younion
Die Daseinsgewerkschaft

WIR SCHREIBEN Zukunft

ZUKUNFTSPAPIER

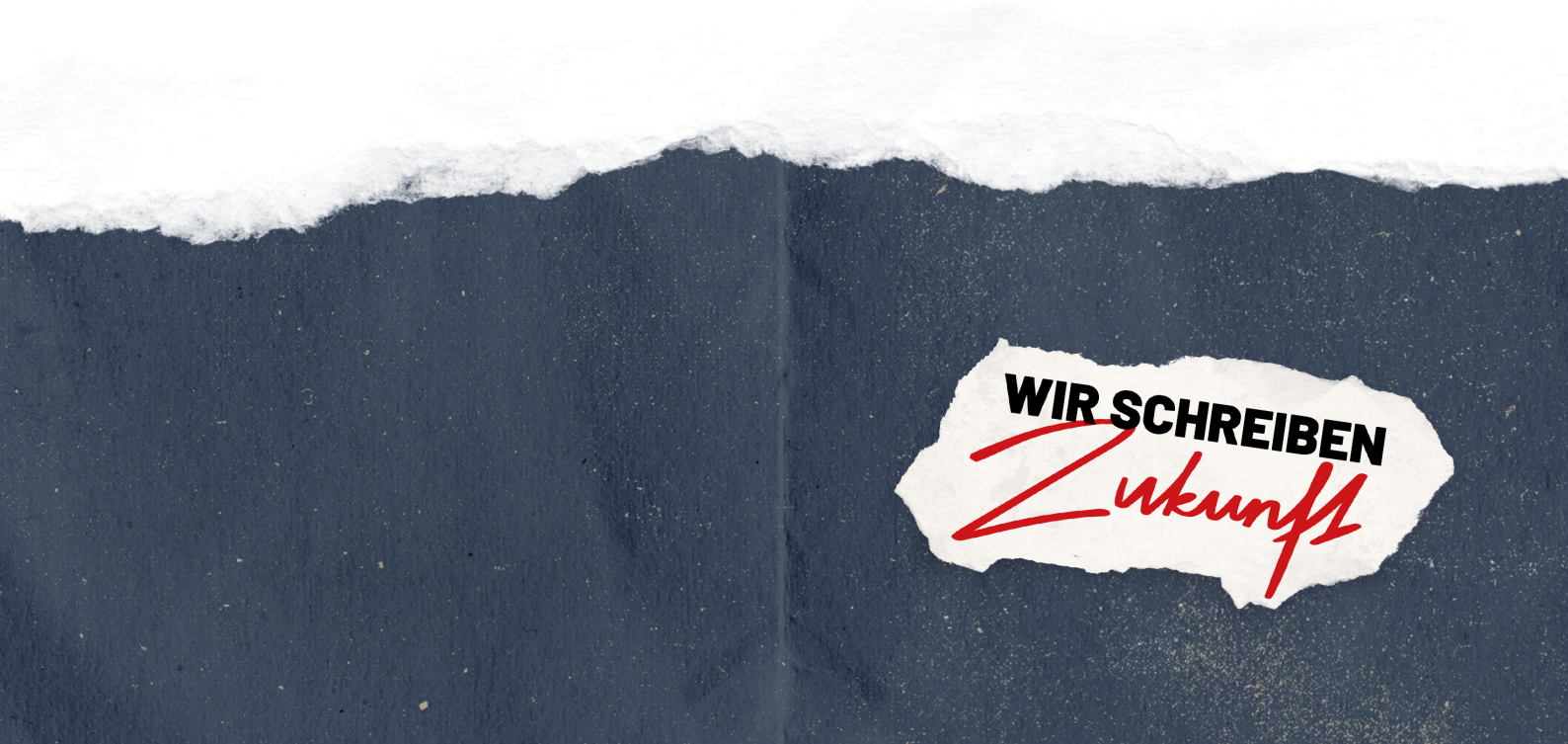
2. BUNDESKONGRESS

YOUNION _ DIE DASEINSGEWERKSCHAFT



INHALT

Einleitung 3
Themenfeld: DIGITALISIERUNG 4
Themenfeld: ARBEITSBEDINGUNGEN 7
Themenfeld: ARBEITSZEIT 10
Themenfeld: DASEINSVORSORGE, KLIMA und GERECHTER ÜBERGANG 15
Themenfeld: DIVERSITÄT 18





EINLEITUNG

Die Arbeitswelt befindet sich inmitten von grundlegenden Veränderungen. Dafür braucht es eine starke Arbeitnehmer:innenvertretung, die diesen Wandel aktiv mitgestaltet. Als younion _ Die Daseinsgewerkschaft nehmen wir diese Verantwortung ernst. Wir wollen nicht nur reagieren, sondern vorausdenken und bereits heute jene Entscheidungen vorbereiten, die für das Jahr 2031 entscheidend sein werden.

Wir verstehen uns als zentrale Schnittstelle und starke Stimme unserer Mitglieder. Dieses Zukunftspapier zeigt auf, wie gute Arbeit, sichere Arbeitszeiten, gesunde Arbeitsbedingungen, gelebte Diversität sowie eine sozial und ökologisch gerechte Daseinsvorsorge zusammengehören.

THEMENFELD: DIGITALISIERUNG

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt tiefgreifend. Neue Technologien, Automatisierung und Künstliche Intelligenz (KI) prägen bereits heute unseren Arbeitsalltag und werden ihn in Zukunft noch stärker beeinflussen. Für die Beschäftigten im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge bedeutet das: Chancen auf Erleichterung und Flexibilität, aber auch Risiken und Kontrolle, Entgrenzung und eventuellen Arbeitsplatzverlust sowie digitale Vereinsamung, neue Formen des Missbrauchs durch Fake-Inhalte und intransparente KI-Anwendungen.

Wir als younion _ Die Daseinsgewerkschaft stehen dafür ein, dass dieser Wandel sozial, demokratisch und nachhaltig gestaltet werden muss. Die digitale Transformation darf nicht als Selbstzweck gedacht sein, sondern muss den Menschen und der Gesellschaft dienen.

Datenschutz und Datensicherheit in der digitalen Arbeitswelt

Ein zentrales Element dabei ist der Schutz der Privatsphäre und der persönlichen Daten. In einer digitalen Arbeitswelt, in der Arbeit zunehmend über Plattformen, Cloud-Systeme und KI-gestützte Anwendungen organisiert wird, darf der Datenschutz nicht zum Nebenthema werden. Persönliche Daten gehören den Beschäftigten, nicht den Systemen oder den Arbeitgeber:innen bzw. der Dienstgeber:in.

Wir als younion _ Die Daseinsgewerkschaft fordern daher eine Stärkung des betrieblichen sowie behördlichen Datenschutzes und verbindliche Mitbestimmungsrechte (Personalvertretungsgesetz, ArbVG etc.) der örtlichen Personalvertretungen und Betriebsvertretungen bei allen Fragen rund um die Datenerhebung und Datenverarbeitung. Leistungs- sowie Verhaltenskontrollen durch digitale Mittel müssen strikt untersagt werden.

Jede neue Technologie, die im Arbeitsumfeld eingesetzt wird, soll einer verpflichtenden Datenschutz-Folgenabschätzung und Risikoanalyse unterzogen werden. Gleichzeitig braucht es ein Recht auf umfassende alters- sowie generationengerechte Aus- und Weiterbildungsangebote für Beschäftigte, Führungskräfte und Datenschutzbeauftragte in der öffentlichen Daseinsvorsorge sowie Personalvertreter:innen und Betriebsrät:innen, um die Beschäftigten in dieser komplexen Materie unterstützen zu können.

Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorganisation der Zukunft

Mit der Digitalisierung wandeln sich auch Arbeitszeitmodelle und die Arbeitsorganisation – flexible Arbeitsformen wie Homeoffice oder mobiles Arbeiten können die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern – dürfen aber nicht zu permanenter Erreichbarkeit und Entgrenzung führen.

Wir als younion _ Die Daseinsgewerkschaft fordern daher ein Recht auf Nichterreichbarkeit und klare Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Gleichzeitig braucht es soziale Formate und organisatorische Räume, die auch in digitalisierten Arbeitswelten persönliche Begegnung, kollegialen Austausch und Zusammenarbeit sichern.

Der Einfluss von Künstlicher Intelligenz und Automatisierung des Arbeitsplatzes

Die Digitalisierung eröffnet neue Spielräume, um beispielsweise verbesserte Arbeitszeitmodelle umsetzen zu können. Produktivitätsgewinne durch Automatisierung müssen den Beschäftigten zugutekommen. Mitbestimmung und Mitsprache der Arbeitnehmer:innenvertretungen müssen bei der Einführung neuer Arbeitsformen garantiert sein.

Künstliche Intelligenz und Automatisierung verändern die Berufsbilder, Qualifikationsanforderungen und Beschäftigungsformen. Damit diese Veränderungen nicht zu sozialer Spaltung führen, braucht es klare Regeln.

Wir als younion _ Die Daseinsgewerkschaft fordern daher eine Stärkung der Mitwirkungsrechte (PVG, ArbVG etc.) vor und bei der Einführung von Digitalisierungsprojekten (z. B.: KI-Systeme).

Entscheidungen über Personal, Arbeitsbewertungen oder Leistungsbeurteilungen dürfen niemals ausschließlich von Algorithmen getroffen werden – hierbei bleibt die qualifizierte menschliche Verantwortung unverzichtbar. Beschäftigte müssen durch alters- und generationengerechte Weiterbildung, Umschulung und Qualifizierungsprogramme unterstützt werden, um den Wandel aktiv mitgestalten zu können. Öffentliche Förderprogramme sollen nur jene KI-Anwendungen unterstützen, die transparent, nachvollziehbar und diskriminierungsfrei sind.

