djp wird sich in Zukunft verstärkt dafür einsetzen, dass die Sozialmilliarde beschlossen und der Sozial- und Gesundheitsbereich mit ausreichend finanziellen Mitteln ausgestattet wird.
- Die Initiierung politischer, gewerkschaftlicher und betrieblicher Kampagnen für massiv mehr Ressourcen (zusätzlicher Personaleinsatz, bessere Ausstattung, höhere Gehälter) in allen Bereichen der Sozial- und Gesundheitsbranche.
- Unterstützung von Initiativen der Beschäftigten und BetriebsrätInnen gegen Einsparungen und Kürzungen im Sozial- und Gesundheitsbereich.
- 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 – im Sinne der Beschäftigten und der Bevölkerung – eintreten.

Antrag 7

Annahme

Antrag 8

Annahme

Weiterleitung an BF

Pflege zu Hause muss als Schwerarbeit anerkannt werden

Antragssteller: eingebracht vom Regionalausschuss work@social Wien

Mobile Pflege und Betreuung findet derzeit in Österreich unter teilweise katastrophalen Bedingungen statt. Die Wohnungen der KlientInnen bzw. PatientInnen sind nicht als Arbeitsplätze ausgestattet – sie unterliegen ja schließlich nicht der Arbeitsstättenverordnung. Hier wäre Abhilfe vonnöten; dies würde allen an der Hauskrankenpflege beteiligten Berufsgruppen (DGKP, PfleghelferInnen, Heimhilfen, ...) zugute kommen. Das würde einerseits mehr Platz erfordern, aber auch Hilfsmittel zum Heben, um diese körperliche Schwerarbeit ergonomisch gestalten zu können.

Andererseits wäre es nicht nur aus Gründen der körperlichen Belastung wünschenswert, dass die Arbeit nicht alleine erbracht werden muss. Schon die Tatsache, dass die beteiligten Berufsgruppen zumeist vollkommen alleine den ganzen Tag mit mehr oder weniger schwerkranken Personen verbringen, verweist darauf, dass es sich bei dieser Tätigkeit um psychische Schwerarbeit handelt.

Viele der Wohnungen der KlientInnen sind aber schlicht und einfach auch gesundheitsgefährdend: Schimmel, Ratten, WC am Gang, kein Warmwasser, keine Heizung stehen an der Tagesordnung. All diese Tatsachen verweisen darauf, dass es sich bei mobiler Pflege und Betreuung eindeutig um eine Arbeit unter erschwerten, schmutzigen und auch gefährlichen Bedingungen handelt.

Die GPA-djp Wien fordert daher:

- die Anerkennung von mobiler Pflege und Betreuung als Schwerarbeit für alle daran beteiligten Berufsgruppen!
- eine verpflichtende Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage) in allen relevanten Kollektivverträgen für alle beteiligten Berufsgruppen! Die öffentliche Hand muss den Unternehmen der mobilen Pflege dafür ausreichende Mittel zur Verfügung stellen!

Qualitätssicherung in der Bundesvergabe

Antragssteller: eingebracht von der work@education Wien

[Vergleiche Sozialpartner-Initiative „Faire Vergaben... sichern Arbeitsplätze“]

Staatliche Aufträge verlangen die sorgsame Einsetzung von Steuergeldern. Die GPA-djp setzt sich dafür ein, dass Bundesaufträge an jene Unternehmen vergeben werden, die qualitativ hochwertige Arbeitsplätze schaffen bzw. erhalten und soziale Verantwortung gegenüber der Belegschaft und der Gesellschaft zeigen.

Nicht das Billigstbieterprinzip sondern das Bestbieterprinzip schafft faire und gute Arbeitsbedingungen für unsere derzeitigen und zukünftigen Mitglieder. Bestbieter bedeutet für uns: beste Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerschaft, betriebliche Gesundheitsförderung zur Krankheitsprävention und Gesundheit im Alter, beste Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten, Umsetzung der arbeitsrechtlichen Vorschriften, Beschäftigung von älteren Arbeitskräften, Ausbildung zukünftiger Fachkräfte, Einstellung von Menschen mit Behinderung statt Zahlung der Ausgleichstaxe.

