GPA Bundesforum ’25
mit uns.

Anträge
an das GPA Bundesforum ’25

MEINE
GEWERKSCHAFT

INHALT

Leitantrag des Bundesvorstandes **4**

Die Welt in der wir leben – eine Ära neuer Realität 4
Leitlinien der Kollektivvertragspolitik 6
Individuelles Arbeitsrecht 10
Kollektives Arbeitsrecht 13
Arbeitszeitrecht 16
Arbeitnehmer:innenschutz 18
Künstliche Intelligenz 20
Soziale Sicherheit 23
Bildung und Qualifikation 33
Steuern 37
Wirtschaft 40
Klimapolitik 43
Europa und Internationales 46
Gesellschaftspolitik und Gleichstellung 53

Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsrecht und Mitbestimmung **57**

Antrag 2: IG Flex: Gleichstellung von Schwangeren und Eltern mit freien Dienstverträgen mit Angestellten 57
Antrag 3: Daniel Steiner: Verbesserung bei der Pflegefreistellung für erkrankte Personen, für die erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird 59
Antrag 4: WB 17 und WB 19 Landesausschuss NÖ: Freistellungsgrenzen und Modernisierung BR-Wahl 60
Antrag 5: Paul Czermak: Mehr Mitbestimmung bei KV-Verhandlungen durch Urabstimmungen 63
Antrag 6: Paul Czermak: Kinderbetreuung für gewerkschaftliche Veranstaltungen und Aktionen 64
Antrag 7: Jelena Micić: Organisierung jenseits der Staatsbürgerschaft – migrantische Arbeitskämpfe kurz- und langfristig stärken 65
Antrag 8: Carolina Nitsche: Regenerationstage für Beschäftigte und leitende Beschäftigte im Sozial-, Bildungs-, Pflege- und Behindertenbereich (SWÖ-KV) 68

INHALT

Bildung, Gesellschaftspolitik, Soziale Sicherheit 70

Antrag 9: Bundesfrauenforum: LAUT. STARK. GLEICHBERECHTIGT. 70
Antrag 10: Bundesfrauenforum: Unser antifaschistisches Selbstverständnis stärken 71
Antrag 11: IG Social: Verbesserungen in der informellen und professionellen Pflege und (der 24h-)Betreuung 72
Antrag 12: Irene Mötzl – Gewerkschaftsbewegung und Kampf um Frauenrechte gehören zusammen 77
Antrag 13: Irene Mötzl – Bildungs-, Sozial- Gesundheits- und Pflegebereich ausfinanzieren 79
Antrag 14: Selma Schacht/Michael Gehmacher – Gemeinsam gegen Sozialkahlschlag im Bund und in den Ländern! 81

Wirtschaft, Steuern, Klima **82**

Antrag 15: Landesforum Salzburg: Faire Rahmenbedingungen im Lebensmittelhandel – Sozialabgabe für Automaten und strengere Kontrollen von Gebrauchsgüterautomaten bzw. Containershops! 82
Antrag 16: IG External Anpassung der Reisezulagen an reale Lebenshaltungskosten bei Auslandsdienstreisen 83
Antrag 17: IG IT: Open Source – Der Weg zur digitalen Souveränität 84
Antrag 18: Stefan Taibl – Vermögens- und Erbschaftssteuern 87
Antrag 19: Franz Schaefer – Sich auf die KI-Revolution vorbereiten 89

Europa und Internationales **93**

Antrag 20: Oliver Jonischkeit – Für ein soziales Europa – Nein zur massiven EU-weiten Aufrüstung durch „Readiness 2030“ 93

GWO **94**

Antrag 21: Änderungen der Geschäfts- und Wahlordnung der Gewerkschaft GPA 94
Antrag 22: WB 17 und WB 19 Landesausschuss NÖ – Ersatzdelegierte 102

LEITANTRAG DES BUNDESVORSTANDES

Die Welt in der wir leben – eine Ära neuer Realität

Seit unserem letztem Bundesforum hat sich die Welt, in der wir leben stark verändert. Die letzten fünf Jahre waren geprägt von multiplen Krisen und der Entstehung neuer „Normalitäten“. Damals standen wir unmittelbar in der gesellschaftlichen Herausforderung der Bewältigung der Corona-Pandemie. Die Gesellschaft kam aus dieser Herausforderung gespalten und verändert hervor, die Schattenseite der Abhängigkeit von globalen Lieferketten und der Produktion lebenswichtiger Güter in anderen Weltregionen wurden unmittelbar spürbar.

Unmittelbar im Anschluss an die akute Pandemie startete die russische Führung einen brutalen Angriffskrieg gegen die Ukraine. Der Versuch die Grenzen durch militärische Gewalt neu zu ziehen und zu versuchen, sich in imperialer Großmachtlogik die Gebiete anderer Staaten einzuverleiben bzw. die Welt in Einflusszonen einzuteilen, bedeutet einen zivilisatorischen Rückschritt. Die wirtschaftlichen Folgen des Krieges waren vor allem in Europa ein Teuerungsschock, wie er seit 5 Jahrzehnten nicht mehr erlebt wurde. Die Lebenshaltungskosten stiegen massiv, die Realeinkommen brachen zunächst ein. Mit staatlichen Maßnahmen wurde dem Teuerungsschock entgegengewirkt. In Österreich wurde weniger auf Preiseingriffe als auf einkommensstützende Einmalzahlungen gesetzt. Es war wichtig, die Folgen von Pandemie und Teuerung abzufedern, jedoch war der Maßnahmenmix so gewählt, dass die öffentlichen Haushalte aus den Krisen mit einer enormen Erhöhung der Verschuldung hervorkamen. Während Verluste kompensiert wurden, sind die Extragewinne jener Sektoren, die enorme Gewinne realisieren konnten, kaum besteuert worden.

Pandemie, Krieg und Teuerung haben die sich verschärfende Klimakrise im Bewusstsein und Priorität in den Hintergrund gedrängt. Das ändert nichts daran, dass sich die Krise und die Erderwärmung beschleunigt. Das letzte Jahrzehnt war das wärmste seit Beginn der Aufzeichnungen. Nicht nur Hitzerekorde überschlagen sich, sondern auch Extremwetterereignisse, wie die Abfolge von Dürren, Stürmen, Überschwemmungen und Hochwasser, die wir bereits regelmäßig auch in Österreich erleben. Diese menschenverursachte Krise bedroht zunehmend die materiellen Grundlagen unserer Gesellschaften. Die Notwendigkeit die Emissionen zu reduzieren, erhöht sich, während die Akzeptanz bzw. das Bewusstsein der Handlungsnotwendigkeit an Rückhalt verlieren.
Nach Jahrzehnten der Vertiefung der globalen wirtschaftlichen Beziehungen und der Globalisierung findet ein Bruch hin zur Blockbildung und einer damit einhergehenden Neuausrichtung der Wirtschaftsbeziehungen statt. Russland und Europa entkoppeln sich, die USA werden unter neuer Führung Zölle weiter anheben und Handelskonflikte eingehen, während die BRICS-Staaten ihre Kooperation vertiefen und wirtschaftlich weiter an Relevanz zulegen werden.

Kriegerische Auseinandersetzungen, Armut und fehlende Lebensgrundlagen haben Millionen Menschen in die Flucht getrieben. Die GPA bekennt sich zur österreichischen Neutralität und einer aktiven Friedenspolitik. Sicherheit ist umfassend zu verstehen und umfasst auch wirtschaftliche und insbesondere soziale Sicherheit.

Die Migration stellt für die von Flucht Betroffenen und für die Gesellschaften eine große Herausforderung dar. Wo es eine Bleibeperspektive gibt, ist rasche Integration und Teilhabe in den aufnehmenden Gesellschaften nötig und anzustreben.

Nicht nur in den USA sondern auch in Europa und Österreich ist vor dem Hintergrund der krisenhaften Jahre und Zumutungen ein politischer und gesellschaftlicher Rechtsruck eingetreten. Die gesellschaftlichen Herausforderungen der letzten Jahre haben das Vertrauen in die Lösungskompetenz der verantwortungstragenden Parteien untergraben und sind wohl auch dem Bedürfnis nach einer überschaubaren und stabilen Realität geschuldet, Diesen Wunsch bedienen populistische Parteien, freilich ohne wirkliche Lösungen anbieten zu können.

In vielen Ländern sind demokratische Institutionen und Spielregeln unter Druck von Eliten, die ihre Macht absichern und gegenüber Wahlergebnissen immunisieren wollen bzw. im Zusammenhang mit einem drastischen Rechtsruck unter Angriff von politischen Akteuren. Zukunft und Fortbestand demokratischer Institutionen und Rechte sind keine Gewissheiten, sondern müssen permanent auf das Neue verteidigt und mit Leben erfüllt werden.

Die rasante Entwicklung Künstlicher Intelligenz bedeutet Chancen aber auch enorme Risken. Der Wahrheitsgehalt von Informationen wird schwieriger zu prüfen, die Gefahr von Fake News kann sich immens verstärken und die Macht der Techmilliardäre weiter steigen. Letztere hat besorgniserregende Ausmaße genommen. Wenn Reichtum eingesetzt wird, um Informationen zu kontrollieren und Menschen zu manipulieren, höhlt das die Demokratie aus.

In Österreich folgte auf die Coronaausnahmesituation mit plötzlichem Anstieg der Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit zunächst eine bemerkenswerte rasche Belebung des Arbeitsmarktes und hoher Arbeitskräftebedarf sowie neue Höchststände der Beschäftigung. Aber die lange Rezession seit 2023 hat nun zu Insolvenzen und einem markanten Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt.

Das Umfeld seit dem letzten Bundesforum war gerade auch für gewerkschaftliche Arbeit besonders herausfordernd. Wir standen vor der Herausforderung in der größten Teuerungswelle seit 5 Jahrzehnten die Kaufkraft der Arbeitnehmer:innen zu erhalten. Dabei können wir stolz auf das Erreichte sein, denn die erfolgreichen Lohnauseinandersetzungen waren fordernd und beanspruchten viel Energie. Besonders positiv ist, dass vielen Menschen bewusst wurde, dass man in einer derartigen Situation nicht als Einzelkämpfer:in weiterkommt, sondern nur gemeinsam in einer Solidargemeinschaft. Die GPA konnte in den letzten Jahren tausende Menschen überzeugen Teil der Gewerkschaftsbewegung zu werden.

Starke unabhängige Gewerkschaften sind für den sozialen Zusammenhalt, die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer:innen, eine lebendige Zivilgesellschaft und die Demokratie unerlässlich und wertvoll. In diesem Sinne arbeiten wir mit großem Einsatz für unsere Werte und eine solidarische und demokratische Gesellschaft sowie die Verteidigung der Errungenschaften der Gewerkschaftsbewegung und der demokratischen Selbstverwaltung.