Darüber hinaus ist das Thema KI und Digitalisierung auf gewerkschaftlicher Ebene kontinuierlich weiterzuverfolgen. Es braucht eine laufende Analyse darüber, welche Berufsfelder mittel- und längerfristig verändert oder ersetzt werden könnten, welche neuen Berufsbilder entstehen, und welche besonderen Rahmenbedingungen in Zusammenhang mit KI zu beachten sind. Dieser Prozess muss transparent erfolgen, eine laufende Information der Mitglieder gewährleisten und Rückkoppelungsmöglichkeiten sicherstellen. Ebenso braucht es eine Vernetzung mit Arbeitnehmer:innenvertretungen auf internationaler Ebene.

Die younion _ Die Daseinsgewerkschaft muss darüber hinaus eine verlässliche Anlaufstelle für Beschäftigte sein, wenn es um Fragen zu Überwachung, KI-Einsatz, digitaler Kontrolle und Arbeitsplatzsicherheit geht.

Nachhaltigkeit und „Green Jobs“ in der digitalen Transformation

Die Digitalisierung und Nachhaltigkeit müssen zusammen gedacht werden. Die digitale Transformation darf nicht auf Kosten der Umwelt erfolgen.

Als younion _ Die Daseinsgewerkschaft setzen wir uns daher für eine ökologische Ausrichtung der Digitalisierung ein. Energieeffiziente Technologien, nachhaltige Beschaffungspolitik und ressourcenschonende Infrastruktur müssen in der öffentlichen Daseinsvorsorge zum Standard werden. Die Digitalisierung kann zur Reduktion von Energieverbrauch und CO_2-Emissionen beitragen, etwa durch intelligente Gebäudesteuerung, papierlose Verwaltung oder nachhaltige Mobilitätslösungen. Dafür braucht es jedoch gezielte politische und organisatorische Maßnahmen.

Wir fordern daher den gezielten Ausbau von „Green Jobs“ in der öffentlichen Daseinsvorsorge und die Integration ökologischer Kompetenzen in Aus- und Weiterbildungsprogrammen.

Digitalisierung in der öffentlichen Daseinsvorsorge: Herausforderungen und Chancen

Die öffentliche Daseinsvorsorge steht im Zentrum dieser Entwicklung – die Digitalisierung dieser eröffnet enorme Chancen, um Bürger:innennähe, Effizienz und Servicequalität zu verbessern – doch diese Chancen können nur genutzt werden, wenn die Beschäftigten ausreichend einbezogen und unterstützt werden. Die Digitalisierung darf nebst diesen Automatisierungen sowie Verbesserungen für die Bürger:innen nicht zu einer Arbeitsverdichtung für die Beschäftigten führen. Digitalisierung ist kein Sparprogramm, sondern eine gezielte Investition in die Zukunft.

Wir fordern daher ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen sowie die Bereitstellung einer adäquaten Grundausstattung (Software & Hardware) für die digitale Verwaltung.

Zukunft der Stadtverwaltung und die Rolle der Arbeitnehmer:innenvertretung

Die Arbeitnehmer:innenvertretungen sowie die Beschäftigten müssen von Beginn an in die Planung und Umsetzung digitaler Projekte eingebunden werden. Digitale Kompetenzen sollen fester Bestandteil von Ausbildung, Weiterbildung und Personalentwicklung sein. Gleichzeitig müssen Kernaufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge vor Privatisierung und Ausgliederung geschützt werden, denn die Digitalisierung darf nicht zur Aushöhlung öffentlicher Verantwortung führen.

Besonders in den Stadtverwaltungen zeigt

sich, wie stark Digitalisierung den Arbeitsalltag verändert. In Städten und Gemeinden, in denen der Wandel konkret erfahrbar wird, von E-Government, über Smart-City-Projekte, bis zu neuen Formen der Bürger:innenbeteiligung. Die Arbeitnehmer:innenvertretungen müssen in diesen Prozessen als gleichberechtigte Partner:innen auftreten. Sie tragen Verantwortung dafür, dass die Interessen der Beschäftigten in der Stadt der Zukunft berücksichtigt werden.

Wir fordern daher eine strategische Einbindung der Personalvertretungen und Betriebsrät:innen in kommunale Digitalisierungsstrategien und den Aufbau kommunaler Kompetenzzentren für digitale Verwaltung. Ziel ist es, Beschäftigung zu sichern, Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Qualität öffentlicher Dienstleistungen zu gewährleisten.

Die Digitalisierung ist eine gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe. Sie darf nicht nur von Technologiekonzernen oder Verwaltungsspitzen bestimmt werden, sondern muss demokratisch, transparent und mitarbeiter:innenorientiert erfolgen. Digitalisierung kann nur dann als Fortschritt gelten, wenn sie allen zugutekommt und neue Formen guter Arbeit ermöglicht.

Wir bekennen uns zu einer digitalen Transformation, die soziale Sicherheit, Mitbestimmung und Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt stellt. Der Mensch steht im Zentrum und nicht die Technologie. Wir werden uns als Gewerkschaft daher auf allen kommunalen Ebenen dafür einsetzen, dass der digitale Wandel zu mehr sozialer Gerechtigkeit, ökologischer Verantwortung und demokratischer Teilhabe führt. Dies erfordert eine umfassende Aus- und Weiterbildung für Beschäftigte und unsere Mitglieder, insbesondere Personalvertreter:innen und Betriebsrät:innen, um ein mögliches Sicherheitsrisiko bereits vorab einschätzen und gegebenenfalls verhindern zu können.

THEMENFELD: ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitsbedingungen prägen wesentlich, wie Menschen ihren Berufsalltag erleben. Gute Arbeitsbedingungen fördern Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit, während schlechte Bedingungen zu Belastung, Unzufriedenheit und sogar gesundheitlichen Problemen führen können.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Sicherung guter Arbeitsbedingungen ein zentraler Baustein für soziale Gerechtigkeit und Würde am Arbeitsplatz. Nur wenn Beschäftigte unter verlässlichen, gesunden und respektvollen Bedingungen arbeiten, können sie ihre Fähigkeiten entfalten und aktiv an der Gestaltung der Arbeitswelt mitwirken.

Um diese Bedeutung guter Arbeitsbedingungen mit Blick auf die Zukunft noch deutlicher zu machen, haben wir fünf zentrale Forderungen formuliert. Sie zeigen auf, welche Entwicklungen notwendig sind, damit Beschäftigte langfristig unter fairen, sicheren und würdevollen Bedingungen arbeiten können.

Hitzeschutz vor Denkmalschutz – Kälteschutz vor Denkmalschutz

Schutz vor Hitze und Kälte – Leistung und Schutz gehen Hand in Hand!

Extreme Temperaturen belasten die Beschäftigten stark – sei es in heißen Sommermonaten oder an kalten Wintertagen. Um Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu sichern, braucht es klare Regeln, konsequente Umsetzung und eine bessere Ausstattung.

Forderungen:

- Vollumsetzung der bestehenden Gesetze – z. B. Cool-Down-Erlass der Stadt Wien.
- Einführung von hitze- und kältefrei nach klaren Richtlinien – ohne finanzielle Einbußen.
- Verbesserte Klimatisierung durch Isolierung, Begrünung, Klimageräte, regulierbare Heizungen, Sonnenschutz und Lüftungsmanagement.
- Dienstkleidung neu denken: atmungsaktiv, bequem, hygienisch, wettergerecht – und mehr Mitwirkungsrechte der Beschäftigten.
- Weisungsfreiheit für Präventivfachkräfte, damit diese unabhängig arbeiten können.
- Verpflichtende Spezialschulungen/ Spezialmodule für Führungskräfte & Betriebsrät:innen, Personalvertreter:innen, Sicherheitsvertrauenspersonen.

Gesundheitsgerechte Arbeitsplätze – Ergonomie, Prävention und Ernährung für alle!

Gesundheitsschutz ist keine Kür, sondern Pflicht. Arbeitsplätze müssen so gestaltet sein, dass sie Körper und Psyche entlasten, Bewegung ermöglichen und gesunde Ernährung fördern. Nur so bleiben Beschäftigte langfristig leistungsfähig.

Forderungen:

- Ergonomie an allen Arbeitsplätzen schaffen (höhenverstellbare Tische, ergonomische Stühle/ Tastaturen, gute Beleuchtung).
- Moderne sowie attraktive Sozial- und Pausenräume schaffen: Rückzugsorte, welche Gesundheit fördern, soziale Begegnung ermöglichen und Erholung sichern.
- Zugang zu städtischen Sporteinrichtungen und Fitnesscentern (hausintern oder Kooperationsstandorte), die Ausgleich und Erholung ermöglichen.
- Gesunde und leistbare Mahlzeiten in jeder Dienststelle – ausgewogen, vegan und an unterschiedliche kulturelle Essgewohnheiten angepasst.
- Flächendeckende Ausweitung eines Essenszuschusses auf alle Lehrlinge und Auszubildende.
- Verpflichtende Implementierung von Gesundheitscoaches mit flächendeckender Verankerung von Arbeitsmedizin, Sicherheitsvertrauenspersonen und Arbeitspsychologie.
- Regelmäßige verpflichtende Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema gesundheitsgerechte Arbeitsplätze.
- Einführung eines Referats für Humanisierung in der younion-Zentrale, um Gesundheitsschutz stärker zu verankern. Zusätzliche Einrichtung einer Serviceline zur raschen Unterstützung bei Fragen und Problemen rund um die Themen Gesundheit

und Arbeitsplatz.
- Ergänzend müssen psychologische Unterstützung und betriebsärztliche Angebote niederschwellig und flächendeckend zugänglich gemacht werden.

Arbeiten mit Zukunft – lebensphasenorientiert, flexibel, nachhaltig und fair gestaltet!

Eine moderne Arbeitswelt erfordert flexible und nachhaltige Lösungen. Digitalisierung und neue Arbeitsmodelle dürfen nicht nur als Belastung empfunden werden, sondern müssen Beschäftigten echte Vorteile bringen.