Ein Grundsatz des Vergabeverfahrens muss sein, dass soziale Kriterien keine Optionen, sondern unverzichtbare und unabdingbare Bestandteile einer Ausschreibung sind. Nach §19(6) BVerG „kann(!) auf die Beschäftigung von Frauen, von Personen im Auszubildendenverhältnis, von Langzeitarbeitslosen, von Menschen mit Behinderung und älteren Arbeitnehmern sowie auf Maßnahmen zur Umsetzung sonstiger sozialpolitischer Belange Bedacht genommen werden.“ Die GPA-djp verlangt, dass auf diese Punkte –und mehr- Bedacht genommen werden muss.

Bei der Beschäftigung sind diesbezügliche Quoten vorstellbar, die dort, wo es sachlich gerechtfertigt ist, erfüllt werden müssen. Bei Überschreitung gebührt ein entsprechender Bonus. Prinzipiell ist ein Maßnahmenkatalog wünschenswert, der Umsetzungen sozialpolitischer Belange qualitativ aufzählt. Als plakativstes Beispiel seien die betriebliche Frauenförderung und die bessere Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf genannt (vgl. §92b ArbVG). Jede umgesetzte Maßnahme ist als Bonus für die Einreichung zu werten.

Hier muss klar von gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen (z. B.: Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz) abgegrenzt werden: eine Umsetzung selbiger ist eine Voraussetzung für die Ausschreibung. Eine Nicht-Beachtung führt zu einem Ausschluss aus dem Vergabeprozess.

Sowie nach §77 BVerG Qualitätssicherungsnormen und Normen für Umweltmanagement festgelegt werden können(!), muss es verbindlich Qualitätskriterien für Personal und Standort geben, deren Einhaltung –so wie nach §84 BVerG bei arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften – gefordert wird. Der Auftraggeber muss festlegen, mit welchen Nachweisen die Einhaltung dieser Kriterien und gesetzlichen Vorschriften belegt werden kann. Dafür muss §70(1) BVergG um den Punkt „5. soziale Verantwortung“ ergänzt werden.

Auszug: Aus Artikel 67(2) EU-Richtlinie 2014/24

„Das Kostenelement kann auch die Form von Festpreisen oder Festkosten annehmen, auf deren Grundlage die Wirtschaftsteilnehmer nur noch mit Blick auf Qualitätskriterien miteinander konkurrieren.“

Antrag 9

Annahme

Weiterleitung an BF

Notizen

Die GPA-djp Wien fordert daher:

- Dass es bei der Bundesvergabe einen Qualitäts- statt einem Preiskampf der Unternehmen zu geben hat, um damit dem Preis- und in weiterer Folge dem Sozialdumping Einhalt zu bieten. Dort wo es möglich ist sollen Festpreise durch den Auftraggeber festgelegt werden. Als echte Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft tritt die GPA-djp für eine Verbesserung der Arbeitsbedingung aller ein und bekennt sich klar gegen Sparmaßnahmen auf Kosten der Fairness und der psychosozial-ökonomischen Sicherheit der Beschäftigten.

Für eine zeitgemäße Pflege in Österreich

Antragssteller: eingebracht durch die AUGÉ/UG, Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

Im Pflegebereich gibt es relativ wenige Entwicklungsmöglichkeiten. Die Ursache dafür ist die nicht unberechtigte Angst der in diesem Bereich politisch Verantwortlichen, dass dann Menschen, die sich für diesen unzeitgemäßen Beruf entschieden haben, sich wieder abwenden könnten. Damit entsteht aber ein problematischer Kreislauf. Ein Beruf mit sehr eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten bekommt per se den Ruf unattraktiv zu sein und löst damit ein gewisses Fluchtverhalten aus. Ein Umstand, der durch die hohe Abwanderungstendenz im Pflegebereich belegt ist.

Weiters sind Ausbildungssituation und Berufsalltag von einer unzeitgemäßen Hierarchie bestimmt. Die bundesheerähnlichen Umgangsformen wirken auf selbstbewusste junge Menschen extrem abschreckend.