Leitlinien der Kollektivvertragspolitik

Gestaltungsprinzipien der Kollektivvertragspolitik

Der Kollektivvertrag ist ungebrochen das zentrale Gestaltungsinstrument der Gewerkschaften zur Interessendurchsetzung für eine zeitgemäße, faire und sozial gerechte sowie diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen. Dieses Instrument erfüllt eine wichtige arbeitsrechtliche sowie sozialpolitische Schutzfunktion in unserer heutigen Arbeitswelt und bietet einen gesicherten, verbindlichen Rahmen zur individuellen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses.
Die Festlegung von Entgelt- und arbeitsrechtlichen Mindeststandards ist eine zentrale Aufgabe unserer GPA-Kollektivverträge. Die Verhandlung von Kollektivverträgen gehört zu den Kernaufgaben einer Gewerkschaftsbewegung. Sie ist maßgeblicher, sichtbarer Gradmesser für unsere Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit.

Die Kraft zur Interessendurchsetzung hängt von den organisatorischen Rahmenbedingungen, wie der Branchenstruktur, der Dichte der gewählten Betriebsratskörperschaften bzw. der Anzahl der Betriebsratsmitglieder, der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder sowie der Ausgewogenheit von Frauen und Männern, der Aktionsfähigkeit und Kampfbereitschaft ab. In diesem Zusammenhang muss der Kollektivvertragsprozess auch als Mitgliedergewinnungsprozess verstanden werden, um die Basis der Durchsetzungsfähigkeit in jeder Kollektivvertragsverhandlung zu verbreitern.

Zur Steigerung unserer Durchsetzungsfähigkeit verfolgen wir ebenso das Ziel, Verhandlungsgemeinschaften mit den korrespondierenden Arbeiter:innengewerkschaften zu bilden sowie bestehende Verhandlungsgemeinschaften zu vertiefen und gegebenenfalls das gesamte gewerkschaftliche Repertoire zur Interessendurchsetzung, bis hin zum Streik, einsetzen zu können.
Wir wollen wirksam gegen Fluchttendenzen aus bestehenden Kollektivverträgen vorgehen. Zum Erhalt der Flächenwirksamkeit sollen die Kollektivverträge auf zusätzliche Beschäftigtengruppen, wie z. B. Pflichtpraktikant:innen, ausgedehnt werden. Jedenfalls ist die offensive Gestaltung der Geltungsbereiche ein vorrangiges Ziel unserer Kollektivvertragsarbeit.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nimmt in der Kollektivvertragspolitik eine wichtige Rolle ein. Die einzelnen Kollektivvertragsverhandlungen sind aktiv als Gleichstellungsverhandlungen zu nutzen. Änderungen des Kollektivvertrags sind in jedem Fall, hinsichtlich der Wirkungen auf die Rechts- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, mit dem Ziel der Vermeidung von Benachteiligungen zu prüfen, zu bewerten und gegebenenfalls zu ändern.
Unsere Kollektivvertragspolitik hat eine soziale und gerechte Arbeitswelt zum Ziel, in der niemand benachteiligt wird. Daher werden wir im Rahmen unserer Kollektivvertragsarbeit gegen jede Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz wirken und die Gleichstellung der Geschlechter anstreben. Zudem sehen wir unsere Kollektivverträge auch als Instrument zur Ergänzung bzw. Weiterentwicklung bestehender gesetzlicher Bestimmungen zur Gleichbehandlung.

Für die Qualität der gewerkschaftlichen Mitbestimmung sind Arbeitnehmer:innen, Mitglieder und Betriebsrät:innen im Vorfeld der Kollektivvertragsverhandlungen auf verschiedenen Ebenen in die Entwicklung der Forderungsprogramme einzubinden. Bei der Zusammenstellung der Kollektivvertragsverhandlungsteams ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten. Die Entwicklung von Aktionen und Kampagnen im Rahmen der Kollektivvertragsprozesse sollen neben der Mitgliedergewinnung, auch die Bereitschaft zur Beteiligung am Durchsetzungsprozess erhöhen.

Wir betrachten unsere Kollektivverträge ebenso als Instrument zum Interessenausgleich zwischen den Generationen. Es ist Aufgabe unserer Kollektivvertragspolitik, jüngeren Arbeitnehmer:innen brauchbare Perspektiven für den Berufseinstieg und die persönliche Weiterentwicklung anzubieten.

Leitlinien zur Entgeltfindung

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 Produktivitätsentwicklung, der Branchenentwicklung und der (durchschnittlichen) Preisentwicklung Rechnung trägt.

Wir stehen dafür ein, die kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter so zu erhöhen, dass die Mindestgrundgehälter an marktübliche Gehaltsniveaus herangeführt werden und Niedriglohnbeschäftigung entgegengewirkt wird. Überdies streben wir Ist-Gehaltserhöhungen an, um Arbeitnehmer:innen am Produktivitätsgewinn zu beteiligen und regelmäßige Einkommenserhöhungen zu bewirken. In den letzten Jahren ist es in zahlreichen GPA-Kollektivverträgen gelungen, ein Mindestgehalt von 2.000 EUR durchzusetzen. Dieses wollen wir nun flächendeckend erreichen. Bis 2030 streben wir die Durchsetzung eines neuen Mindestgehaltsziels von 2.500 EUR an.
Auch bei den Lehrlingseinkommen streben wir eine Erhöhung auf über 1.000 EUR im ersten Lehrjahr an. Die Lehrlingseinkommen sollen in einem bestimmten Verhältnis zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt oder zu jener Einstufung stehen, in welche Beschäftigte nach Absolvierung der Lehrzeit einzustufen sind. Wir bekennen uns des Weiteren zu fair bezahlten Pflichtpraktika in allen unseren Kollektivverträgen.

Die summarische Beschreibung der Verwendungsgruppen (Tätigkeitsgruppen) soll laufend evaluiert werden, damit sich rasch ändernde Tätigkeiten aktuell im Kollektivvertrag niederschlagen. Diese Beschreibungen sollen ein Abbild der aktuellen Tätigkeiten darstellen. Neben der Tätigkeitsbeschreibung sollen auch Faktoren wie die betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitsorganisation (z. B. Projektarbeit, agiles Arbeiten oder soziale Anforderungen) berücksichtigt werden. Bei der Evaluierung von bestehenden Gehaltsschemata ist auf die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern besondere Aufmerksamkeit zu legen.

Durch unsere Kollektivvertragspolitik ist jede Benachteiligung von Teilzeitkräften, insbesondere bei Gewährung von Zuschlägen, Sachbezügen und Prämienleistungen, auszuschließen. Die im Arbeitszeitgesetz verankerten Gestaltungsmöglichkeiten für die Gewährung des Mehrarbeitszuschlages sollen nur zugunsten der Teilzeitbeschäftigten genutzt werden, das bedeutet, dass von den gesetzlich vorgesehen Mehrarbeitszuschlägen von 25 % – auch im dreimonatigen Durchrechnungszeitraum und bei kollektivvertraglicher Differenzmehrarbeit - nicht nach unten abgewichen werden darf. Angestrebt wird eine Zuschlagshöhe auf Überstundenniveau auch für geleistete Mehrarbeit. In den Kollektivverträgen sollen Rahmenbedingungen für All-in-Verträge geregelt werden: Sicherstellung, dass All-in-Regelungen nur betriebsübliche Arbeitszeiten und -leistungen abdecken (außergewöhnliche Arbeitszeitlagen – z. B. Sonn- und Feiertage – sollen gesondert abgegolten werden); Anpassung der Überzahlung mit der jeweiligen KV-Erhöhung; kollektivvertragliche Regelungen, die gewährleisten, dass das Grundgehalt bei All-in-Vereinbarungen nicht automatisch dem KV-Mindestgehalt entspricht;

Leitlinien zur Arbeitszeitgestaltung

Neben den Entgelten sind Arbeitszeitregelungen zentrale Inhalte unserer Kollektivverträge. Arbeitszeitverkürzungen wurden und werden durch die Gewerkschaften in Kollektivverträgen vorangetrieben. Mit einer durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter, die nach wie vor über der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegt, stellen sich zwei Anforderungen: einerseits die faktisch geleistete Arbeitszeit an die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit heranzuführen, und andererseits die weitere Verkürzung der Normalarbeitszeit. Arbeitszeitverkürzung ist auch ein gutes Instrument, um Teilzeitbeschäftigte näher an das Vollzeitausmaß zu bringen. In vielen Branchen ist nicht die Normalarbeitszeit, sondern Teilzeitbeschäftigung Normalität. Teilzeit ermöglicht eine Arbeitsverdichtung bei gleichzeitig geringerem Einkommen und schafft den Unternehmen Flexibilitätsgewinne.

Jede Arbeitszeitverkürzung ist mit Begleitmaßnahmen zu kombinieren. Diese Maßnahmen sind insbesondere auf den positiven Beschäftigungseffekt und die Verhinderung weiterer Arbeitsverdichtung abzustimmen. Z. B. sollte dem Betriebsrat verstärkte Mitwirkung bei der Personalbemessung eingeräumt werden.

Im Rahmen unserer Kollektivvertragspolitik ist darauf zu achten, dass Arbeit außerhalb der „Regelarbeitszeiten" besonders bewertet wird. Dies kann durch Zeit- oder Geldzuschläge erfolgen, durch Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit oder durch andere Instrumente einer besonderen Arbeitszeitbewertung. Ebenso sollen in den Kollektivverträgen Mindestvergütungen für Arbeits- und/oder Rufbereitschaft vorgesehen werden. Ganz generell tritt die GPA weiterhin gegen die Ausweitung der Arbeit an Sonn- und Feiertagen und gegen kollektivvertragliche Öffnungen der Sonn- und Feiertagsarbeit ein. Ausnahmeregelungen nach §§ 12a und 12b Arbeitsruhegesetz (ARG) sollen der Ausnahmefall bleiben. Die GPA setzt sich weiter für den Erhalt des arbeitsfreien Sonntags ein.

Formen mobilen Arbeitens, Telearbeit bzw. Home-Office - haben sich seit der Pandemie in vielen Bereichen verbreitet. Neben Vorteilen wie reduzierten Wegen und entsprechenden Zeitgewinnen steht die Gefahr der sozialen Isolation unter den Kolleg:innen gegenüber. Es bedarf daher einer gesunden Mischung aus Telearbeit und Arbeit im Betrieb. Gleichzeitig bedarf es Regelungen zu Fragen der Erreichbarkeit und Verfügbarkeit, um ein verschwimmen der Grenzen von Arbeitszeit und Freizeit zu verhindern. Die Erfahrung zeigt, dass Home-Office dort gut funktioniert, wo die Rahmenbedingungen mit dem Betriebsrat ausgehandelt und in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Leitlinien zur Aus- und Weiterbildung

Wir wollen Rechte auf Aus- und Weiterbildung für alle Beschäftigten in den Kollektivverträgen festschreiben. Weiters sollen Regelungen hinsichtlich bezahlter Bildungsfreistellungen, bezahlter Freistellungen für Prüfungen (z. B. Matura, Diplomprüfungen etc.), E-Learning-Tools sowie der Rückerstattung von Ausbildungskosten (Festlegung der Bindungsdauer sowie des Arbeitgeber:innen- und Arbeitnehmer:innenanteils an den Kosten; Festlegung von Obergrenzen der zurückzuerstattenden Kosten durch Betriebsvereinbarung; Einbeziehung der Betriebsratskörperschaften) in den Kollektivverträgen getroffen werden.