Forderungen:

- Förderung von Jobrädern als gesunde und umweltfreundliche Mobilitätslösung für alle.
- Neue Arbeitsformen (Digitalisierung, mobiles Arbeiten, flexible Modelle) nur mit klaren Regeln und echter Mitgestaltung der Beschäftigten.
- Finanzierung und Freistellung für Höherqualifizierungen und Weiterbildungen.
- Bewusstseinsschaffung und Stärkung verbindlicher Zeitressourcen als gelebte Priorität für Führungskräfte, um persönliche und verpflichtende Gespräche mit Mitarbeiter:innen zu führen.
- Verpflichtend fortlaufende Schulungen für Führungskräfte mit Fokus auf Chancengleichheit und moderne Personalführung.
- Einführung von Einstiegs- und Entwicklungsangeboten: Traineeprogramme, Wiedereinstieg nach Pausen, gezielte Umschulungsangebote und aktives Recruiting.
- Eine faire Arbeitseinführung und strukturierte Einarbeitung neuer Mitarbeitender müssen dabei selbstverständlich sein.
- Generationsübergreifenden Wissenstransfer ermöglichen durch:
- Tandem-Modelle (ältere und jüngere Mitarbeiter:innen arbeiten eng zusammen)
- Mentoring-Programme
- Job-Rotation und Hospitationen
- Digitale Wissensplattformen für den internen Erfahrungsaustausch

Mitbestimmung und Personalabsicherung – echte Beteiligung für eine faire Arbeitswelt

Veränderungen am Arbeitsplatz müssen gemeinsam mit der Interessenvertretung sowie den Beschäftigten gestaltet werden. Nur durch echte Mitbestimmung und ausreichende Ressourcen kann eine faire, zukunftssichere Arbeitsorganisation entstehen.

Forderungen:

- Stärkung der Mitbestimmungsrechte bei neuen Technologien, technischer Ausstattung, Arbeitsorganisation und Schutzmaßnahmen.
- Stärkere Mitbestimmung und Beteiligung: Gewählte Interessenvertretung wird in alle wichtigen Entscheidungen einbezogen – von Arbeitsorganisation und Arbeitstechnologien, über Sicherheitsfragen, bis zu Dienst- und Schutzkleidung.
- Weisungsfreiheit für Präventivfachkräfte, damit sie unabhängig arbeiten können.
- Einrichtung zusätzlicher Poolposten nach dem Prinzip „Umstieg vor Ausstieg“ zur Abdeckung von:
    - Krankenständen
    - Zweiten Bildungswegen
    - Einschulungen vor Pensionsantritt
    - Gezielter Unterstützung von Kolleg:innen mit Beeinträchtigung
- Regelmäßige und realistische Personalbedarfsberechnungen für alle Berufsgruppen.

Attraktive Arbeitgeberin – faire Bedingungen statt schöner Worte!

Um im Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen, muss die öffentliche Hand und ihre Unternehmen moderne und faire Arbeitsbedingungen bieten. Attraktivität als Arbeitgeberin entsteht durch Gesundheitsschutz, Mitsprache und Wertschätzung der Beschäftigten.

Forderungen:

- Weisungsfreiheit für Präventivfachkräfte, damit sie unabhängig arbeiten können.
- Attraktivität durch moderne Arbeitsbedingungen: faire Ausstattung, gesundheitsgerechte Arbeitsplätze und zeitgemäße Organisation.

- Individuell an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen angepasste Dienstkleidung – keine standardisierten Einheitslösungen, echte Mitbestimmung durch die Beschäftigten.
- Förderung von Weiterbildungen durch Bereitstellung finanzieller und zeitlicher Ressourcen, Mentoring und klare Karrierepfade. Interne Aufstiegsmöglichkeiten für alle Berufsgruppen.
- Verstärkte Maßnahmen für Beruf, Freizeit und Familie.
- Moderne Unternehmenskultur: Förderung von Diversität, Inklusion und Gleichstellung; Wertschätzungskultur mit regelmäßigem Feedback und Beteiligung an Entscheidungen.
- Rechtsanspruch auf Altersteilzeit und Wiedereingliederungsteilzeit.
- Transparente Gehaltsstrukturen, die Anerkennung von Qualifikationen und Leistungen sowie objektive Anforderungsprofile für Führungspositionen unter Einbeziehung sozialer Kompetenz.
- Für die Elementarbildung und den Pflegebereich sind bundesweit einheitliche Standards bei Ausbildung, Arbeitsbedingungen, Personalschlüsseln und Dienstplangrundsätzen anzustreben.
- Für Beschäftigte mit langjährig körperlich belastenden Tätigkeiten muss die Schwerarbeiterregelung fair, nachvollziehbar und dienstrechtsunabhängig ausgestaltet werden. Dazu braucht es eine laufende und transparente Dokumentation belastender Tätigkeiten, damit echte Planungssicherheit entsteht.

THEMENFELD: ARBEITSZEIT

Die Gestaltung von Arbeitszeit steht im Zentrum gesellschaftspolitischer und betrieblicher Zukunftsfragen. In den vergangenen Jahren haben tiefgreifende Herausforderungen gezeigt, wie dringend Arbeitszeitpolitik benötigt wird:

Die Corona-Pandemie hat die Grenzen der Belastbarkeit in vielen Branchen offenbart. Wirtschaftliche Krisen und steigende Unsicherheiten in den Betrieben haben die Anforderungen an Beschäftigte erhöht. Seit Anfang 2023 befindet sich Österreich in der längsten Rezession seit dem Zweiten Weltkrieg. Eine schrumpfende Wirtschaftsleistung und schwierige Prognosen sind dabei besondere Herausforderungen. Dies führt dazu, dass Österreich als starker Industriestandort mit Wettbewerbsproblemen konfrontiert ist. Technologische Veränderungen, außenpolitische Spannungen sowie steigende Energiepreise setzen den heimischen Arbeitsmarkt massiv unter Druck und führen zu einer besonderen Angst um den eigenen Arbeitsplatz.
Die anhaltend schwache Wirtschaftsleistung sorgt zusätzlich für mehr Insolvenzen und damit zu einer steigenden Arbeitslosigkeit. Neben all dem führt der teilweise selbst verursachte Fachkräftemangel und der steigende Arbeitsdruck zu einer Überbelastung der Arbeitnehmer:innen. Hinzu kommt, dass die Digitalisierung zusätzlich zur Beschleunigung des Arbeits- und Privatlebens beiträgt.

Während dies die Möglichkeit für mehr Autonomie am Arbeitsplatz eröffnet, besteht zugleich die Gefahr von ständiger Erreichbarkeit, Arbeitsverdichtung und einem Verlust klarer Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Diese Entwicklungen zeigen, dass Arbeitszeitpolitik stets im Kontext wirtschaftlicher, demografischer und gesellschaftlicher Erwartungen zu betrachten ist.

Unter dieser Voraussetzung ist es unsere besondere Aufgabe, nicht nur eine zukunftsweisende Arbeitszeitpolitik zu gestalten, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit zu gewährleisten, sondern vor allem für die Gesundheit aller Arbeitnehmer:innen zu sorgen, nicht ausschließlich zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, sondern ganz konkret, um ein gesundes und würdevolles Altern zu ermöglichen.

In den vergangenen Jahren führten die Verkürzungen der Wochen- bzw. Tagesarbeitszeiten zu Verbesserungen der sozialen Bedingungen der Beschäftigten. Mit Einführung der 40-Stunden-Woche im Jahr 1975 erfolgte die bislang letzte größere gesetzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit.

Dieses Zukunftspapier formuliert daher die zentrale Vision einer Reduktion der Arbeitszeit und damit einhergehend einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir unter anderem auf die Einführung moderner und zukunftsorientierter Modelle wie z. B. Rechtsanspruch auf bedarfsorientierte Lebensarbeitszeitmodelle, das Recht auf Einhaltung der geplanten Arbeitszeit, bezahlte Pausen, erhöhte Freizeitansprüche, zeitgemäße Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten und Homeoffice etc., die die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und individueller Lebensgestaltung der Arbeitnehmer:innen in den Mittelpunkt stellen.

Bedarfsorientierte Arbeitszeitmodelle

Starre und unflexible Strukturen prägen die gegenwärtige Arbeitszeit, die sich in wiederholter Weise an den Bedürfnissen der Arbeitgeber:innen anlehnt. Offensichtlich ist, dass sich die Arbeitszeitgestaltung zukünftig mehr am tatsächlichen Bedarf der Arbeitnehmer:innen orientieren sollte.

Insbesondere zählen hierzu an verschiedene Lebensphasen angepasste Arbeitszeitmodelle und alternsgerechte Arbeitsplätze, ob beim Berufseinstieg, während unterschiedlicher Betreuungspflichten oder in späteren Lebensabschnitten.

Kennzeichnend für verschiedene Lebensphasen sind Elternzeit, alternsgerechtes Arbeiten im Sinne einer Altersteilzeit, die Pflege von nahen Angehörigen, außerberufliche Aktivitäten, welche zum psychischen Wohlbefinden beitragen, wie sportliche Betätigungen, und die Mitwirkung an sozialen Projekten.

Daher braucht es ergänzend Modelle, die die Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen 50+ im öffentlichen Dienst erleichtern.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle müssen gesetzlich abgesichert und einheitlich geregelt werden. Dazu gehören auch flexible Stundenreduktionen, Gleitzeitrahmen und verbesserte Möglichkeiten für pflegende Angehörige.

Bei Tätigkeiten im Freien braucht es zudem flexible Arbeitszeitmodelle, die auf jahreszeitliche und klimatische Belastungen reagieren, etwa durch angepasste Beginnzeiten in Hitzeperioden.

Immer mehr Arbeitnehmer:innen geraten an ihre Grenzen, zumal es ihnen kaum noch gelingt, Familie, soziales Engagement, Freizeit und Arbeit zu koordinieren.