Hinzu kommt, dass die Entscheidung für einen Pflegeberuf zumeist zu früh getroffen wird. Mit fünfzehn oder sechzehn Jahren eine nachhaltige Berufsentscheidung zu treffen, überfordert Menschen und bewirkt dann, dass Menschen nach nur wenigen Berufsjahren, weggehen.

Um die attraktiven Seiten dieses Berufes sichtbar zu machen sind eine Vielzahl an Maßnahmen notwendig.

Die GPA-djp Wien fordert daher:

- Es muss sichergestellt werden, dass die Arbeit im Pflegebereich so gestaltet ist, dass sie nicht auf Kosten der Gesundheit des Pflegepersonals geht.
- Es muss daher sichere Arbeitsplätze für körperlich versehrte ArbeitnehmerInnen geben, ohne dass es zu gravierenden Lohnseinbußen kommt. Menschen finanziell zu bestrafen, die häufig berufsbedingt gesundheitliche Probleme bekommen, ist zynisch.
- Eine wesentliche Attraktivität dieses Berufes sind die vielfältigen menschlichen Beziehungen im Arbeitsalltag. Die Pflege braucht Arbeitsbedingungen mit ausreichender Zeit auch zur Beziehungspflege. Durch eine Arbeitsverdichtung, die den pflegenden Menschen auf eine Funktionsmaschine reduziert, wird genau das zerstört.
- Anhebung des Ausbildungsniveaus und eine verbesserte Durchlässigkeit für andere Berufe
- Anhebung des Entscheidungsalters und auch ein gewisser Praxistest, damit der Pflegeberuf nicht zur Frustration und damit dann zu einer Abwertung führt.
- Eine klare Absage an Versuche, den Beruf nach unten zu nivellieren

Unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen für Pflegeberufe ist es illusorisch, dass Menschen ihr ganzes Erwerbsleben hindurch 45 Jahre lang engagiert und empathisch am Krankenbett arbeiten. Um Pflege wirklich attraktiv zu machen braucht es einen völligen Kulturwandel in der Pflege.

Antrag 11

Annahme

Weiterleitung an BF



Notizen

Eine moderne Pädagogik, die junge Menschen zu weltoffenen Individuen heranbildet, eine Fehlerkultur, die Ängsten entgegenwirkt anstatt sie zu schüren, ein respektvoller Umgang miteinander sind Ecksteine, die für diesen Kulturwandel notwendig. Voraussetzung dafür ist, dass die Politik bereit ist, sich mit der Pädagogik und der Führungsstruktur auseinanderzusetzen und notwendige Schritte zu setzen.

Für eine umfassende Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit!

Antragssteller: eingebracht durch die AUGÉ/UG, Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

Im Jahresdurchschnitt 2013 waren in Österreich 287.207 Menschen erwerbsarbeitslos; das bedeutet im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg um 10,2 % (arbeitslos vorgemerkte Personen laut Sozialbericht 2013 - 2014 des BMASK). 2014 erreichte die Arbeitslosigkeit in Österreich neue traurige Rekorde und lag in einzelnen Monaten knapp an der 400.000-Personen-Marke.

Gleichzeitig ist die Zahl geleisteter Überstunden 2013 mit 270 Millionen Überstunden trotz Krise anhaltend hoch. Vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen arbeiteten 2013 mit durchschnittlich 41,7 Stunden/Woche (Männer: 42,2 Stunden, Frauen: 40,8 Stunden) so viel, wie kaum sonstwo in Europa, deutlich über dem EU-Schnitt (Statistik Austria).

2013 ist die Teilzeitquote auf 26,5 % gestiegen. Bei den Frauen liegt sie bei 45,9 % (Statistik Austria). Die Atypisierung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse schreitet voran: 2013 waren nur noch 50,5 Prozent der rund 4,2 Millionen unselbständig Beschäftigten in einem Vollzeitjob mit kontinuierlicher, durchgängiger Beschäftigungsdauer (Einkommensbericht des Rechnungshofs 2012 und 2013).