Die Förderung der Lehrlingsausbildung und andere Formen beruflicher Erstausbildungen müssen gestärkt werden, um Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Es ist unser Ziel hochwertige Berufsausbildungen qualitativ zu sichern. Dazu gehören Regelungen über die betriebliche Gestaltung der Berufsausbildung und die damit verbundenen Mitwirkungsmöglichkeiten von Jugendvertrauensrat und Betriebsrat. Durch Erhaltung und Ausweitung der Behaltepflicht soll sichergestellt werden, dass ausgelernte Lehrlinge genügend Berufspraxis erwerben können. Ein Anspruch auf Zusatzausbildungen (IT-Kenntnisse, Fremdsprachen etc.) für Lehrlinge ist durch entsprechende Regelungen in den Kollektivverträgen sicherzustellen.

Leitlinien zur Gleichstellungspolitik

Um die Vereinbarkeit von Freizeit, Bildungszeit, Arbeitszeit, Familienzeit und Betreuungszeit zu erreichen, sind in den Kollektivverträgen unterstützende Maßnahmen zu ergreifen. Den Angestellten soll im Kollektivvertrag das Recht eingeräumt werden, ihren Lebensumständen entsprechend von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt wechseln zu können. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit darf allerdings zu keiner Benachteiligung bei der beruflichen und finanziellen Entwicklung führen (Recht auf Weiterbildung bei Teilzeit, Aufstiegschancen auch für Teilzeitkräfte,...).

Kollektivvertragsforderungen und Änderungen des Kollektivvertrages sind in jedem Fall hinsichtlich der Wirkungen auf die Rechts- und Einkommenssituation von Frauen und Männern mit dem Ziel der Vermeidung von Benachteiligung zu entwickeln.

Leitlinien zu Mitbestimmung und strukturellem Wandel

Die Absicherung der wirtschaftlichen Mitbestimmung als Grundlage einer erfolgreichen Betriebsratsarbeit und Kollektivvertragspolitik sowie die Förderung der aktiven Wahrnehmung derselben durch die Betriebsrät:innen, ist ein weiteres Ziel unserer Interessenvertretungsarbeit.

Um dem Bestreben von Unternehmen in weniger entwickelte Kollektivverträge zu wechseln entgegenzuwirken, muss der Geltungsbereich der Kollektivverträge der Strukturveränderung entsprechend angepasst werden. Ab einer bestimmten Beteiligungshöhe muss für Mutter- und Töchterunternehmen, die eine organisatorische Einheit bilden, der Kollektivvertrag der Mutter weitergelten, wenn dieser insgesamt günstiger ist.

Wir erachten in welt- oder europaweiten Rahmenabkommen, die zwischen den gewerkschaftlichen Dachverbänden, denen wir angehören, mit multinationalen Konzernen zum Schutz der Arbeitsbedingungen und von Gewerkschaftsrechten getroffen werden, eine wichtige Vorstufe zur Entwicklung transnationaler Kollektivverträge. Wir werden diese Prozesse aktiv begleiten und fördern. In jenen Wirtschaftsbereichen, in denen diese Netzwerke noch nicht oder nur ansatzweise bestehen, werden wir aktiv an der Errichtung mitwirken oder entsprechende Prozesse einleiten.

Individuelles Arbeitsrecht

Im Arbeitsverhältnis herrscht ein strukturelles Machtungleichgewicht, das Arbeitgeber:innen immer wieder ausnutzen. Umso wichtiger sind daher, neben Gewerkschaften und Kollektivverträgen, das Arbeitsrecht und seine Schutzmechanismen, die den Arbeitnehmer:innen Rechte und Mitsprache in der Arbeitswelt sichern sollen.
Viele Menschen sind mit einem sich permanent verändernden Arbeitsumfeld konfrontiert. So sind beispielsweise ca. 1 Millionen Menschen pro Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen. Auch atypisch Beschäftigte und Solo-Selbstständige arbeiten vielfach unter prekären Umständen. Mittels neuer technischer Möglichkeiten gelingt es, Arbeitende an jedem Ort und zu jeder Zeit zu erreichen, ihnen Arbeitsaufträge zu erteilen und ihre Leistung auf digitalem Weg zu kontrollieren.
Das Arbeitsrecht als Schutzrecht der unselbstständig Beschäftigten soll daher auch auf neue Formen der Leistungserbringung (z. B. Plattformarbeit) angewendet werden. Mithilfe einer Neudefinition des Arbeitnehmer:innenbegriffs könnten auch freie Dienstnehmer:innen und andere in wirtschaftlicher Abhängigkeit arbeitende Personen in den Schutzbereich des Arbeitsrechts einbezogen werden. Wird abhängig gearbeitet, so soll das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich vermutet werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Verstärkter Kampf gegen Scheinselbstständigkeit – die Sozialversicherung (ÖGK) muss weiter selbstständig nach dem Anspruchslohnprinzip prüfen, ob Unterentlohnung oder Scheinselbstständigkeit vorliegt
- Schaffung eines modernen Arbeitnehmer:innenbegriffs unter Einbeziehung freier Dienstnehmer:innen und anderer wirtschaftlich abhängiger Personen (z. B. Plattformarbeit). Wir fordern Regeln für alle Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht. Die Regeln sollen alle Menschen umfassen, die in persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig sind. Eigenständige Regelungen und Rechte für bestimmte Gruppen sind beizubehalten bzw. abzusichern (Beamt:innen, Vertragsbedienstete, Angestellte, Journalist:innen, Hausbesorger:innen etc.). Das gilt ebenso für die darauf beruhende Judikatur, wenn sachlich gerechtfertigt und geboten.
- Beweislastumkehr: Bei neuen Vertragskonstruktionen im Arbeitskontext sowie bei Praktika wird grundsätzlich die Eigenschaft als Arbeitnehmer:in vermutet; effektive Umsetzung der Plattformarbeitsrichtlinie
- Klarstellungen zum „angemessenen Entgelt" im ABGB (bisher Sittenwidrigkeit erst bei Lohnwucher – angedacht: Grundgehalt oder -lohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen)
- Einführung eines Überstunden-Euro und Zweckbindung der Erträge für das AMS-Budget sowie das Gesundheitssystem
- Kündigungsschutz bei Krankheit
- Verstärkter Schutz bei der einvernehmlichen Auflösung von Dienstverhältnissen, z. B. durch die Möglichkeit eines Rücktritts von der einvernehmlichen Auflösung innerhalb einer bestimmten Frist
- Kein Konsum des Freizeit-Guthabens bei Krankheit (analog zur Unterbrechung des Urlaubs)
- 6 Urlaubswochen für alle
- Verstärkter arbeitsrechtlicher Schutz für arbeitnehmer:innenähnliche Personen
- Gleichbehandlungsrecht: Levelling up – besserer Schutz vor Diskriminierung auch außerhalb der Arbeitswelt

Die Digitalisierung und das Fortschreiten der technischen Entwicklung sorgen in der Arbeitswelt für spürbare Veränderungen. So wird zunehmend mobil, also außerhalb des Betriebssitzes und fixer Arbeitszeiten, gearbeitet. Künstliche Intelligenz und Algorithmen nehmen Einzug in viele Angestelltentätigkeiten. Das bringt für Arbeitnehmer:innen Chancen, aber auch Gefahren.

Eine weitere Herausforderung in diesem Zusammenhang bildet die zunehmende Ausdehnung von All-in-Vereinbarungen auf Arbeitnehmer:innen, die nicht in Führungsfunktionen tätig sind. Sie sind häufig gezwungen, überlange Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen. Aus Beratungen und den Auswertungen des All-in–Rechners wissen wir, dass viele Betroffene unterbezahlt sind und nicht entsprechend dem jeweiligen Kollektivvertrag entlohnt werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Beschränkung von All-in-Vereinbarungen auf Führungskräfte und Angestellte mit hohem Gehalt (ab Überschreiten der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage)
- Verpflichtung des Arbeitgebers, All-in-BezieherInnen die Deckungsprüfung innerhalb von 3 Monaten nach dem Beobachtungszeitraum auszuhändigen und allfällige Differenzen nachzuzahlen (Vorbild: KV-Handel)
- Rückkehrrecht von All-in-Bezieher:innen und Arbeitnehmer:innen mit Überstundenpauschale zu einem Vertrag mit Einzelverrechnung der Mehrarbeits- und Überstunden
- Recht auf einen Arbeitsplatz am Betriebsort
- Betriebsvereinbarungs-Tatbestand zur Regelung der Rahmenbedingungen bei der Einführung von Telearbeit soll erzwingbar sein; auch die Einführung von Desksharing soll einen erzwingbaren Betriebsvereinbarungs-Tatbestand darstellen;
- Schließen von rechtlichen Lücken im Hinblick auf Mitbestimmung und Rechtsschutz im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Arbeitserbringung in virtuellen Betriebsstrukturen durch Maßnahmen auf europäischer Ebene

Arbeitnehmer:innen soll nach längeren Abwesenheiten der berufliche Wiedereinstieg ermöglicht bzw. erleichtert werden. Verbesserungsbedarf gibt es auch im Bereich der Elternteilzeit: Dass der Anspruch auf Elternteilzeit von der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt, ist ungerecht. Die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit für alle Eltern, unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer, ist daher anzustreben.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Schaffung wirksamer Maßnahmen für den beruflichen Wiedereinstieg
- Recht auf Elternteilzeit auch für Betriebe bis 20 Beschäftigte bzw. mit weniger als drei Dienstjahren

Eigentlich sollte Leiharbeit der Abdeckung von Auftragsspitzen dienen. Leiharbeit wird jedoch häufig als Modell zur Ausbeutung von Beschäftigten benutzt. Einige Betriebe setzen sogar überwiegend Leiharbeitskräfte zur Aufrechterhaltung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit ein.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Vereinbarungen bezüglich einer Übernahmefrist von Leiharbeitskräften sowie Höchstgrenzen im Verhältnis zur Stammbelegschaft sollen einen erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestand darstellen.
- Der § 15 des AÜG sieht die Möglichkeit einer Begrenzung des Anteils Überlassener per Verordnung vor. Diese Regelung ist aber gegenwärtig wenig praxistauglich, denn es müssen zumindest 10 % der Beschäftigten eines – nicht definierten – Wirtschaftsbereichs überlassene Arbeitskräfte sein. Es muss auch einen Schwellenwert pro Betrieb geben, ab dem die Verordnung möglich ist.
- Analogie zum betriebsrätlichen Kündigungs- und Entlassungsschutz für Fälle, in denen Leasingarbeitskräfte für den Betriebsrat im Beschäftigerbetrieb kandidieren, in Form eines „Versetzungsschutzes“.
- Anhebung der Arbeitgeberbeiträge an den Sozial- und Weiterbildungsfonds auf 0,8 %