Dies hat unter anderem ein geringeres Engagement für freiwillige und ehrenamtliche Aktivitäten zur Folge. Dabei sind besonders derartige Tätigkeiten essenziell, um einen Ausgleich zum Berufsalltag zu schaffen und neue persönliche Stärken und Kompetenzen zu entwickeln. Dabei kommen wir auch gesellschaftspolitisch an unsere Grenzen. Ohne ehrenamtliches Engagement sind wichtige Tätigkeiten – etwa im Katastrophenschutz – zukünftig nicht aufrechtzuerhalten, was erhebliche Zusatzkosten verursacht.

In diesen Situationen offenbart sich, wie unflexibel viele Arbeitszeitmodelle noch sind, die sich häufig an den Wünschen von Arbeitgeber:innen orientieren.

Beispiele für mehr Flexibilität wären eventuell variable Tagesarbeitszeiten oder verbesserte Regelungen betreffend Durchrechnungszeiträume. Um Arbeitnehmer:innen in herausfordernden Lebenssituationen nicht allein zu lassen, benötigt es familienfreundliche und auf die entsprechenden Lebensphasen angepasste Modelle. Dafür werden jedoch auch klare Regelungen mit entsprechenden Mitgestaltungsrechten der Arbeitnehmer:innenvertretung benötigt, um einerseits Spielräume zu schaffen, und andererseits eine erhöhte Flexibilität zu ermöglichen.

Das Recht auf Beständigkeit von Normalarbeitszeiten

In einigen Branchen in Österreich sind Arbeitnehmer:innen mit Arbeitszeiten konfrontiert, die kurzfristig geändert werden. Exemplarisch dafür stehen unter anderem die Kunst- und Kulturschaffenden. Für sie sind diese Arbeitszeitmodelle nicht die Ausnahme, sondern der Regelfall. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit stellen für die Arbeitnehmer:innen dort eine besondere Herausforderung dar. Doch auch im Pflegebereich oder in vielen Schicht- und Wechseldienstmodellen sind kurzfristige Änderungen oft Teil des Jobprofils. Einseitige Flexibilität wird erwartet, gefordert und vehement durchgesetzt.

Dies erschwert einerseits die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, und führt andererseits zu Stress sowie physischer und mentaler Überlastung. Wir fordern verbindliche und langfristig fixierte Dienstpläne bzw. Arbeitszeiten, eine frühzeitige Dienstplan- bzw. Arbeitszeitbekanntgabe, um Planbarkeit und Vereinbarkeit des Erwerbs- und Privatlebens zu gewährleisten, sowie das Recht auf Abgeltung (in Zeit oder Geld) bei kurzfristigen Änderungen von Arbeitszeiten durch den/die Arbeitgeber:in. Zukünftig müssen gerade für diese besonders erschwerten Arbeitszeitbedingungen reduzierte Gesamtarbeitszeiten zum Regelfall werden. Arbeitszeitpolitik ist immer auch Personalpolitik. Ohne ausreichende Personalausstattung entstehen Überstunden, Überlastung und unfaire Arbeitszeitverteilungen.

Arbeitszeit im Kunst- und Kulturbereich

Für Kunst- und Kulturschaffende braucht es klare Arbeitszeitgrenzen, ausreichende Erholungsphasen, transparente Dienstpläne und nachvollziehbare Arbeitszeitmodelle. Ergänzend sind Schutzmechanismen gegen unbezahlte Mehrarbeit im Rahmen von Projekten, Proben oder Vorbereitungsphasen erforderlich. Abend-, Wochenend- und Zusatzstunden müssen klar geregelt und abgegolten werden.

Das Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit

Hoher Arbeitsdruck und soziale bzw. emotionale Verantwortung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen führen in österreichischen Betrieben zu einer unbezahlten und dauerhaften Erreichbarkeit und Einsatzfähigkeit. Die Digitalisierung und damit einhergehend der technologische Fortschritt haben diese Entwicklung beschleunigt, wodurch die Grenzen von Arbeitszeit und Freizeit immer weiter verschwimmen.

In Österreich gibt es bisher kein ausdrückliches Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit. Aus dem Arbeitszeitgesetz lassen sich jedoch entsprechende Grundsätze ableiten, indem es die Begriffe der Arbeitszeit, der Ruhezeit sowie der Rufbereitschaft definiert. Rufbereitschaften, Pool-Dienste oder Arbeitsbereitschaften sind nur einige der Möglichkeiten, Rahmen zu definieren und Regelungen zu schaffen,

um klare Spielregeln in der Erreichbarkeit zu haben, die in den kollektiven rechtsgestaltenden Vorschriften zu regeln sind. Dies schafft auf beiden Seiten Klarheit und Transparenz und führt auch zur Rechtssicherheit in der Bezahlung der erbrachten Arbeitsleistung und gleichzeitig einer verbesserten Planungsmöglichkeit der Freizeit. Um derartige Modelle vernünftig gestalten zu können, braucht es auch eine Ausweitung der Mitgestaltungsbefugnisse der Belegschaftsorgane.

Umfassende Einführung bezahlter Ruhepausen

Das Arbeitszeitgesetz enthält Bestimmungen zu Ruhepausen und Ruhezeiten. Demnach ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen, sofern die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt. Der Grundgedanke dieser Regelung war, dass die Pause zu Erholungszwecken dient und die Beschäftigten diese frei nutzen können. Dies entspricht jedoch nicht der heutigen Realität, zumal Arbeitnehmer:innen während ihrer Pausen zur Arbeitsleistung herangezogen werden und die Arbeitgeber:innen häufig erwarten, dass Beschäftigte auf Abruf bereitstehen. Zudem zeigt sich im Arbeitsalltag, dass Pausen nicht immer am Stück, sondern aus betrieblichen Gründen geteilt abgehalten werden. Dies führt zu einer verminderten Konzentrationsfähigkeit sowie erhöhter psychischer Belastung der Beschäftigten. Das Abhalten von Pausen in einem Stück reduziert Stress und hilft Überbelastungen vorzubeugen. Sollte aus arbeitsorganisatorischen Erfordernissen eine Teilung der Pause vereinbart werden (wie in den Rechtsnormen zulässig), müssen diese insgesamt einen längeren Zeitraum als die gesetzlichen Ruhepausen umfassen. Bezahlte Pausen steigern nachweislich die Mitarbeiter:innenzufriedenheit und verbessern darüber hinaus das Arbeitsklima in den Unternehmen. Weitere positive Effekte von regelmäßigen Pausen sind die Reduktion von Arbeitsunfällen, die Minimierung von Fehlern in Arbeitsabläufen unter gleichzeitiger Reduktion von Abwesenheitszeiten und eine deutliche Steigerung der Motivation der Mitarbeiter:innen durch erhöhte Identifikation zum/zur eigenen Arbeitgeber:in.

Besondere Arbeitszeitfragen in der Elementarpädagogik

Die pädagogische Arbeit in Kindergärten, Horten und Kinderkrippen umfasst weit mehr als die unmittelbare Arbeit mit Kindern. Konzeptionsarbeit, Planung, Reflexion, Elternarbeit, Teamsitzungen, Fortbildungen und Supervision sind zentrale Bestandteile pädagogischer Qualität. Dafür braucht es eine verbindliche Team- und Organisationszeit für das gesamte pädagogische Personal, unabhängig vom Beschäftigungsausmaß.

Förderung innerbetrieblicher Weiterbildung und externer Qualifikation

Sowohl innerbetriebliche Weiterbildung als auch externe Qualifizierungsmaßnahmen bilden wesentliche Bestandteile zukunftsorientierter Personalplanung. Innerbetriebliche Weiterbildung ermöglicht es Beschäftigten, ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen zielgerichtet zu erweitern und neues Wissen unmittelbar im Arbeitsalltag anzuwenden. Externe Qualifikationen – etwa Seminare, Lehrgänge oder zertifizierte Fortbildungen – erweitern vorhandene Kenntnisse um spezialisiertes Fachwissen und bringen neue Impulse von außen ein.

Damit diese Weiterentwicklungsprozesse wirksam umgesetzt werden können, ist die finanzielle Unterstützung der Qualifizierungsmaßnahmen durch die Betriebe ebenso essenziell wie die Bereitstellung ausreichender zeitlicher Ressourcen. Dazu gehört, dass Weiterbildungen als Arbeitszeit anerkannt und entsprechende Zeitfenster geschaffen werden. Nur wenn Mitarbeiter:innen ohne zusätzliche Hürden an Ausbildungen teilnehmen können, entfalten diese ihren vollen Nutzen.

Durch die Kombination aus inhaltlicher Förderung, gesicherter Finanzierung und der Freistellung während der Arbeitszeit wird qualifizierte Weiterentwicklung zu einem integralen Bestandteil des betrieblichen Alltags. Dies wirkt dem Fachkräftemangel entgegen, stärkt die Mitarbeiter:innenbindung und reduziert Fluktuation von Beschäftigten. Gleichzeitig profitiert das Unternehmen von motivierten Fachkräften, neuen Ideen sowie einem nachhaltigen Wettbewerbsvorteil.

Einführung von Arbeitszeitmodellen, die eine 4-Tage-Woche ermöglichen

Die Arbeitswelt ist in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend komplexer und anspruchsvoller geworden. Beschäftigte sind mit stetig wachsenden Anforderungen seitens des Betriebes konfrontiert und müssen oftmals weitaus mehr leisten, als ihr ursprüngliches Berufsbild vorsieht.

Längere Arbeitszeiten, höhere Anforderungen sowie permanenter Leistungsdruck führen zu Stress, Überlastung und sinkender Lebensqualität.