Auch wegen der hohen Quote von Frauen in Teilzeit und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und den dabei erzielten Stundenlöhnen, die deutlich hinter jenen Vollzeit Beschäftigter liegen, ist Armut bis ins Alter hineinreichend vor allem weiblich. In Österreich verdienen Frauen im Durchschnitt aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft um 23 % Prozent weniger als Männer (Statistik Austria, Gender Statistik). Österreich liegt damit hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede in der EU an zweiter Stelle. Nur in einem Land der EU sind die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen größer!

Der ungleichen Verteilung der Erwerbsarbeit (die meisten Männer arbeiten Vollzeit und viele von ihnen leisten Überstunden, fast die Hälfte der Frauen arbeiten Teilzeit) entspricht die ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern: insgesamt wird die unbezahlte Arbeit zu zwei Dritteln von Frauen erbracht, bei erwerbstätigen Frauen liegt der Anteil immer noch bei 62,6 %.

Vor vierzig Jahren fand die letzte allgemeine, gesetzliche Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden wöchentlich, 8 Stunden täglich statt. Ein langjährige Forderung der ArbeiterInnenbewegung wurde damals umgesetzt. Vierzig Jahre später ist es höchste Zeit, weitere Schritte in Richtung einer gerechteren Verteilung von Arbeit, Zeit und Geld zu setzen.

Deshalb fordert das Regionalforum der GPA-djp Wien vom 22. April 2015 gesetzliche Schritte zu einer Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit in Richtung 30-Stunden-Woche bei vollem Einkommensausgleich,

- weil sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine umfassende Arbeitszeitverkürzung angesichts des enormen Produktivitätszuwachses (von 1994 bis 2012: + 23,9 %) in den letzten Jahrzehnten bei gleichzeitig stagnierender Reallohnentwicklung (Brutto-reallöhne wuchsen zwischen 1994 und 2012 um 5 %, die Netto-reallöhne fielen sogar um 0,5 %) schon erarbeitet haben (Quelle: AK OÖ),

Antrag 12

Annahme

Weiterleitung an BF

Notizen

- weil nur mit kürzerer täglicher Arbeitszeiten die traditionelle Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern und damit die ungerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit aufgebrochen werden kann,
- weil die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Ausgleich für belastende Arbeitsbedingungen brauchen – im europäischen Vergleich gibt es eine hohe Ausprägung der Belastungsfaktoren Arbeitsintensität, Arbeitstempo und Zeitdruck (Quelle: OECD) ,
- weil lange Arbeitszeiten krank machen,
- weil wir damit Arbeitsplätze schaffen können,
- weil wir Arbeit und damit Einkommen, Chancen und soziale Absicherung gerechter verteilen wollen.

Zusätzlich fordert die GPA-djp Wien:

- Maßnahmen zum Abbau von Überstunden – insbesondere über eine Verteuerung von Überstunden (z.B. über progressiv steigende Zuschläge auf die Arbeitgeberbeiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung).
- Rechtsansprüche auf zeitlich befristete, sozial abgesicherte berufliche Auszeiten (Karenzen) für Bildung, Betreuung, Pflege oder zur Erholung (Sabbatical, Burn-out-Prävention)
- 6 Wochen Urlaubsanspruch für alle unselbständig Beschäftigten
- einen Rechtsanspruch auf Teilzeit in bestimmten Lebensphasen (z.B. Weiterbildung, Kinderbetreuung) mit Rückkehrrecht zu Vollzeit

Für eine zeitgemäße Sozialarbeit im 21. Jahrhundert – Problemlösungskompetenz statt Problemadministration

Antragssteller: eingebracht durch die AUGÉ/UG, Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

Menschen in sozialen Notlagen werden zunehmend sozial „administriert“. Trotz immer komplexerer und komplizierterer Problemlagen werden die zeitlichen Ressourcen für deren Bearbeitung tendenziell knapper. Zusammenarbeit und intensive Beschäftigung bzw. Auseinandersetzung mit den betroffenen Personen auf Augenhöhe ist kaum noch gefragt – wirtschaftliche Überlegungen im Sinne einer Arbeitsverdichtung – also der Druck auf die Erbringung von Mehrleistung innerhalb eines vorgegebenen, knappen Zeitraums - stehen im Vordergrund. Hierarchisch vorgegebene, qualitätszertifizierte Prozessvorgaben lassen wenig Spielraum für individuelle Lösungen. Gleichzeitig werden direkte Zugänge für die betroffenen Menschen reduziert – beispielsweise werden Call Center-„Lösungen“ vorge-schaltet, das Antrags- und Formalitäten(un)wesen steigt.