Kollektives Arbeitsrecht

Österreich weist im internationalen Vergleich eine der höchsten kollektivvertraglichen Deckungsraten auf. Das ist die Basis, um die Kaufkraft zu sichern und zu erhöhen bzw. um Arbeitnehmer:innen am Produktivitätsfortschritt zu beteiligen. Handlungsbedarf gibt es dort, wo sich Arbeitgeberverbände weigern, regelmäßig die kollektivvertraglichen Mindestgehälter anzupassen. Auch der Wechsel in für Arbeitgeber:innen günstigere Kollektivverträge muss eingedämmt werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Ausweitung des Instruments der Satzung: Ein Kollektivvertrag, in dem es seit mehr als drei Jahren trotz Bemühen auf Seiten der kollektivertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer:innen zu keinem Abschluss gekommen ist, soll einer Satzung nicht entgegenstehen. Für jenen Zeitraum, in dem die Satzung in Geltung steht, ruht der nicht aktualisierte Kollektivvertrag so lange, bis ein neuer Kollektivvertragsabschluss erfolgt und es sollen vorrangig die Regelungen der Satzung gelten. Die Inhalte der Satzung werden Inhalt eines neu abgeschlossenen Kollektivvertrages.
- Die Satzung ist analog dem Kollektivvertrag mit Nachwirkung zu versehen. Der zu satzende Kollektivvertrag muss überwiegende Bedeutung haben und die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem Kollektivvertrag unterliegen, in wesentlichen Aspekten vergleichbar sein.
- Ausweitung des Instruments des Mindestlohntarifs: Besteht eine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite, muss ein Mindestlohntarif erlassen werden können, wenn bereits seit drei Jahren kein Kollektivvertrag abgeschlossen worden ist.
- Erhalt des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes; Rücknahme der Abschaffung des Kumulationsprinzips, bei dem bei Begehung mehrerer Taten die einzelnen Verwaltungsstrafen addiert werden. Ohne Kumulationsprinzip haben Strafen bei Verstößen gegen den Arbeitnehmer:innenschutz oder bei Nichteinhaltung der Arbeitszeithöchstgrenzen kaum eine Wirkung.
- KV-Regelungsbefugnis für freie Dienstnehmer:innen und wirtschaftlich von einem Auftraggeber/einer Auftraggeberin abhängige Solo-Selbstständige
- Aktives und passives Wahlrecht für freie Dienstnehmer:innen bei BR-Wahlen und Vertretung durch den Betriebsrat
- Generelle Erweiterung der KV-Regelungsbefugnisse zur Gestaltung des digitalen Branchenwandels

Die Arbeitswelt wird immer komplexer, flexibler und schnelllebiger. Europarechtliche und nationale Gesetzgebung, Datenschutzvorgaben, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, Digitalisierung und damit verbundene strukturelle Veränderungen stellen Betriebsrät:innen vor große Herausforderungen. Um ihren Pflichten ordnungsgemäß nachkommen und von ihren Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch machen zu können, müssen sie immer mehr Zeit investieren und sich laufend weiterbilden. Außerdem ist es wichtig, dass Betriebsratskörperschaften die von ihnen vertretene Belegschaft repräsentieren (bspw. Männer und Frauen).

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Erhöhung der Zahl der BR-Mandate – Herabsetzung der nötigen Arbeitnehmer:innenzahl für zusätzliche Mandate

- Keine Zwangszusammenlegung von Körperschaften, sonstige Verschiebung, Reduktion von Mandaten oder Verlust eines Freistellungsanspruchs; Auch bei der bewussten Entscheidung, einen gemeinsamen Betriebsrat einzurichten, soll die Mandatszahl der Summe der Mandate getrennter Körperschaften entsprechen.
- Recht auf Teilfreistellungen bei Erreichen der Hälfte der Freistellungsgrenze
- Freistellung bereits ab 100 Arbeitnehmer:innen, niedrigere Grenzen für weitere Freistellungen und flexible Freistellungsmöglichkeiten (Teilfreistellungen und Aliquotierungen) für Betriebsrät:innen schaffen. Außerdem soll dem erhöhten Aufwand durch die Betreuung von Belegschaften an verschiedenen Standorten Rechnung getragen werden. Zudem können Teilfreistellungen den Charakter des Betriebsrats als Kollegialorgan fördern.
- Rücksichtnahme auf Geschlechterdiversität in BR-Körperschaften
- Höherer Bildungsfreistellungsanspruch für BR-Mitglieder sowie Behindertenvertrauenspersonen; Bildungsfreistellung auch für BR-Ersatzmitglieder; Bildungsfreistellung auch in Teilzeit ermöglichen;
- Ablaufhemmung von befristeten Dienstverhältnissen für die Dauer der Mandatsausübung im Rahmen des Betriebsrates
- Klarstellung, unter welchen Bedingungen die Durchführung von Betriebsversammlungen auch virtuell möglich ist
- **Reform Betriebsratswahl**
- Besserer Schutz von Kolleg:innen, die einen Betriebsrat gründen wollen und dies dem Arbeitgeber bekannt wird: Statt verpöntes Kündigungsmotiv, Annahme der Nichtigkeit der Kündigung, keine Möglichkeit der Kündigung ohne Zustimmung des Gerichts und schärfere Strafen im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- Deutliche Anhebung der Verwaltungsstrafen (derzeit bis zu höchstens 2 180 EUR) bei Nichtzurverfügungstellung des Wähler:innenverzeichnisses
- Zusammensetzung des Wahlvorstandes reformieren – Schaffung der Möglichkeit den ersten Wahlvorstand vollständig aus Angestellten der Arbeitnehmer:innen-Interessenvertretungen zusammenzusetzen.
- BR-Wahl: Aufnahme einer Kontaktmöglichkeit der einzelnen Arbeitnehmer:innen für den Wahlvorstand in das Arbeitnehmer:innenverzeichnis, jedenfalls Telefonnummer bzw. E-Mail-Adresse.
- **Reform der Briefwahl**
- Generelle Ermöglichung auf Antrag des/der Wähler:in oder Beschlusses des Wahlvorstandes.
- Verzicht auf den im Gesetz festgelegten „Postweg" – ausschließliches Abstellen auf das rechtzeitige Einlangen des Wahlkuverts.
- Anpassung der Fristen bei der Briefwahl
- **BR-Wahl: Reform des vereinfachten Wahlverfahrens:**
- Einbringen der Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor dem Wahltag, um die Kandidat:innentransparenz zu erhöhen und eine Diskussion unter den Wähler:innen überhaupt in Gang bringen zu können. Weiters stellt dies auch für die Briefwähler:innen eine Vereinfachung dar, wenn ihnen im Zeitpunkt der Übermittlung der Wahlkarte klar ist, welche Kandidat:innen am Wahltag überhaupt zu wählen sein werden. (Man kann sich als Einzelperson jederzeit aufstellen, Wahlvorschlag statt Dualismus Liste und Person)
- Eine Anwendung des Verhältniswahlrechtes und Auszählung nach dem d'hondtschen System auch im vereinfachten Verfahren (derzeit kann eine Person eine Liste schlagen).

- **Umsetzungsgesetz zur Plattformarbeitsrichtlinie:** Echte widerlegliche Vermutung der Arbeitnehmer:inneneigenschaft einführen (schärfer als entschärfte RL Rechtfertigungsmöglichkeiten erleichtert, kein Kriterienkatalog – Verfahren nationale Ebene)
- **Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung**

Um ihre Belegschaft gut vertreten und deren Interessen auch durchsetzen zu können, benötigen Betriebsräte zusätzliche und vor allem wirksame Instrumente. Dazu gehören insbesondere folgende Maßnahmen.

- Zielvereinbarungsmodelle – leistungs- und entgeltbezogene Prämien und Entgelte – sollen (wieder) der zwingenden Zustimmung des Betriebsrates bedürfen.
- Schaffung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungs-Tatbeständen
  - zu Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung
  - bei der Personalbemessung (im Sinne einer Mindestbelegschaftsstärke in kritischen Bereichen wie der Pflege)
  - Betriebsänderungen aller Art
  - zur Vereinbarung von Gleichstellungsmaßnahmen
  - zur Angleichung von Frauen- und Männergehältern
  - zu Mobbing und Gewaltprävention
  - zu alter(n)sgerechter Arbeit
  - zur Arbeit in Telearbeit
  - zu betrieblichen Transformationsplänen

- Befugnis der Betriebsvereinbarung für Entgeltregelungen in unmittelbarem Zusammenhang mit Arbeitszeitregelungen
- Entgeltfortzahlungsanspruch bei Teilnahme an Betriebsversammlungen
- Kooperationspflicht des/der betrieblichen Datenschutzbeauftragten mit dem Betriebsrat
- Das in der DSGVO ermöglichte Verbandsklagerecht in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes für die überbetriebliche Interessenvertretung soll im österreichischen Recht umgesetzt werden
- Maßnahmen zur Schaffung von Einkommenstransparenz in den Betrieben im Sinne einer wirksamen Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie; Wirksame Sanktionen bei Nichterstellung der Einkommensberichte; Verpflichtende innerbetriebliche Angleichungsverhandlungen nach Offenlegung des Einkommensberichtes

Arbeitszeitrecht

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist für den Schutz der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmer:innen von entscheidender Bedeutung. Dabei geht es bei weitem nicht nur um die Dauer und Lage der Arbeits- bzw. Ruhezeiten. Eine wesentliche Rolle spielt auch die Qualität der Arbeitszeitorganisation. Ein modernes Arbeitszeitrecht muss individuelle Bedürfnisse stärker berücksichtigen, flexible Lösungen ermöglichen und gleichzeitig Planbarkeit gewährleisten, um den vielfältigen Herausforderungen des Arbeitslebens gerecht zu werden.

Anzusetzen ist dafür entlang der Handlungsfelder Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit.

Gleichzeitig ist Arbeitszeitpolitik untrennbar mit der Frage nach Verteilungsgerechtigkeit verbunden, da sie die Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Care-Arbeit, von Zeitressourcen, Einkommen und von Chancen zwischen Frauen und Männern bzw. verschiedenen sozialen Schichten beeinflusst. Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen haben verstärkt auch diese Aspekte zu berücksichtigen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Verkürzung der gesetzlichen Normalarbeitszeit auf 38 Stunden, der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohn-/Gehalts- und Personalausgleich. In weiterer Folge ist der Arbeitsmarkt zu beobachten und es sind weitere Arbeitszeitverkürzungen anzustreben.
- Erhöhung des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlags auf Überstundenniveau (50%) und Entfall des dreimonatigen Durchrechnungszeitraumes; Verbot der Abdingbarkeit von Mehrarbeitszuschlägen durch Kollektivvertrag; Anhebung des Mehrarbeitszuschlages auf 50% schon in Umsetzung von C-660/20 (Lufthansa Cityline) geboten; Abschaffung des zuschlagsfreien Ausgleichs von Mehrarbeitsstunden
- Wahlrecht für Arbeitnehmer:innen: Zeit oder Geld für alle Mehr – und Überstunden im Einzelfall
- Rechtsanspruch auf Verteilung der Arbeitszeit auf vier Tage