Die Einführung einer 4-Tage-Woche wirkt dem entgegen, indem das Wohlbefinden der Beschäftigten gesteigert wird und zu einer höheren Produktivität im Betrieb führt. Die Beschäftigten erhalten dadurch mehr Freizeit und können diese mit ihrer Familie, Freunden, mit sportlichen Aktivitäten oder ehrenamtlichen Tätigkeiten nutzen. Dies führt zu geringerem Stress, weniger Burnout-Fällen und damit auch zu einer Reduktion von Abwesenheitszeiten. Aus ökologischer Sicht führt es zu einer Verringerung des Pendlerverkehrs und damit zu geringeren CO-Emissionen.

Frühere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche für sämtliche Beschäftigte

In Österreich haben Arbeitnehmer:innen grundsätzlich nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf die 6. Urlaubswoche. Durch die veränderte Arbeitswelt ist dieses Ziel kaum zu erreichen, zumal ein Großteil der Beschäftigten weniger als 25 Jahre im selben Betrieb beschäftigt ist. In Zeiten ständiger Personalfluktuation, mangelnder Motivation der Arbeitnehmer:innen und steigender Arbeitsbelastung kann im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben das frühere Erreichen der 6. Urlaubswoche ein entscheidender Faktor sein. Zusätzlicher Urlaub führt auch zu weniger Stress und einer erhöhten Regenerationszeit sowie zu einer stärkeren Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Ergänzend sollen Dienstjahre stärker berücksichtigt werden, etwa durch gestaffelte Urlaubsansprüche und zusätzliche Urlaubstage nach langjähriger Betriebszugehörigkeit.

Klare Rahmenbedingungen für das Arbeiten an anderen Arbeitsorten

Die Arbeitswelt hat sich nachhaltig verändert. Mobiles Arbeiten und Telearbeit sind für viele Beschäftigte zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags geworden. Dadurch arbeiten immer mehr Menschen nicht nur von zu Hause, sondern auch von anderen Orten aus – z. B. Coworking-Spaces.

Viele Beschäftigte erleben durch diese Arbeitsformen eine Doppelbelastung. Besonders Frauen sind davon häufig stärker betroffen, da sie nach wie vor einen großen Teil der Betreuungs- und Care-Arbeit übernehmen. Für sie verschärfen sich die Probleme von fehlender Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben zusätzlich. Auch gesundheitliche Risiken aufgrund unzureichender Ergonomie im Sinne des Arbeitnehmer:innenschutzes sowie Unsicherheiten bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen spielen eine Rolle. Gleichzeitig stehen immer mehr Büroräume leer, weshalb viele Unternehmen auf Desksharing-Modelle umstellen. Um diese Belastungen zu reduzieren und faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen, braucht es klare Richtlinien für das Arbeiten außerhalb des regulären Arbeitsplatzes. Zudem ist es wichtig, dass die besonderen Herausforderungen, von denen Frauen aufgrund ihrer häufig höheren familiären Verantwortung überdurchschnittlich betroffen sind, ausdrücklich berücksichtigt werden. Eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer:innenvertretung kann dazu beitragen, Arbeitsmodelle transparent, gerecht und verlässlich zu gestalten.

Auch ortsunabhängiges Arbeiten muss dort möglich sein, wo es organisatorisch vertretbar und rechtlich abgesichert ist. Voraussetzung sind klare digitale Prozesse, Rechtssicherheit, adäquate technische Ausstattung und transparente Erreichbarkeitsregeln.

Verpflichtende Gesundheitsförderprogramme innerhalb der Arbeitszeit

Aktuelle Studien in Österreich zeigen, dass eine beträchtliche Anzahl von Arbeitnehmer:innen unter Stress sowie gesundheitlichen Belastungen leidet. Die Folge ist nicht nur eine geringere Arbeitsmotivation der Beschäftigten, sondern auch eine spürbare Zunahme von krankheitsbedingten Abwesenheiten. Im Hinblick darauf ist es essenziell, präventive Maßnahmen systematisch und wirksam zu gestalten. Die Einführung derartiger

Förderungsprogramme während der Arbeitszeit fördert die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen nachhaltig und führt gleichzeitig zu einer erhöhten Arbeitszufriedenheit sowie zur Leistungssteigerung innerhalb der Betriebe. Darüber hinaus entwickeln Beschäftigte durch gezielte Maßnahmen gesunde Gewohnheiten, die auch ihr Privatleben positiv beeinflussen. Ein zentraler Bestandteil ist dabei ein effizientes Abwesenheitsmanagement, das den Fokus auf Wiederherstellung und Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiter:innen legt. Dazu gehören sowohl proaktive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung als auch Angebote zur Prävention. Ein gut organisiertes Abwesenheitsmanagement trägt somit nicht nur zu einem gesteigerten Wohlbefinden der Beschäftigten bei, sondern hilft auch, Krankenstände zu reduzieren.
Ein ausdrücklicher Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit ist dabei ein wesentlicher Baustein.

Stärkung der Mitwirkungsrechte

Belegschaftsorgane vertreten die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen gegenüber dem/der Arbeitgeber:in.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die bestehenden Mitwirkungsrechte häufig nicht ausreichen, um die Interessen der Beschäftigten wirksam durchzusetzen. Insbesondere im Bereich der (neuen) Arbeitszeitregelungen besteht erheblicher Handlungsbedarf. Um die Belegschaftsorgane zu stärken, müssen ihre Rechte deutlich erweitert werden:

- Mehr Kontrollmöglichkeiten gegenüber Arbeitgeber:in nenentscheidungen, z. B. bei der Erfassung, Planung und Einhaltung von Arbeitszeiten.
- Konkrete Sanktionsmöglichkeiten, um Verstöße gegen Arbeitszeitregelungen oder Mitbestimmungsrechte wirksam ahnden zu können.
- Starke Mitbestimmungsrechte, die über rein symbolische Beteiligung hinausgehen und eine tatsächliche Einflussnahme auf Entscheidungen ermöglichen.

Den Sozialpartner:innen sollen mehr Gestaltungskompetenzen betreffend verbindliche Regelungen zu Arbeitszeit, Qualifizierungsrechten und Pausenregelungen übertragen werden, um branchenspezifische Lösungen zu ermöglichen und um Belegschaftsorgane zu stärken und abzusichern.

Ziel ist es, dass Belegschaftsorgane ihre Aufgaben nicht nur formal, sondern faktisch wirksam im Interesse der Beschäftigten erfüllen können und somit ein fairer, transparenter und kontrollierbarer Umgang mit Arbeitszeiten in Unternehmen, Betrieben oder im öffentlichen Dienst gewährleistet wird.

THEMENFELD: DASEINSVORSORGE, KLIMA UND GERECHTER ÜBERGANG

Die öffentliche Daseinsvorsorge, wie etwa Gesundheitsversorgung, Kinderbetreuung und Pflege von älteren Menschen, Bildung, Sozialdienste, Energie- und Wasserversorgung, Kultur und Sport sowie öffentlicher Verkehr, ist ein Grundpfeiler der Wettbewerbsfähigkeit, des europäischen Sozialmodells und der demokratischen Teilhabe in Europa. Ihre Bedeutung geht weit über technische Dienstleistungen hinaus: Diese Dienstleistungen dienen dem Gemeinwohl, unterstützen die soziale Eingliederung, stärken das Vertrauen in staatliche Institutionen und fördern die Krisenvorsorge und die soziale Resilienz, insbesondere in Zeiten multipler Krisen.

Im Hinblick auf die Klimakrise und die damit verbundenen negativen sozialen und ökologischen Veränderungen gilt es, eine umweltfreundlichere und nachhaltigere Daseinsvorsorge zu gestalten. Der sozial-ökologische Wandel darf nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer:innen und wirtschaftlich Benachteiligten ausgetragen werden, sondern muss sozial und gerecht gestaltet werden. Denn Klimapolitik darf keine Frage des Geldes sein.

Städte und Gemeinden spielen eine entscheidende Rolle bei Klimaschutz und Klimaanpassung. Damit können Arbeitsplätze nicht nur gesichert, sondern auch zusätzlich geschaffen werden.

Die Stärkung der öffentlichen Daseinsvorsorge und der Ausbau der kritischen Infrastruktur

- Keine weitere Liberalisierung und Privatisierung der Dienste der öffentlichen Daseinsvorsorge inkl. öffentlich-rechtlicher Rundfunk. Die Stärkung öffentlich-öffentlicher Partnerschaften und interkommunaler Zusammenarbeit muss in den Vordergrund rücken.
- Einführung einer „grün-goldenen" Investitionsregel, um die Finanzierung der Leistungen der Daseinsvorsorge flexibler zu halten. Aussetzen des Stabilitäts- und Wachstumspaktes.
- Klare Zuordnung von Kompetenzen und Pflichten sowie mehr Kooperation zwischen Gebietskörperschaften, sodass die Erbringung und Finanzierung der Leistungen der Daseinsvorsorge, insbesondere Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Klimawandelanpassung, sichergestellt werden können (z. B. in den Bereichen Verkehr, Management von Naturkatastrophen).
- Das Beihilfenrecht und die öffentliche Auftragsvergabe sind sich ergänzende Instrumente. Diese müssen an soziale und nachhaltige Kriterien gebunden werden. Stärkung der In-house- sowie Direktvergabe.
- Entwicklung einer österreichweiten, mit den Pariser Klimazielen kompatiblen Infrastrukturstrategie als verbindliches Planungsinstrument für alle Gebietskörperschaften.
- Ergänzend braucht es eine klare Bewusstseinskampagne zur Bedeutung der Daseinsvorsorge in öffentlicher Hand und ihrer zentralen Rolle für die Versorgungssicherheit der Bevölkerung.
- Einen aufgabenorientierten Finanzausgleich, um die finanzielle Ausstattung von Gemeinden an die tatsächlichen Aufgaben, die sie erfüllen müssen, anzupassen.