Ein niederschwelliger Zugang zur Sozialarbeit ist damit kaum noch gegeben. Sozialarbeit ist gerade in wirtschaftlich problematischen Zeiten ein gesellschaftspolitisch wichtiger Faktor und kann, wie das Beispiel Familiengerichtbarkeit zeigt, häufig entscheidend zu Problemlösungen beitragen. Dazu ist es notwendig, sich der Tendenz hin Richtung Sozialadministration entgegenzustellen.

Das Regionalforum der GPA-djp Wien vom 22. April 2015 fordert zeitgemäße Rahmenbedingungen für die Sozialarbeit im Sinne einer Problemlösungskompetenz statt Problemadministration:

- Für Menschen in sozialen Problemlagen muss ein einfacher Zugang zu Sozialarbeit möglich sein. Gesetzgeber und Landesregierungen werden aufgefordert, bürokratische Hürden deutlich zu reduzieren. Call Center-Lösungen mit standardisierten Fragebeantwortungen durch schlecht ausgebildetes Personal sind keine Antworten auf soziale Problemlagen.
- Qualitativ hochwertige Sozialarbeit darf nicht dem wirtschaftsliberalen Messbarkeitswahn geopfert werden. Viele qualitativ wichtige Faktoren in der Sozialen Arbeit lassen sich nicht in messbare Standards gießen. In der Arbeit mit und für Menschen können naturwissenschaftliche Methoden die Realität nur unzureichend abbilden und führen damit zu einer verzerrten Wahrnehmung der Wirklichkeit.
- Anzustreben ist dabei ein Bundesberufsgesetz für SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen. Wenn die Bundesländer nicht bereit sind, diese Regelkompetenz an den Bund zu übertragen, sind neun gleichlautende Landesgesetze als Berufsgesetze für SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen zu fordern. In diesen Berufsgesetz(en) sind die Ausbildungsstandards (tertiäres Bildungsniveau für SozialarbeiterInnen bzw. sekundäres, postsekundäres und tertiäres Bildungsniveau für SozialpädagogInnen) festzuschreiben. Ferner sind Definitionen der Berufe, Methoden, Berufsethik, Verschwiegenheitspflichten und Berufsschutz in diesem/n Gesetz/en zu regeln.

Ein Berufsgesetz ist notwendig, um Tendenzen, Sozialarbeit nach unten zu nivellieren, entgegenzutreten. Ein Berufsgesetz mit klaren Strukturen ist aber auch für die Identität der Berufsgruppe ein wichtiger Faktor. Die derzeitige Situation, in der mitunter die Phantasien anderer Berufsgruppen darüber entscheiden, was soziale Arbeit ist oder eben nicht, ist unbefriedigend und demotivierend.

Antrag 13

Annahme

Weiterleitung an BF

Notizen

- Insbesondere in ökonomischen und sonstigen Umwelt-Krisenzeiten braucht es eine starke und handlungsfähige Sozialarbeit, die auch auf aktuelle, krisenspezifische Herausforderungen entsprechend reagieren kann. Oft wird gerade dort, wo Politik und Gesellschaft nicht mehr weiter wissen, Soziale Arbeit mit der Problemlösung beauftragt. Dazu braucht sie einen ausreichend breiten Handlungsspielraum und Schutz vor „verordneten, der Berufsethik widersprechenden Arbeitsbedingungen“. Diese sind im Berufsgesetz festzulegen.

Für ALLE,
die **mehr wollen!**



1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon 05 0301-301, Fax 05 0301-300
www.gpa-djp.at - eMail: service@gpa-djp.at, DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352