- **ÖGB Familienarbeitszeitmodell (beide arbeiten 28–32 Stunden) – jeweils 350 EUR steuerfrei – Präzisierung: Wer bekommt Kinderzeiten in Pension (beide)**
  - Wahlarbeitszeitmodell – dient auch der Aktivierung und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit – Recht auf Arbeitszeit 4 mal 8 oder 5 mal 6 Stunden
  - Flexible Arbeitszeitmodelle, die auch die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen sowie chronisch bzw. psychisch erkrankten Menschen berücksichtigen.
  - Klarstellungen zur Unzulässigkeit der Dauererreichbarkeit (Recht auf Nichterreichbarkeit)
  - Eine Woche zusätzlicher Urlaub für begünstigt behinderte Arbeitnehmer:innen.
  - Abschaffung der unionsrechtswidrigen Saldenaufzeichnung gem. § 26 Abs 3 AZG
  - Wirksame Sanktionen bei Verkürzung der gesetzlichen Vorankündigungszeit bei der Änderung der Lage der Normalarbeitszeit (14 Tage)
  - Einbeziehung von arbeitnehmer:innenähnlichen freien DN in den Schutzbereich von AZG und ARG
  - Rücknahme jener Teile der Arbeitszeitgesetz-Novelle 2018, die sich auf Arbeitnehmer:innen negativ auswirken, u.a. durch Begrenzung der Höchstarbeitszeiten
  - Erweiterung des Ablehnungsrechts auf alle Überstunden

- Rechtsanspruch auf einseitigen Verbrauch von Zeitguthaben in vertretbarem Ausmaß
- Beschränkung der Kernzeiten bei Gleitzeitmodellen auf einen Prozentsatz der wöchentlichen bzw. täglichen Normalarbeitszeitstunden.
- Wahlrecht der Arbeitnehmer:innen auf Abgeltung in Zeit oder Geld bereits ab der ersten Mehrarbeits- bzw. Überstunde
- Schutz der Sonn- und Feiertage haben oberste Priorität
- Wochenende freihalten – Arbeit während Ruhezeiten muss die Ausnahme bleiben; Rücknahme neu geschaffener Ausnahmen von der Wochenendruhe
- Deutliche Erhöhung der Verwaltungsstrafen bei Arbeitszeitverstößen sowie Arbeitnehmer:innenschutzverstößen; Rücknahme der Abschaffung des Kumulationsprinzips, bei dem bei Begehung mehrerer Taten die einzelnen Strafen addiert werden.
- Rechtsanspruch auf temporäre Änderung des Arbeitszeitausmaßes ohne Zweckwidmung
- Gesetzliche Regelung für geteilte Dienste mit Mindestarbeitszeiten und Begrenzungen der Anzahl pro Monat
- Rechtsanspruch auf Bildungskarenz/-teilzeit und Altersteilzeit mit Kündigungsschutz
- Leisten Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr als die vereinbarte Arbeitszeit, so ist ihnen das Recht auf entsprechende Anhebung ihrer vereinbarten Arbeitszeit einzuräumen; Recht, von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung umzusteigen; Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, vakante Vollzeitarbeitsplätze vorrangig Teilzeitbeschäftigten anzubieten; (19d AZG)
- An den Universitäten müssen ausreichend finanzielle Ressourcen im Bereich Arbeitszeitforschung zur Verfügung gestellt werden.

Arbeitnehmer:innenschutz

Seit Inkrafttreten des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes vor über 30 Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen in vielen Betrieben stark verbessert. Bestimmte physische Gefahren haben an Relevanz verloren, Arbeitsunfälle wie auch Berufskrankheiten sind deutlich zurückgegangen. Die Risiken für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmer:innen sind dennoch weiterhin erheblich. Sie ergeben sich insbesondere infolge der Digitalisierung und dem Einsatz neuer Technologien, aber auch durch die Auswirkungen der Klimaerhitzung. Hinzu kommt, dass im Bereich der Berufskrankheiten von einer massiven Untererfassung auszugehen ist. Das betrifft insbesondere arbeitsbedingten Krebs wie auch psychische Erkrankungen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Aufstockung der Ressourcen der Arbeitsinspektorate, auch um häufigere Betriebsüberprüfungen, insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben sicherzustellen
- Gesetzliche Klarstellungen durch Verordnung zu §4 AschG (Arbeitsplatzevaluierung) mit Konkretisierung der Handlungsfelder, der Durchführungsschritte sowie zur Wirksamkeitsüberprüfung
  - Erweiterung der Evaluierungsthemen um Auswirkungen der Digitalisierung und der Klimaerhitzung
  - Miteinbeziehung von potenziellen IT-Störfällen, Cyberangriffen etc. in die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung, inkl. Wirksamkeitsüberprüfung und Berücksichtigung menschlichen Fehlverhaltens
  - Verbindliche Berücksichtigung des Handlungsfeldes Arbeitszeit und die Verpflichtung zur Erstellung von Arbeitszeitbilanzen inkl. Maßnahmenableitung und –umsetzung unter Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretungen
  - Explizite Berücksichtigung von Genderaspekten und alter(n)sbezogener Aspekte
- Miteinbeziehung betrieblicher Expert:innen an Schnittstellen zwischen Cybersicherheit, Datenschutz, IT und gesundheitliche Auswirkungen in das betriebliche System zum Arbeitnehmer:innenschutz, vor allem im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung.
- Betrieblich zu bestellende Vertrauensperson in Bezug auf die gesundheitsbezogenen Auswirkungen der Digitalisierung
- Modernisierung der Bildschirmarbeitsverordnung inklusive Berücksichtigung der Arbeit außerhalb der Arbeitsstätte
- Modernisierung der Arbeitsstättenverordnung insbesondere im Hinblick umfassender Barrierefreiheit
- Reform der Bestimmungen zum Arbeitsschutzausschuss: Erforderliche Einrichtung entsprechend Anzahl der Arbeitnehmer:innen im Betrieb und nicht in der Arbeitsstätte; Miteinbeziehung innerbetrieblicher Akteur:innen aus IT und Datenschutz
- Weiterentwicklung der Sicherheitsvertrauenspersonen-Verordnung: Konkretisierung der fachlichen Voraussetzungen im Hinblick auf die Vermittlung von Kenntnissen zu psychischen Belastungen, Digitalisierungsauswirkungen und den Auswirkungen der Klimaerhitzung
- Verpflichtende Erstellung eines betrieblichen Hitzeschutzplans (Planung und Festlegung von Maßnahmen, Benennung verantwortlicher Personen, Warn- und Informationssystem, Berücksichtigung vulnerabler Gruppen, Information und Unterweisung, Regelung von Erste Hilfe-Maßnahmen)

- Verstärkte Sensibilisierung und Aufklärung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über berufsbedingte Auswirkungen der Klimakrise sowie über ihre Rechten und Schutzmaßnahmen.
- Verstärkte Kontrollen, verpflichtende Gesundheitsüberwachung und Ausweitung von Arbeitnehmer:innenschutz und Anpassungsmaßnahmen bei Arbeitsplätzen, die durch die Klimakrise besonders betroffen sind.
- Klarstellung im AschG, dass die Prävention sexueller Belästigung/Gewalt Thema des Arbeitnehmer:innenschutzes ist und somit entsprechende Verantwortung der Arbeitgeber:innen nach sich zieht; außerdem Fokus auf die zugehörige Kontrolle durch die Arbeitsinspektion
- Verbesserung der präventivdienstlichen Betreuung von Betrieben: Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als dritte verpflichtend einzusetzende Präventivfachkräfte sowie Konkretisierung von deren Aufgabenbereichen; Erweiterung der Präventionszeiten; verpflichtende Ausbildung der Arbeitsmediziner:innen zu Gender Medizin;
- Verpflichtung zur Umsetzung qualitätsvoller betrieblicher Gesundheitsförderung
- Weiterentwicklung der arbeitnehmer:innenschutzrechtlichen Bestimmungen vor dem Hintergrund „Anywhere Working": Sicherstellung des präventivdienstlichen Betreuungsangebots, Berücksichtigung mobiler Arbeitsformen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung;
- Explizite Regelungen hinsichtlich Mobbing- und Gewaltprävention: Konkretisierung der diesbezüglichen Arbeitgeber:innenverantwortung im Gesetz.
- Vermeidung gesundheitsgefährdender Hitze am Arbeitsplatz sowie bei mobiler Arbeit: Besondere Evaluierungspflicht von Arbeitgeber:innen bei über 25°C mit der Verpflichtung, ab einer Temperatur von über 25°C geeignete Maßnahmen zu setzen. Dabei gehen organisatorische und technische vor personenbezogenen Maßnahmen. Wenn es dadurch nicht gelingt, die Raumtemperatur dauerhaft unter 30°C zu halten, gilt ab einer Raumtemperatur von über 30°C bzw. bei Arbeiten im Freien von über 32°C in letzter Konsequenz bezahlt „hitzefrei", so lange keine kühlere Alternative von der/dem Arbeitgeber:in angeboten wird.

Künstliche Intelligenz

KI-Systeme basieren auf riesigen Datenmengen und komplexen Berechnungsmechanismen (Algorithmen) und treffen automatisierte Entscheidungen, Empfehlungen oder Vorhersagen. Bekannt geworden sind vor allem KI-Modelle, wie large language modells (LLM), machine learning (ML) sowie generative, also neue Ergebnisse herstellende, KI (gen AI). Von deren Auswirkungen sind auch Arbeitnehmer:innen betroffen (z. B. Bewerbungs- und Karrieretools mit KI-unterstützten Auswahlprozessen, Chatbots mit KI-analytischer Stimmerkennung und Verhaltensvorschlägen, Anreizsysteme mit automatisierten Prämienberechnungen, Verhaltensprognosen und Ähnlichem).

Die am 1. August 2024 in Kraft getretene KI-Verordnung der EU regelt die Herstellung, den Vertrieb und den Einsatz von KI nach einem risikobasierten Ansatz. Bei besonders hohem Risiko können KI-Anwendungen mit Verboten belegt werden. KI-Anwendungen im Bereich Beschäftigung, Personalmanagement sowie bei prognostiziertem Arbeitsverhalten sind als Hochrisikosysteme eingestuft. Die Verordnung setzt aber generell am Produkt an und geht auf die Besonderheiten der Arbeitswelt kaum ein.

Durch KI besteht die Gefahr, dass das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen weiter verschärft wird, da bestehende Mitbestimmungsrechte ausgehebelt werden könnten. Ziel muss es deshalb sein, die Mitbestimmungsrechte anzupassen und zu stärken und die Einsatzbedingungen von KI klar festzulegen.

Darüber hinaus haben KI-Anwendungen am Arbeitsplatz eine stark transformierende Funktion. Veränderungen durch KI betreffen Geschäftsmodelle, Prozesse, Arbeitsorganisation sowie Qualifikationen der Beschäftigten.

Gute KI-Gestaltung ist nur dann möglich, wenn Betroffene zu Beteiligten werden und Betriebsrät:innen bei der Planung und Einführung von KI-Anwendungen rechtzeitig miteinbezogen werden, beispielsweise im Rahmen einer Technikfolgenabschätzung.

Es braucht daher Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrät:innen, die über die derzeit vorhandenen gesetzlichen Möglichkeiten hinausgehen. Insbesondere soll der Betriebsrat beteiligt sein bei Änderungen der Arbeitsorganisation, zur Eindämmung der Überwachungspotentiale sowie um Haftungsfragen bei der Nutzung von KI durch Beschäftigte zu klären.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

Information und Transparenz:

- Recht auf eine „menschliche Schnittstelle“ im Unternehmen, die KI-Ergebnisse und -Auswertungen erläutern und (gegebenenfalls) Abhilfe bei Gefahren für die Grundrechte der Arbeitnehmer:innen schaffen kann (z. B. bei übermäßiger Überwachung, Eingriff in die Privatsphäre und ähnlichem).
- Einsichtsrechte für und Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat sowie Offenlegung der zugrunde liegenden Parameter bei Arbeitnehmer:innen-Profilen, unabhängig davon ob vollständige oder teilweise automatisierte Entscheidung stattfindet.