Leistbarkeit und universeller Zugang zu Leistungen der Daseinsvorsorge

Allen Menschen die Versorgung mit sauberer und leistbarer Energie zu ermöglichen, leistbaren Wohnraum zu schaffen und ein gute Gesundheitsversorgung sicherzustellen sowie zu allen anderen Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Leistungen der Daseinsvorsorge werden großteils von Frauen bereitgestellt

- Um die Mehrfachbelastung von Frauen z. B. durch die zusätzlich anfallende Care-Arbeit zu verringern und den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, braucht es einen flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuung inklusive des dafür benötigten Personals. Schaffung von Chancengleichheit bei Aus- und Weiterbildung sowie Lohntransparenz.
- Karenzregelungen, die Eltern befähigen sich für Kinderbetreuung und Beruf gleichberechtigt zu entscheiden.
- Bedarfsgerechter Ausbau sozialer Dienstleistungen.

Schaffung gerechter Arbeitsbedingungen und mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innenvertretung

Mitbestimmung und Mitwirkungsrechte sind bei der digitalen und grünen Transformation entscheidend. Nur gemeinsam können wir den Wandel sozial gerecht gestalten. Die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen in klimapolitische Maßnahmen sowie die Prüfung dieser Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sind notwendig. Niemand soll durch den ökologischen oder digitalen Wandel benachteiligt werden.

- Schaffung und Förderung von neuen Berufsbildern im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge inkl. adäquater Aus- und Weiterbildung sowie Ausbildungsoffensiven stärken.
- Stärkung der mentalen Gesundheit durch Einführung und Ausbau von Supervisionen für Beschäftigte während der Dienstzeit.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Ausstattung in Berufen, die durch die Klimakrise besonders betroffen sind; soziale Absicherung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Beschäftigte in emissionsintensiven Branchen.
- Berücksichtigung der unterschiedlichen Auswirkungen der Klimakrise auf die Geschlechter.
- Klimataugliche Arbeitsplätze/Dienstorte durch Gebäudesanierungen, Begrünung und erneuerbare Energien. Angepasste Arbeitskleidung bei z. B. extremer Hitze.
- Ergänzend braucht es eine verpflichtende Umsetzung von Ergebnissen ergonomischer und gesundheitlicher Arbeitsplatzüberprüfungen.
- Einsatz von E-Dienstfahrzeugen, wie Dienstfahrräder und E-Bike-Leasing.
- Flächendeckend leistbares oder kostenloses Jobticket.

Bildung, Aufklärung und Bewusstseinsbildung zu Klimathemen

Wir setzen uns für eine umfassende Aufklärung und Weiterbildung aller Beschäftigten in Klimafragen anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse ein. Multiplikator:innen sollen dabei eine Schlüsselrolle im sozialen und ökologischen Umbau spielen.

- Schulung und Sensibilisierung der Beschäftigten in der öffentlichen Daseinsvorsorge über die Klimakrise und Aufklärung von Mythen sowie Schulungen zu nachhaltigem Verhalten und eine aktive Einbindung der Beschäftigten, damit klimafreundliches Handeln auch im Arbeitsalltag konkret verankert wird.

Sozialer Ungleichheit entgegenwirken

Wir kämpfen dafür, dass der Klimawandel keine sozialen Ungleichheiten verstärkt. Alle Beschäftigten müssen geschützt und unterstützt werden. Es braucht eine aktive Gestaltung des „gerechten Übergangs“ („Just Transition“), darunter wird die sozialverträgliche Gestaltung des Übergangs zu einer postfossilen Wirtschaft verstanden.

- Aufstockung des EU Just Transition Fonds, mit dem Gebiete unterstützt werden, die aufgrund des Übergangs zu einer klimaneutralen Wirtschaft schwerwiegende Herausforderungen bewältigen müssen, und des Sozialen Klimafonds auf EU-Ebene sowie Sicherstellung dieser Fonds im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen (MFR).
- Einführung eines Energie- und Klimahilfsfonds zur Unterstützung von einkommens- und energiearmen Haushalten; aufgrund begrenzter finanzieller Mittel und fehlender rechtlicher Möglichkeiten können Betroffene meist keine Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs

oder zum Wechsel der Energieform, wie beispielsweise einen Heizungstausch oder Sanierung der Gebäudesubstanz, setzen.
- Weiterführung einer Energiegrundsicherung, leistbarer und energieeffizienter Wohnraum für Armutsbetroffene.
- Förderung von sozialen und partizipativen Projekten.
- Mehr Mittel für Investitionen in den Klimaschutz und in Anpassungsmaßnahmen inkl. entsprechender Anpassungen beim Finanzausgleich – ein großer Teil der öffentlichen Investitionen wird auf der kommunalen Ebene stattfinden. Kontraproduktiv für die Finanzierung von Maßnahmen zum Klimaschutz sind die stark anwachsenden Transferzahlungen der Gemeinden an die Bundesländer.
- Einrichtung eines Klimaschutzfonds als langfristiges Finanzierungsinstrument.

Ausbau öffentliche Infrastruktur und Netzwerke

Wir fordern den Ausbau aller netzgebundenen öffentlichen Dienstleistungen. Die Sicherstellung der Speicherung von verschiedenen Energieformen, Ausbau der digitalen Infrastruktur sowie Investitionen in Sicherheitsinfrastruktur wie z. B. Hochwasserschutz.

Ergänzend ist der Schutz der Wasserressourcen ausdrücklich sicherzustellen und klimafitte Infrastruktur weiter auszubauen.

Optimierung von Mobilität und Transport

Wir fordern den Ausbau des öffentlichen Verkehrs und attraktive Mobilitätslösungen.

- Klimafreundliche Stadt- und Raumplanung/ Wohnungsbau.
- Verminderung von Zersiedelung und Flächenversiegelung.
- Mehr Grünraum, v. a. in Städten, da die Auswirkungen der Klimakrise in dicht verbauten und vegetationsarmen städtischen Gebieten stärker zu spüren sein werden als in ländlichen Gebieten – durch Begrünung werden die innerstädtischen Temperaturen gesenkt, der Verkehrslärm gemindert und das Umfeld optisch aufgewertet.
- Thermische Sanierung von Gebäuden; energieeffizientes Bauen und Sanieren inkl. Altbausanierung.
- Mobilitätswende mit Fokus auf den Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs (insbesondere im ländlichen Raum), die Reduzierung des motorisierten Individualverkehrs und die Förderung einer „Wirtschaft der kurzen Wege“ (= kleinräumige Mischung der Nutzungsformen Wohnen, Arbeiten, Einkaufen und Freizeit).

Nachhaltiger Konsum und Produktion

Wir setzen uns für regionale Produktion und nachhaltigen Konsum ein. Ressourcenschonender Umgang mit Materialien, Abfallvermeidung und umweltbewusstes Handeln sollen in allen Betrieben gelebt werden. Umstellung des Wirtschaftssystems auf Kreislaufwirtschaft.

- Förderung von Reparatur und Wiederverwendung, inkl. Bewusstseinsbildung bei der Bevölkerung und Einrichtung von Räumlichkeiten wie Reparaturcafés, Tauschbörsen, Bauhöfen und Müllsammelstellen.
- Rechtliche Rahmenbedingungen auf nationaler und supranationaler Ebene, die die Langlebigkeit von Produkten und die Austauschbarkeit von Einzelteilen sicherstellen.
- Verpflichtende Dekarbonisierungspläne für Unternehmen sowie die Sicherstellung der Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen.
- Kurswechsel in der Landwirtschaft – diese muss ihren Beitrag zum Klimaschutz leisten und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen, die Biodiversität schützen und den Tierschutz verbessern.

THEMENFELD: DIVERSITÄT

Vielfalt prägt unsere Arbeitswelt und ist das Herzstück der öffentlichen Daseinsvorsorge. Alle Beschäftigten bringen ihre Erfahrungen, Perspektiven und Talente in den Dienst der Bevölkerung ein. Was sie eint, ist ihr tägliches Wirken für die Menschen in Städten und Gemeinden – unabhängig davon, in welchem Bereich sie tätig sind. Diese gemeinsame Aufgabe macht die Beschäftigten zur wichtigsten Ressource: Ihre Unterschiedlichkeit ist keine Grenze, sondern ist eine Quelle von Kreativität, Entwicklung und Fortschritt. In ihnen spiegelt sich die Gesellschaft wider, für die sie arbeiten. Vielfalt ist daher nicht nur Realität, sondern auch Stärke – sie ermöglicht es, den komplexen Anforderungen unserer Zeit gerecht zu werden und innovative Lösungen zu finden.

In der öffentlichen Daseinsvorsorge arbeiten Menschen, die diese gemeinsam gestalten und alle Segmente der Gesellschaft repräsentieren. Alle sind gleich in ihrem Wert und Wirken, und gerade in der Vielfalt liegt die Chance für ein solidarisches, zukunftsfähiges Miteinander. Doch auch wenn Gleichstellung und Vielfalt als Werte längst anerkannt sind, bleibt ihre Umsetzung im Alltag eine fortlaufende Aufgabe. Chancengleichheit ist noch nicht selbstverständlich, und strukturelle Hürden bestehen weiterhin – sei es bei den Aufstiegschancen, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Zugang zu Führungsfunktionen und der alltäglichen Teilhabe bzw. Partizipation.

Auch die Gleichstellung der Geschlechter zeigt: Fortschritt ja, Vollendung nein. Österreich ist vielfältig geprägt – von Frauen, Männern und Menschen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten. Dennoch tragen Frauen weiterhin den größten Teil der Betreuungsarbeit. Teilzeit, Elternkarenz und die geschlechtsspezifische Verteilung von Aufgaben verdeutlichen, dass Maßnahmen zur Umverteilung konsequent ergriffen werden müssen. Hier ist auch die Dienstgeberin in die Pflicht zu nehmen, Gender Mainstreaming und Diversity Management verstärkt zu implementieren, Führungskräfte zu sensibilisieren und insbesondere männliche Mitarbeitende z. B. in Form von Role Models zur Betreuungsarbeit sichtbar zu machen. Noch immer ist Elternteilzeit über 95 % weiblich geprägt.