- Einfach verständliche Kennzeichnung (z. B. Icon / Sticker / Piktogramm) bei Weitergabe personenbezogener Arbeitnehmer:innen-Daten an KI-Systeme oder KI anbietende Dienstleister sowie bei Verwendung für Profiling.

Rechtsdurchsetzung:

- Unterstützung der Resolution des Europäischen Gewerkschaftsbundes sowie des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des EU-Parlaments zur Einführung einer eigenen Europäischen Richtlinie für KI und algorithmisches Management am Arbeitsplatz.
- Öffnungsklausel der KI-Verordnung nutzen und spezifische Regelungen zum Einsatz von KI in der Arbeitswelt durch nationale Vorschriften schaffen.
- Klarere Definition von KI in der KI-Verordnung, um Rechtssicherheit zu gewährleisten, insbesondere bei Haftungsfragen, die Arbeitnehmer:innen treffen.
- Klare Rechtsfolgen bei der Feststellung von Mängeln eines KI-Systems (z. B. Ändern von Parametern, Löschen von mangelhaften Daten oder Verknüpfungen, außer Betrieb nehmen).
- Prüfbarkeit bei automatisierter Entscheidungsfindung (ADM) verbessern (Audibilitätsherstellung bei automatischen Entscheidungssystemen im Zusammenhang mit der DSGVO).
- Klare und empfindliche Sanktionen, bei Verstößen gegen die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.
- Die Einführung eines expliziten Verbandsklagerechts für Arbeitnehmer:innen-Interessenvertretungen im Zusammenhang mit der Datenschutzgrundverordnung.

Ausbau der Mitbestimmung:

- Bedingungen für die Unterrichtung, Information und Unterweisung der Arbeitnehmer:innen und ihrer Vertreter:innen insbesondere über KI-Hochrisikosysteme festlegen; dem AI-Act soll in der nationalen Umsetzung eine Muss-Bestimmung zur BR-Beteiligung hinzugefügt werden.
- Konformitätsbewertung von KI-Systemen gemäß EU-Verordnung und Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß Arbeitsverfassung miteinander verbinden; eine verpflichtende arbeitsbegleitende Folgenabschätzung unter Beteiligung von BR und zuständiger Gewerkschaft; die finalen Ergebnisse der Folgenabschätzung müssen dem BR ausführlich erläutert werden.

Verbesserten Gesundheitsschutz:

- Explizit klarstellen, dass KI-Anwendungen im Arbeitnehmer:innenschutz zu beachten sind und dass bei der Evaluierung der gesundheitlichen Risiken KI-Einsatz berücksichtigt werden muss (Gefühl der permanenten Überwachung, Konkurrenzdruck, scheinbare Messbarkeit, Selbstoptimierung, Angst, Schlafstörung, Stress).
- Benennung von betrieblichen Expert:innen im Unternehmen, die an der Schnittstelle von KI und Gesundheit die Agenden des Grundrechts- sowie des Gesundheitsschutzes, der Information und Aufklärung sowie der Entwicklung geeigneter Maßnahmen für diese Zwecke wahrnehmen.

Bildung:

- Verpflichtende, ausführliche und für die jeweilige KI angepasste, vom AG zur Verfügung gestellte Einschulung, die auch die Auswirkungen der KI umfasst (z. B. mögliche Diskriminierung, Ergebnisse einer Folgenabschätzung).
- Eigene gewerkschaftliche Angebote weiter ausbauen.
- Die KI-Servicestelle der Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH (RTR) muss bei ihrer Beratung, Beurteilung und Informationstätigkeit auch die Sicht der Arbeitnehmer:innen berücksichtigen; Bildungsangebote mit arbeitsrelevanten Inhalten von der KI-Servicestelle einfordern.
- Qualifizierungsverfahren für menschliche Entscheider:innen bei automatisierter Entscheidungsfindung, insbesondere bei Zertifizierung gemäß DSGVO.
- Schulung des Personals von KI-Anbietern und -betreibern laut KI-Verordnung einfordern, wobei Schulungen auch soziale und Management-Skills beinhalten sollen.

Soziale Sicherheit

Von Mutterschutz über Kinderbetreuung, Ausbildung, Gesundheitsversorgung, Wohnen, Arbeitslosigkeit, Armut bis hin zu Pflege, Pension und Hinterbliebenenschutz. Der Sozialstaat umfasst Leistungen für unterschiedliche Lebenssituationen, schafft sozialen Ausgleich und spannt ein Sicherheitsnetz in Krisenzeiten.

Einen wesentlichen Teil des Sozialstaates übernimmt die Sozialversicherung, deren Finanzierung überwiegend aus den von Arbeitnehmer:innen erarbeiteten Beiträgen erfolgt. Mit der regelmäßigen Valorisierung der meisten Sozialleistungen wurde eine langjährige Forderung der GPA umgesetzt. Weitere notwendige Verbesserungen und Maßnahmen zur langfristigen Absicherung sind dringend erforderlich. Unter dem Vorwand, durch Lohnnebenkostensenkungen Arbeitnehmer:innen entlasten und die Wirtschaft ankurbeln zu wollen, wird auf die Finanzierung des Sozialstaates aber gerade aktuell enormer Druck ausgeübt. Das gefährdet dessen Leistungsfähigkeit und in Folge auch den Zusammenhalt innerhalb der Gesellschaft.

Sozialversicherung und Selbstverwaltung

- Die Sozialversicherung wurde durch die Reform 2018 finanziell stark geschwächt und den Interessen von Wirtschaftsvertreter:innen ausgeliefert. Das bewirkt eine Steuerung, die sich nicht an den Interessen der Leistungsberechtigten, sondern der Arbeitgeber:innen orientiert. Die GPA setzt sich für eine Sozialversicherung ein, die auf Basis der Pflichtversicherung und eines umfassenden Risikoausgleichs mit geringen Verwaltungskosten im Interesse der Menschen funktioniert. Die GPA bekennt sich zur Sozialversicherung als wesentlichem Kernelement des österreichischen Sozialsystems. Die Sozialversicherung ist entlang ihrer Grundsätze – Solidarische Finanzierung, keine Riskenauslese, Selbstverwaltung, Anspruchslohnprinzip – weiterzuentwickeln. Das System der Pflichtversicherung ist effizient und effektiv, weil es einen umfassenden Risikoausgleich gewährleistet und mit einem niedrigen Verwaltungsaufwand funktioniert. Die Selbstverwaltung hat dazu beigetragen, dass sich das System stabil entwickelt hat. Die Aushöhlung der Selbstverwaltung und Unterordnung der Sozialversicherungsträger der Arbeitnehmer:innen unter Wirtschaftsvertreter:innen muss zurückgenommen werden. Selbstverwaltung heißt, dass Entscheidungen durch Vertreter:innen der Betroffenen getroffen werden. Dass die Arbeitgebervertreter die Hälfte der Gremien der Sozialversicherungsträger von Arbeiter:innen und Angestellten beschicken spiegelt die Zusammensetzung der Versicherten überhaupt nicht wider!

Die Sozialversicherung erbringt auch viele Leistungen in ihren eigenen Einrichtungen, die für die Versorgung und das Leistungsspektrum unerlässlich sind. Die Gewerkschaft GPA erachtet die eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung als wesentliches Leistungselement und Teil des Kerngeschäfts.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Einbindung und Anhörung von Gruppen von Betroffenen. Beiräte sind wiedereinzurichten und sollen in den neuen Gremien Rederecht haben.
- Landesstellenausschüsse sollen mehr Kompetenzen und Ressourcen erhalten. Ausbau der Aufgaben in den Landesstellenausschüssen der AUVA, ÖGK und PVA zur Stärkung der regionalen Bedürfnisse

- Arbeitnehmer:innen müssen über ihre Sozialversicherung selbst bestimmen können. In den Leitungsgremien der Sozialversicherungsträger der Arbeitnehmer:innen müssen die Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen daher wieder die Mehrheit stellen. Die Sozialversicherung darf nicht den Wirtschaftsvertreter:innen ausgeliefert werden.
- Sichere, ausreichende und solidarische Finanzierung der gesamten Sozialversicherung
- Die Krankenversicherungsträger müssen weiterhin in der Lage sein, die korrekte Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge nach dem Anspruchsprinzip zu prüfen. Für die Sozialversicherung ist maßgeblich, in welcher Höhe Entgeltansprüche bestehen und nicht, ob diese durch den Arbeitgeber auch tatsächlich ausbezahlt wurden.
- Selbstbehalte belasten Versicherte. Sie haben den Effekt einer Krankensteuer – es dürfen daher keine neuen Selbstbehalte bei Ärzt:innen-Besuchen eingeführt werden.
- Leistungsharmonisierung über alle Versicherungsgruppen und ein Risikoausgleich zwischen den Trägern
- Die Gesundheitseinrichtungen der Sozialversicherung müssen weiterhin zu 100 % im Eigentum und Betrieb der Sozialversicherung bleiben. Es darf zu keinen Privatisierungen oder Teilprivatisierungen kommen.
- Modernes Vertragsrecht für Vertragspartner:innen: Die Sozialversicherung erbringt die meisten ihrer Leistungen mit Hilfe von Vertragspartner:innen. Dazu bedarf es in Zukunft vor allem eines modernen Vertragsrechtes, damit die Sozialversicherung ihre Versorgungsaufträge besser erfüllen kann sowie den Einkauf und die Bereitstellung der Leistungen im Sinne ihrer Versicherten und Patient:innen gewährleisten kann. Diese Versorgung soll sich stärker am örtlichen Bedarf orientieren und alle Gesundheitsberufe umfassen. Ziel muss es sein, dass die Sachleistungsversorgung in Österreich nicht untergraben wird.
- Soziale Dienstleistungen (Rettung Blutspende mobile Pflege) sollen durch die öffentliche Hand oder gemeinwohlorientierte Träger erbracht werden

Pensionen

Das österreichische Pensionssystem bietet vergleichsweise gute Leistungen und ist auf die der Herausforderungen im Zuge der demografischen Entwicklungen gut vorbereitet. Die Pensionsausgaben in Relation zur Wirtschaftsleistung bleiben auch langfristig stabil. Mit dem Pensionskonto und seiner Berechnungsformel wird der längeren Lebenserwartung bereits Rechnung getragen. Das faktische Pensionsalter steigt an, Menschen mit 30/40 Beitragsjahren verfügen über höhere Mindestpensionen (Ausgleichszulage). Die Erwerbsbeteiligung in der Bevölkerungsgruppe 55+ ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Es ist daher wichtig, unser gut funktionierendes, solidarisch finanziertes Pensionssystem gegen Angriffe sowie Privatisierungsbestrebungen zu verteidigen und weiterzuentwickeln. Dazu zählen insbesondere die bessere Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten sowie Verbesserungen bei den krankheitsbedingten Pensionen bzw. effektive Maßnahmen, um gesund bis zur Pension arbeiten zu können und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen weiter zu erhöhen.