Das heißt, stereotype Rollenmuster sind weiterhin wirksam und aus diesem Grund sind alle – unabhängig ihrer Geschlechtsidentität – gleichermaßen in Verantwortung und Chancen einzubeziehen.

Zum Thema Inklusion braucht es nachhaltige Konzepte zur Nachbesetzung und Entwicklung. Inklusion darf kein Bonus bleiben, sondern muss als selbstverständlicher Bestandteil von Personalpolitik gelebt werden. In Hinblick auf im Berufsleben erworbene Behinderungen und der Inklusion im weiteren Berufsalltag besteht ebenfalls Entwicklungsbedarf.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter:innen im Gemeindedienst liegt bei 42 Jahren , mit stark wachsendem Anteil älterer Beschäftigter. Ein Viertel (25 %) der Gemeindebediensteten gehört zur Generation der Babyboomer (geboren zwischen 1950 und 1964). Die demografischen Entwicklungen der nächsten Jahre, insbesondere das Erreichen des Pensionsalters durch die geburtenstarken Jahrgänge, erfordern neue Strategien für die Personalauswahl und -bindung[1)]. Die Daseinsvorsorge steht vor einem Generationenwechsel mit Chancen für neue Perspektiven, digitale Kompetenzen und Vielfalt, erfordert aber gleichzeitig gezielte Nachwuchsarbeit und Wissenstransfer. Ohne systematisches Generationenmanagement droht wertvolles Erfahrungswissen verloren zu gehen.

Doch Vielfalt ist viel mehr als die hier erfassten Dimensionen. Sie zeigt sich auch in Religion, Identität und Lebensform, wird im Alltag aber in ihrer Ganzheitlichkeit zu wenig wahrgenommen. So gilt es, die Menschen in ihrer Einzigartigkeit wahrzunehmen und zu würdigen.

[1)] Blum, J. & SORA – Institute for Social Research and Consulting. (2020). Die Gemeinde als Arbeitgeberin. In Österreichischer Städtebund & SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien, *SORA – Institute For Social Research And Consulting* [Report]. https://www.staedtebund.gv.at/fileadmin/USERDATA/Service/publikationen/Studien/SORA_Studie_Die_Gemeinde_als_Arbeitgeberin_-_Endfassung_23.3.2020_Optimized.pdf

Auch die younion _ Die Daseinsgewerkschaft steht in Verantwortung, diese Vielfalt selbst zu leben: in ihren Gremien, ihren Teams, ihren Entscheidungswegen. Sie – das heißt, wir müssen uns selbst hinterfragen: Wie sehr bilden wir die Vielfalt der von uns vertretenen Kolleg:innen ab, und wie sehr leben wir sie? Was wir fordern, müssen wir selbst verkörpern. Vielfalt ist kein Thema „der anderen", sondern Teil unserer eigenen gewerkschaftlichen Identität.

Gleichbehandlung leben

Gleichbehandlung muss gelebte Normalität für alle Menschen im (Arbeits-)Alltag werden – nicht bloß ein rechtlicher Anspruch oder eine verschriftlichte Absicht in einem Papier. Sie ist Ausdruck von Respekt, Fairness, Gerechtigkeit und sozialem Zusammenhalt. In einer vielfältigen Arbeitswelt werden allen Beschäftigten gleiche Chancen und faire Bedingungen geboten. Vielfalt ist Realität – Gleichbehandlung ist die Voraussetzung, dass sie positiv wirkt – im täglichen Miteinander, in Entscheidungsprozessen und Personalpolitik. Eine Arbeitswelt, die Gleichbehandlung lebt, ist gerechter, solidarischer, zukunftsfähiger und sozialer. Wir wollen Gleichbehandlung nicht nur fordern oder sie verwalten, sondern sie in allen täglichen Entscheidungen, Begegnungen und Strukturen tatsächlich umsetzen. Dazu gehört es, sprachliche, strukturelle oder kulturelle Barrieren in jeder Form abzubauen. Eine inklusive Personalpolitik muss Hindernisse beseitigen, welche Menschen am Zugang zu bestimmten Aufgaben, Positionen oder Funktionen hindern. Dienstvorschriften und rechtliche Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass Gleichbehandlung tatsächlich gelebt wird. Rückkehrrechte nach Karenz, transparente Personalentscheidungen, diskriminierungsfreie Aufstiegsprozesse sind zentrale Bausteine einer gerechten Arbeitswelt.

Darüber hinaus braucht es neutrale und diskriminierungsfreie Jobausschreibungen sowie eine Sensibilisierung jener Personen, die an Auswahl- und Recruitingprozessen beteiligt sind. Vielfalt beginnt beim Zugang und dieser muss gerecht gestaltet sein.

Gleichbehandlung bedeutet auch, Lebensphasen zu berücksichtigen – von der Ausbildung über Familienzeit bis zur Pflegeverantwortung. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik sichert faire Chancen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg.

Maßnahmen wie z. B. kostenfreie Ferienbetreuung bei den Wiener Stadtwerken zeigen, dass familienfreundliche Strukturen möglich und erfolgreich sind. Mit dem „Nestor Gold Gütesiegel“ ausgezeichnete Bereiche im Wiener Gesundheitsverbund verbriefen, alternsgerechte Arbeitsplätze für ihre Mitarbeiter:innen anzubieten. Eine Kultur der Gleichbehandlung ist damit auch immer eine Kultur der Wertschätzung – wachsend durch Vorbilder, Kommunikation und ihre Haltung und spiegelt sich in allen Phasen und Situationen wider.

Eine von einer Gleichbehandlung lebende Daseinsvorsorge wird für eine Daseinsvorsorge für alle generationsübergreifend, lebensphasenorientiert, stark und resilient in ihrer Vielfalt.

Bewusstsein und Offenheit für Diversität stärken

Vielfalt beginnt im Kopf. Das bedeutet, bevor Vielfalt organisatorisch oder strukturell gelebt werden kann, also lange bevor es um Quoten, Gesetze, Pläne oder Maßnahmen geht, muss sie verstanden, akzeptiert und wertgeschätzt werden. Es geht also nicht zuerst darum was wir tun, sondern darum wie wir denken. Vielfalt ist daher vor allem eine Frage der Haltung. Sie entsteht, wenn Menschen lernen, Unterschiede nicht als Bedrohung, sondern als Bereicherung zu sehen. Offenheit beginnt mit Wahrnehmung, daher wollen wir Vielfalt im Kopf zulassen und so alle Menschen in ihrer Einzigartigkeit und nicht in Kategorien wie z. B. Sexualität, Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter etc. sehen. Wir reflektieren uns selbst, unsere Stereotype sowie unbewussten Denkmuster, erkennen und hinterfragen sie bewusst. Ein Kulturwandel, den auch die younion vollziehen muss, um Diversität bzw. Vielfalt nicht nur zu fordern, sondern zu leben. Es geht darum, dass sich Führungskräfte, Kolleg:innen und Funktionär:innen ihrer eigenen Haltung bewusst werden, Diskriminierung nicht nur erkennen, sondern aktiv dagegen auftreten und eine Arbeitsumgebung in der Daseinsvorsorge fördern, in der alle ohne Angst verschieden sein dürfen.

Um dieses Bewusstsein zu fördern, braucht es regelmäßige Sensibilisierungstrainings zu Vielfaltsthemen, interne Kampagnen und offensive, kommunikative Sichtbarkeit der Vielfalt. Diversität muss in der täglichen Kommunikation sichtbar sein – in Sprache, Bildern und Geschichten. Zudem ist entscheidend, frühzeitig anzusetzen – bereits in der Elementarpädagogik und Jugendförderung, wo Offenheit, Respekt und Neugier auf Vielfalt entstehen. Regelmäßige Gleichstellungs- und Diversitätsberichte helfen, Fortschritte sichtbar zu machen und Verantwortung transparent zu gestalten. Eine offene Organisationskultur in der Daseinsvorsorge entsteht dort, wo Solidarität spürbar ist – kollegiale Unterstützung, Austausch und gegenseitiges Lernen sind die Basis dafür.

Ergänzend braucht es Schulungen zu Empathie, inklusiver Kommunikation und Konfliktmanagement für alle

Mitarbeiter:innen, nicht nur für Führungskräfte oder Funktionär:innen.

Durch die Dienstgeberin stattfindende Deutsch- und Gebärdensprachkurse im Wiener Gesundheitsverbund zeigen vor, wie Barrieren durch Bildung abgebaut und Verständigung gestärkt werden können.

Führung und Vorbilder für Vielfalt entwickeln

Führungskräfte sollen nicht nur verwalten, sondern gestalten – und zwar im Sinne von Fairness, Offenheit und Respekt. Sie geben den Ton für die Kultur einer Organisation an. Wie sie handeln, entscheiden und kommunizieren, prägt wie sehr Vielfalt im Alltag gelebt wird. Sie sind Multiplikator:innen. Sie können Vielfalt sichtbar machen, fördern, schützen oder sie durch Ignoranz und Vorurteile unbewusst blockieren. Sie sind daher auf ihre soziale Verantwortung vorzubereiten. Es gilt, sie zu diversitätssensibler Kommunikation und Personalführung zu befähigen und ihnen Werkzeuge zu geben, mit Vielfalt kompetent und wertschätzend umzugehen.

Vorbilder für Vielfalt zeigen im Alltag, dass Unterschiedlichkeit willkommen ist, fördern durch ihr Verhalten Respekt, stehen auf, wenn Ungerechtigkeit oder Diskriminierung passiert, und verkörpern die Werte, die sie einfordern. Sie wirken stärker als jede Dienstanweisung, sie verändern Haltungen, weil sie zeigen, dass Vielfalt funktioniert. Sie öffnen durch ihr Vorbild die Türen für andere.