Der beste Weg ein nachhaltig finanzierbares und leistungsfähiges Pensionssystem zu schaffen, das die Menschen im Alter ausreichend absichert, liegt darin, die Beschäftigung zu erhöhen. Leistungskürzungen und ein automatisches Anheben des Pensionsalters sind hingegen der falsche Weg, denn sie erhöhen die Finanzierbarkeit um den hohen Preis, dass das Pensionssystem seinen Zweck nicht mehr erfüllt: die Menschen im Alter gut abzusichern. Aber auch aus Gerechtigkeitsgesichtspunkten ist eine Pensionsautomatik unvertretbar, denn die unterschiedliche Lebenserwartung verschiedener sozialer Gruppen zeigt nach wie vor bestehende soziale Benachteiligungen und Ungleichheiten auf.

Der Bundesbeitrag ist kein Zuschuss zu einem „defizitären“ System. Durch die Einbeziehung von Steuermitteln erfolgt vielmehr eine sinnvolle Verbreiterung der Finanzierungsbasis. Außerdem decken Arbeitnehmer:innen den Aufwand für Pensionen nahezu vollständig durch ihre geleisteten Beiträge. Steuermittel sind für sozialpolitische Leistungen wie die Ausgleichszulagen oder Rehabilitation eine notwendige ergänzende Finanzierung.

Ein Problem für eine faire Alterssicherung ist aber der hohe Unterschied zwischen den Pensionen von Frauen und Männern. Während die Ersatzraten (Relation von Pension zu Aktiveinkommen) geringe Unterschiede aufweisen, sind die absoluten Frauenpensionen im Schnitt ein Drittel geringer als die Männerpensionen. Das geht auf hohe Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern („gender pay gap“) und die ungleiche Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zurück. Faire Pensionen bedürfen eines fairen Arbeitsmarktes.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Lebensstandardsichernde Pensionen – daher Schutz des leistungsdefinierten Pensionskontos
- Keine schlechtere Aufwertung der erworbenen Ansprüche am Pensionskonto
- Kein höheres gesetzliches Pensionsalter; Nein zur Einführung einer Pensionsautomatik
- Beibehaltung der Möglichkeiten, vor dem Regelpensionsalter in Pension zu gehen (Korridorpension, Langzeitversichertenregelung, Schwerarbeitspension). Keine Abschaffung der Langzeitversichertenregelung.

- Schließen des Gender-Pension-Gaps: kürzere Unterbrechungen (die gesetzliche Anrechnung der Karenzzeiten bringt mehr Fairness), fairere Verteilung von Vollzeit und Teilzeit zwischen Männern und Frauen, bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten; Die Kindererziehungszeiten sollen zudem bis zum 8. Lebensjahr stufenweise angerechnet werden – zusätzlich zum Erwerbseinkommen. 5. und 6. Lebensjahr: 66 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten; 7. und 8. Lebensjahr: 33 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten (das bewirkt eine Erhöhung der Anrechnung um ca. 50 %);
- Schwerarbeiter:innen, die in Invaliditätspension gehen, haben 13,8 % Abschlag (außer bei 45 Beitragsjahren). Diese sollen wie in der Schwerarbeitspension auf 9 % begrenzt werden.
- Sanktionierung der Nichteinhaltung der für Arbeitgeber:innen bestehenden Meldepflicht von Schwerarbeitszeiten
- Kein Ausbau der steuerlichen Förderung der dritten Säule
- Verfassungsrechtliche Absicherung des gesetzlichen Pensionssystems
- Entfall der Aliquotierung der ersten Pensionsanpassung
- Einführung einer generellen Schutzklausel, wenn die Aufwertungszahl geringer ist, als der Anpassungsfaktor
- Pensionsanpassung: Der Zeitraum der Teuerung der für die Erhöhung der Pensionen herangezogen wird, soll zeitnäher liegen
- **Schwerarbeit:** Anerkennung von regelmäßiger Nachtarbeit als Schwerarbeit,
- Umstellung auf eine Monatskaloriengrenze bei körperlicher Schwerarbeit, Verbesserungen bei psychischen Belastungen (v. a. Pflegeberufe), Berücksichtigung von Mehrfachbelastungen
- Leichterer Zugang zur Schwerarbeitspension für Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialbereich

Rehabgeld, krankheitsbedingte Pensionen

- Rechtzeitig in Gesundheit investieren – Prävention ausbauen, auch bei der Rehabilitation!
- Recht auf präventive medizinische Rehabilitation, auch ohne Berufsschutz
- Anspruch auf berufliche Rehabilitation auch für Personen ohne Berufsschutz
- Ausbau der ambulanten Rehabilitation
- Präventive Rehabilitation bei drohender Arbeitsunfähigkeit und verpflichtende Inanspruchnahme von Leistungen von fit2work für Betriebe, welche die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten beeinträchtigen

Betriebliche Altersvorsorge

- Steuerfreiheit für die Rente aus freiwilligen Arbeitnehmerbeiträgen, die aus dem bereits versteuerten Einkommen gezahlt werden
- Gegen Kürzungen: Zuschüsse der (ehemaligen) Arbeitgeber zu den Pensionen ermöglichen.
- Höhere Abfindungsgrenze bei Pensionsantritt und eine geringere, wenn man das gesetzliche Pensionsantrittsalter noch nicht erreicht hat.
- Veröffentlichung der Daten gesetzlich vorgeben – Transparenz über die Verteilung der Pensionen aus Pensionskassen
- Erarbeitung einer sinnvollen optionalen Garantie als Alternative zum Mindestertrag
- Schaffung einer Glättungsmöglichkeit, um hohe Verluste gegen spätere Erträge gegenzurechnen (Negative Schwankungsrücklage ermöglichen)
- Pensionskassenregelungen generell auch im KV ermöglichen
- Jede Pensionskassen-Betriebsvereinbarung bedarf verpflichtender Arbeitgeberbeiträge. Die betriebliche Altersvorsorge ist kein Entgeltumwandlungsmodell.

Abfertigung Neu

- Erhöhung des gesetzlichen Beitragssatzes von 1,53 % der Bruttoentgeltsumme auf 2,5 %
- Pro Arbeitnehmer:in soll im Regelfall nur noch ein Konto geführt werden, daher Zusammenführung der Minikonten.
- Absenkung der gesetzlich zulässigen Vermögensverwaltungskosten auf 0,5 %
- Keine Aufweichung der Kapitalgarantie
- Ermöglichung, die Abfertigung alt in eine Pensionskasse zu übertragen sowie bei der Abfertigung neu Übertragung in eine Pensionskasse bereits bei Wechsel des Arbeitsverhältnisses. Dazu bedarf es eines normierten Pensionskassenprodukts mit gesetzlich begrenzten Verwaltungskosten.

Krankenversicherung und Unfallversicherung

Die erfolgte Fusion der Krankenversicherungsträger hat die Situation im Bereich der Gesundheitspolitik und der Krankenversicherung in der jüngeren Vergangenheit maßgeblich bestimmt. Die Zusammenlegung führte zu erheblichen Mehrkosten, gleichzeitig war die ÖGK von Anfang an unterfinanziert, was sich in hohen Abgängen manifestiert. Das Ziel, gleiche Leistungen für alle Berufsgruppen anzubieten, wird klar verfehlt. Erfolgte Fortschritte, wie beispielsweise im Bereich der Kinder-Reha, geraten unter Druck und der Ausbau der Leistungen bei Kinderzahnmedizin oder hinsichtlich Psychotherapie auf Kassenkosten, muss weiter vorangetrieben werden.

In der Unfallversicherung (AUVA) fehlen infolge von Einsparungsvorgaben und Beitragssenkungen die erforderlichen Mittel, um vor allem die Bereiche der Prävention sowie die Bekämpfung und Anerkennung von Berufskrankheiten zu stärken. In der Gesamtheit entstehen dem Gesundheitssystem in Konsequenz vermeidbare Kosten und individuelles Leid auf Seite der betroffenen Versicherten. Vor allem die an Bedeutung gewinnenden Gesundheitsrisiken infolge der Klimaerhitzung und der zunehmenden psychischen Arbeitsbelastungen, machen neue gesetzliche Aufgaben der Unfallversicherung erforderlich.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Die Leistungen der Krankenversicherungsträger für die Versicherten sind nach oben zu harmonisieren; ein fairer und evidenzbasierter Risikostrukturausgleich ist einzurichten; dazu ist ein Innovations- und Harmonisierungsfonds zwischen den Krankenversicherungsträgern einzurichten,
- In der ÖGK sind die Beiträge für Arbeitslose und Pensionisten anzuheben –
- Rückwirkende Erstattung des Mittelentzugs durch das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG) und der Fusionskosten in der ÖGK
- Keine neuen Selbstbehalte, Vermeidung sozialer Härten durch Begrenzung von Eigenbeteiligungen
- Ausbau der Primärversorgung: längere Öffnungszeiten und Zusammenarbeit von mehreren Gesundheitsberufen; Spitalslastigkeit muss durch ein Angebot an Primärversorgung und längeren Öffnungszeiten reduziert werden, und nicht durch Ambulanzgebühren.
- Keine Kommerzialisierung des Gesundheitswesens im Bereich der niedergelassenen Versorgung (Ambulatorien). Es sollen Eigene Einrichtungen der Sozialversicherung und **Public Public Partnerships** ausgebaut werden. In allen Städten ab 20.000 Einwohner:innen soll es kasseneigene Gesundheitszentren geben. Weiterentwicklung von psychosozialen, multiprofessionellen Einrichtungen zur kostenfreien Prävention und Behandlung von psychischen Erkrankungen.

- Zahnersatz und Psychotherapie als Sachleistung; Wartezeitenmanagement und Controlling; bessere Betreuung chronisch Kranker; weiterer Ausbau des Sachleistungsangebots an Psychotherapie;
  - Gendermedizin muss in alle Ebenen der Gesundheitsversorgung einfließen
  - Ausbau fit2work-Betriebsberatung: Identifizierung von Betrieben mit Handlungsbedarf und entsprechend mehr Druck auf Arbeitgeber:innen hinsichtlich Inanspruchnahme
  - Rechtsanspruch auf Maßnahmen zur Betrieblichen Eingliederung nach längerem Krankenstand
  - Schaffung von zusätzlichen arbeitsmedizinischen Instituten an den österreichischen Medizinuniversitäten für arbeitsmedizinische Forschung und Lehre
  - Erweiterung der Berufskrankheitenliste insbesondere um Erkrankungen in Folge psychischer Fehlbeanspruchungen und um Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparats sowie erleichterte Zuerkennungskriterien.
  - Etablierung eines Sachverständigenbeirates zur regelmäßigen wissenschaftlichen Adaptierung der Berufskrankheitenliste.
  - Anerkennung von Berufskrankheiten, die durch die Klimakrise verstärkt werden.
  - Erweiterung des Präventionsauftrages der Unfallversicherung um den Bereich arbeitsbedingter Erkrankungen und Intensivierung der diesbezüglichen Forschungsarbeit

Pflege und Betreuung

Die demographische Entwicklung erfordert einen weiteren Ausbau eines guten und qualitativen Angebots von Pflege und Betreuung in ganz Österreich. Dabei ist Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege ein zentrales Anliegen für das wir als GPA kämpfen. In den letzten 5 Jahren hat die Regierung den Notstand in der Pflege endlich erkannt und mit zwei Pflegepaketen reagiert. Mit dem durch das EEZG eingeführten Pflegezuschuss wird nun auf die Einkommenssituation im Pflegebereich Rücksicht genommen. Dieser muss jedoch mit den KV-Gehältern mitwachsen damit der Effekt erhalten bleibt. Durch eine deutliche Erhöhung und festgelegte jährliche Valorisierung des Pflegefonds bis 2028 wurde der Finanzierung der steigenden Pflegeausgaben im Finanzausgleich Rechnung getragen. Gleichzeitig wurde aber auch eine Kompetenzerweiterung für Helfer:innen beschlossen, die kritisch zu betrachten ist. Es bedarf aufgrund der zahlreichen Herausforderungen im Pflegebereich (Finanzierung, Personalbedarf durch Pensionierungen und Alterung) also zahlreiche weitere Reformen im Sinne der Beschäftigten, zu Pflegenden und Angehörigen!