Führungskräfteentwicklung muss Diversität daher als Schlüsselkompetenz begreifen. In allen Führungsausbildungen braucht es verpflichtende Module zu Chancengleichheit, interkulturelle Kompetenz und Inklusion. Führungskräfte sollen Vielfalt abbilden und so Repräsentanz schaffen. Mentoring-Programme und Role Models helfen dabei, Barrieren abzubauen. Reflexions- und Austauschangebote für Führungskräfte sollen helfen, eigene Haltungen zu hinterfragen und ein respektvolles Führen fördern.

Auch wir, die younion, wollen Vorbilder sichtbar fördern – Kolleg:innen, die zeigen, dass Vielfalt eine Stärke ist. Diversität muss sich in Gremien und allen Organisationseinheiten widerspiegeln, Funktionär:innen werden gezielt zu Multiplikator:innen für Gleichbehandlung geschult. Erwähnt sollen an dieser Stelle die Netzwerktreffen für Frauen in Führung bei den Wiener Linien oder die LGBTIQ+-Netzwerke sein. Sie zeigen, wie Austausch, Sichtbarkeit und Solidarität aktiv gefördert werden können.

Räume der Wertschätzung, Vielfalt etablieren und Anerkennung fördern

Räume der Wertschätzung und Anerkennung sind Orte, Strukturen, aber auch Momente, in denen Menschen mit ihren Einzigartigkeiten und Lebensrealitäten gesehen, gehört und respektiert werden. Wertschätzung bedeutet, Vielfalt bewusst wahrzunehmen und als Bereicherung zu begreifen – unabhängig davon, ob sie sichtbar oder unsichtbar ist. Wertschätzung ist in der Daseinsvorsorge die Basis für Vertrauen, Motivation und Zusammenhalt. Menschen, die Anerkennung erfahren, identifizieren sich stärker mit ihrem Arbeitsplatz, bringen sich aktiver ein und erleben Vielfalt als Normalität und nicht als Ausnahme.

Räume der Wertschätzung sind sowohl konkrete Orte, Arbeitsplätze als auch soziale und mentale Räume. Veranstaltungen, Austauschforen, Anerkennungsfeiern, Diversity-Tage, Netzwerktreffen, Teams, Besprechungen, eine Kommunikationskultur, in denen Respekt und Zugehörigkeit gelebt wird, in der man sich sicher fühlt, eigene Meinungen oder Erfahrungen einzubringen – ohne Hemmungen und ohne Angst der Abwertung. Es sind Arbeitsplätze, die psychischen und physischen Verbleib im Erwerbsleben sicherstellen. Räume der Wertschätzung sind also immer auch Räume der Sicherheit und Teilhabe. Diese Räume wollen wir in der öffentlichen Daseinsvorsorge – aber ebenso in der younion – schaffen. Dazu gehört, Diversitätsbeauftragte in allen kommunalen Betrieben einzusetzen, die als Ansprechpersonen und Impulsgeber:innen fungieren. Ebenso braucht es Mentoringstellen für Diversität, die Austausch und persönliche Entwicklung fördern. Menschen, die nach einer Erkrankung oder Krise in den Beruf zurückkehren, müssen gezielte Unterstützung erhalten – durch Ersatzarbeitsplätze, Umschulungsangebote oder Assistenz, damit der Verbleib im Erwerbsleben ohne Einkommensverlust aber vor allem ohne Verlust der Teilhabe gesichert bleibt.

Prävention und Gewaltschutz, aber auch der respektvolle Umgang mit psychischen Belastungen sind Teil einer modernen Personalpolitik. Erfolgsgeschichten und vielfältige Lebenswege sollen sichtbar gemacht werden – etwa im Intranet, Mitarbeiter:innenmagazinen oder öffentlichen Kommunikationsformaten. So wird Vielfalt nicht nur thematisiert, sondern zelebriert.

Bereits bestehende Initiativen, wie die psychologische Beratungsstelle im Wiener Gesundheitsverbund oder der „Raum der Stille“ bei den Wiener Netzen zeigen vor, wie Fürsorge, Respekt und Vielfalt konkret Gestalt annehmen können.

Ergänzend braucht es vertrauenswürdige Anlaufstellen und klare Standards gegen Diskriminierung. Jobsharing-Modelle für Eltern und die stärkere Anerkennung von Soft Skills tragen ebenfalls zu chancengerechten Strukturen bei. Ein eigener Aktionsschwerpunkt zur Enttabuisierung von Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz ist ein notwendiger Teil moderner Diversitätspolitik.

Potenzial durch Vielfalt erkennen/fördern/entwickeln

Dies beschreibt den Schritt vom Akzeptieren von Vielfalt hin zum aktiven Nutzen und Stärken von Vielfalt. Nicht dulden, dass Menschen verschieden sind, sondern darin Chancen sehen – für Teams, Organisationen, die Daseinsvorsorge und die Gesellschaft an sich. Vielfalt ist nicht nur eine Realität, sie ist auch ein strategischer Vorteil. Eine Ressource, die gezielt gefördert und genutzt werden will. Wenn Menschen in ihrer Vielfalt und Einzigartigkeit zusammenarbeiten, entstehen neue Ideen, bessere Lösungen und resilientere Organisationen. Die Dienstgeberin wird bürger:innennäher, kreativer und zukunftsfähiger. Aber dieses Potenzial entfaltet sich nicht von selbst. Es braucht Strukturen, eine Haltung. Faire Entwicklungschancen, transparente Karrierepfade, Zugang zu Weiterbildung und Qualifizierung gerade für jene Gruppen, die bisher unterrepräsentiert waren. Programme zur Talentförderung, zum Generationsmanagement und zur inklusiven Ausbildung müssen fester Bestandteil einer modernen Personalstrategie sein.

Auch die Gendermedizin zeigt, wie differenzierte Perspektiven neue Erkenntnisse ermöglichen und das Potenzial der Vielfalt fördern: geschlechtersensible Ansätze in der Gesundheitsversorgung und Prävention fördern Gerechtigkeit und vor allem Wirksamkeit. Altersübergreifendes Lernen zu fördern und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigung mit technischer Unterstützung, Umschulung oder einer persönlichen Assistenz auszubauen, ist ebenso essenziell. Vielfalt bedeutet auch, Menschen in besonderen Lebenssituationen zu unterstützen – etwa psychologische Begleitung in Krisen oder Unterstützung für Mitarbeitende mit Betreuungsverantwortung. Das Programm einer „beruflich medizinischen Assistenz“ in Kooperation mit NEBA bei Wien Energie soll an dieser Stelle explizit als eine erfolgreiche Inklusion in Ausbildung und Beschäftigung erwähnt werden.

Die Behindertenvertrauenspersonen sind dabei stärker einzubinden und besser zu vernetzen, um Inklusion strukturell wirksamer zu gestalten.

Starke Gewerkschaft durch Vielfalt

Vielfalt stärkt – auch und gerade die Gewerkschaft. Sie ist Ausdruck einer modernen, solidarischen Organisation, die alle ihre Mitglieder repräsentiert und ihnen Stimme verleiht. Eine starke Gewerkschaft lebt von der Unterschiedlichkeit ihrer Mitglieder und davon, dass sich alle wiederfinden können. Dazu gehört, Gremien und Funktionen divers zu besetzen und Partizipation der Jugend ebenso zu fördern wie den Austausch zwischen den Generationen. Wer wenn nicht die younion _ Die Daseinsgewerkschaft muss die Bedürfnisse von Menschen in verschiedenen Lebensphasen – generationsübergreifend – ernst nehmen, selbst einen Raum der Wertschätzung, Vielfalt und Anerkennung bilden, aber auch andere Räume fördern, Bewusstsein und Offenheit für Vielfalt stärken, Vorbilder entwickeln oder einfach gesagt: Gleichbehandlung leben. Vielfalt zeigt sich nicht nur in Zahlen, sondern im gelebten Alltag und der Kommunikation.

Die younion verpflichtet sich, Diversität in der Aus- und Weiterbildung ihrer Funktionär:innen fest zu verankern. Eine verpflichtende Fortbildung in Modulen zu Vielfalt – analog zu jenen in Gesundheitsberufen – stärkt Wissen und Haltung.

Die younion soll ihre Informationsmaterialien verstärkt mehrsprachig zur Verfügung stellen und Vielfalt auch in sozialen Medien sichtbarer machen.

Um gewerkschaftliches Engagement langfristig gesund gestalten zu können, bedarf es einer raschen Unterstützung in Belastungssituationen, Supervision, Beratung und eines Mentor:innensystems in der Phase des Einstiegs und darüber hinaus. Gefordert wird ein Katalog der Angebote zu allen Themen der Vielfalt, ein Darstellen von namhaften Projekten, um so ein dichteres Netz an erfolgreichen Maßnahmen zur Entwicklung gelebter Diversität und Gleichbehandlung zu weben. Als erster zaghafter Schritt in die richtige Richtung ist die

Implementierung des Themas Diversität in den Grundkurs 3 zu nennen. Ausdrücklich zu erwähnen ist, dass es sich hierbei nur um einen Anfang handelt. Die Integration von Gleichstellungsprogrammen und von LGBTIQ+-Inhalten sind Beispiele, dem weitere folgen müssen.

Eine Gewerkschaft, die Vielfalt lebt, fordert und fördert, ist nicht nur gerechter, sondern auch stärker, schafft Vertrauen, Zusammenhalt, Glaubwürdigkeit und Zugehörigkeit und wird so zur Stimme einer wirklich vielfältigen Arbeitswelt bzw. Daseinsvorsorge. Die younion steht für eine Arbeitswelt, in der Unterschiede nicht trennen, sondern verbinden.

Vielfalt ist unsere Stärke, sie bildet, bewegt und macht Zukunft möglich.

younion

Die Daseinsgewerkschaft