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Einrichtung eines permanenten, steuerfinanzierten bundeseinheitlichen Pflegefonds, finanziert unter Einbeziehung von vermögensbezogenen Steuermitteln
- Institutionen und Unternehmen in der öffentlich geförderten Pflegeversorgung sollen ausschließlich gemeinnützig betrieben werden dürfen.
- Zusammenführung der Zuständigkeiten für die Koordination, Steuerung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Pflege in die Bundeskompetenz
- Einrichtung einer „Pflegehotline": Umfassende und bedarfsgerechte Unterstützung sowie Hilfestellung für Betroffene in allen Phasen (in denen Pflegebedürftigkeit bereits besteht oder unmittelbar bevorsteht).
- Flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime, Tageszentren, Hospize und Palliativeinrichtungen

- Rechtsanspruch auf Sach- bzw. Dienstleistungen zur Deckung des Pflegebedarfs und Rechtsanspruch auf einen Pflegeplatz
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Bezahlung für die Beschäftigten im Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich; Schlüsselbereiche sind hier Arbeitszeitverkürzung, Bezahlung, Ausbildung, Personalbemessung sowie Prävention und Gesundheitsförderung; dafür ist eine ausreichende öffentliche Finanzierung bereitzustellen;
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. -teilzeit und Hospizkarenz sowie die Anrechnung von Pflege- und Hospizkarenzen auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche. Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen müssen das Recht bekommen, Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit dem Bedarf entsprechend auch für einen längeren Zeitraum vorübergehend anzupassen.
- Pflegezuschuss valorisieren: finanzielle Mittel zur Erhöhung des Pflegezuschusses in Höhe der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung sicherstellen
- Pflegezuschuss auf alle Beschäftigten mit UBV (Unterstützung bei der Basisversorgung) im Behindertenbereich ausweiten

Unterstützung der Familien reformieren

Derzeit werden Leistungen, die Familien unterstützen mit verschiedenen Instrumenten auf verschiedene Ebenen weitgehend voneinander unabhängig festgelegt. Das betrifft das Nebeneinander von steuerlicher Familienförderung, Familienbonus und den verschiedenen Sozialhilferichtsätzen in den Bundesländern.

Die Höhe der Familienbeihilfe richtet sich einkommensunabhängig nach dem Alter der Kinder. Der steuerliche Familienbonus kommt in voller Höhe bei mehreren Kindern nur relativ gut verdienenden Erwerbstätigen zugute. Während die Familienbeihilfe und meist die Richtsätze regelmäßig angepasst werden, gilt dies für die Kinderzuschläge in der Arbeitslosenversicherung und Familienbonus nicht.

Die derzeitigen Leistungen benachteiligen geringverdienende Erwerbstätige gegenüber mehr Verdienenden und gegenüber Sozialhilfebezieher:innen. Dass Geringverdienende weniger Bonus bekommen als Gutverdiener obwohl beide arbeiten und Kinder zu erhalten haben ist nicht sinnvoll. Dasselbe gilt dafür, dass man in der Sozialhilfe mehr für die Kinder bekommt als geringverdienende Erwerbstätige.

Es wäre daher sinnvoll, die verschiedenen familienpolitischen Leistungen in eine einheitliche zusammenzuführen. Die Kosten der Kinder sollen einheitlich gefördert werden. Während das Erwerbseinkommen nicht höher ist, wenn man mehr Kinder hat, steigt die Sozialhilfe mit der Kinderanzahl. Eine Neuregelung soll eine Leistung pro Kind unabhängig vom Erwerbsstatus vorsehen.

Arbeitsmarktpolitik

Die Arbeitslosenversicherung muss Menschen Chancen zur Weiterentwicklung bieten und darf nicht zu Armut führen. Dafür benötigt es ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen, um die Qualifizierung der Vermittlung gleichzustellen und den Herausforderungen am Arbeitsmarkt proaktiv entgegenzutreten. Steigende Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig vielen offenen Stellen in den Bereichen Daseinsvorsorge, Pflege und Gesundheit sowie den Berufen, die für die ökologische Transformation der Wirtschaft notwendig sind, brauchen eine bestimmte Ausbildung- und Qualifizierungsoffensive anstatt von Einsparungen. Als Gewerkschafter:innen ist eine ermächtigende

und existenzsichernde Arbeitsmarktpolitik eine zentrale Voraussetzung für eine gute Arbeitswelt und die Zukunft unseres Arbeitsmarktes.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Beschäftigungsprogramme für Menschen mit geringen Beschäftigungschancen zur nachhaltigen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt
- Jobgarantie für alle die sie brauchen: Langzeitarbeitlslose, Verlierer:innen der Transformation, Ältere
- Kollektivvertraglich bezahlte Arbeit auch im gemeinnützigen Bereich im 2. Arbeitsmarkt; auch bei der überbetrieblichen Lehre!
- **Aus- und Weiterbildungsfonds**, finanziert durch Arbeitgeber:innenbeiträge durch den Lehrstellenförderung bezahlt werden soll!
- Im AMS muss **Bildung der Vermittlung** gleichgestellt werden.
- Das Zwischenparken von Arbeitskräften beim AMS muss für Unternehmen teurer gemacht werden. Möglichkeiten dafür wären ein Bonus-Malus-System („experience rating") oder eine Kostenübernahme der Arbeitgeberinnen bei wiederholten kurzen Phasen der Arbeitslosigkeit und Wiedereinstellungen.
- Dauerhafte Finanzierung einer Beschäftigung für die Zielgruppe 45+ bzw. von langzeitarbeitslosen Menschen im kommunalen und gemeinnützigen Arbeitssegment
- Spezielle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Zielgruppe 15 bis 25 (Jugendcolleges, verschränktes Lernen und Qualifizieren, Basisbildung insb. Deutsch)
- Qualifizierungsgeld neu mit Rechtsanspruch auf berufliche Neuorientierung auf Basis einer guten Bildungsberatung (Höhe an FK-Stipendium orientiert – 1.500 plus Valorisierung) als Weiterentwicklung der Qualifizierungsangebote für Arbeitnehmer:innen- Innerhalb einer Rahmenfrist von 15 Jahren können insgesamt 36 Monate Aus- und Weiterbildung absolviert werden
- Ausreichend Personal für das AMS; Sicherung eines guten Betreuungsverhältnisses im AMS; Abbau stoppen!
- Anhebung des Arbeitslosengeldes auf 70 % des Nettoeinkommens, um die Existenzsicherheit der Arbeitslosen zu verbessern;
- Anpassung an die Teuerung (= Valorisierung) aller laufenden Leistungen in der Arbeitslosenversicherung.
- Statt gänzlichem Leistungsverlust bei erster **Sanktion** sollen diese **gestaffelt** werden
- Als zumutbare Wegzeiten sollen maximal 25 Prozent der täglichen Normalarbeitszeit gelten (für Hin- und Rückfahrt).
- Recht auf qualifikations- und einkommenssichernde Vermittlung: Vermittlungen, die dem nicht entsprechen, müssen sanktionsfrei bleiben
- Vermittlung nur in existenzsichernde Beschäftigung
- Nein zur Abschaffung der Notstandshilfe; Nein zu Hartz IV in Österreich; das Einkommen des/r Partners/in darf weiterhin nicht angerechnet werden;
- Neuaufstellung der Finanzierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik; langfristigere Förderverträge für Kursanbieter; Planungssicherheit und mittelfristige Strategie
- 50 % der AMS-Fördermittel für Frauen als Zielbestimmung
- Arbeits-, Branchen- und Regionalstiftungen sind bewährte Konzepte für Arbeitsmarktpolitik und sollen auch im Rahmen einer Just Transition eine größere Rolle einnehmen, vor allem in vom Übergang stark betroffenen Regionen

- Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte: Mangelberufsliste – weg vom bestehenden Berechnungssystem, hin zu einem neuen kompetenzorientierten System zur Bewertung der erforderlichen Qualifikation.
  - Die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in einem Berufsfeld im Zeitverlauf und die jeweilige Fluktuation.
  - Die Entgeltentwicklung über einen Vergleichszeitraum.
  - Die Entwicklung systematischer Arbeitsrechtsverletzungen.
  - Die bezahlten Arbeitsstunden
  - Eine Messung der berufsspezifischen Arbeitslosenquote.
  - Die Vakanzzeiten – also eine Angabe, wie lange Stellen nicht besetzt werden können.
  - Die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe (Lehrausbildung und innerbetriebliche Weiterbildung, Nutzung von Qualifizierungsförderungen).
- Öffnung aller Ausbildungsangebote, insbesondere der Ausbildung bis 18 Jahre und der Ausbildungsgarantie für Asylwerber:innen.
- „Spurwechsel" für Asylwerber:innen: Wechsel in das „normale" Aufenthaltsrecht, wenn die Voraussetzungen für eine der Säulen der Arbeitskräftemigration erfüllt sind (zum Beispiel „Rot-Weiß-Rot – Karte")

Armutsvermeidung

Durch die Teuerungskrise hat sich die Situation von Menschen, die von Armut betroffen oder bedroht sind, drastisch verschärft. Armutsbekämpfung wurde im Zuge der Abkehr von der bedarfsorientierten Mindestsicherung als Ziel der Verhinderung vermeintlicher Zuwanderung ins Sozialsystem untergeordnet. Die Ausgaben für Sozialhilfe machen nicht einmal 1% der gesamten Sozialausgaben aus. Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) hob davon viele Bestimmungen auf. Die neue Sozialhilfe erweist sich insgesamt als Bestrafung für Menschen in Armut. Eine umgehende Reparatur und bundeseinheitliche Regelung ist nötig. Damit verbunden, muss eine Weiterentwicklung des untersten Netzes im System der sozialen Absicherung oberste Zielsetzung sein.

- Armutsverhindernde, existenzsichernde und bundeseinheitliche Mindestsicherung
- Mindestsicherung statt Maximalsicherung
- Verhinderung von Kinderarmut
- Erhöhung des Vermögensfreibetrags für jene Menschen, die zuvor bereits längere Zeit erwerbstätig waren
- Orientierung der Leistungen der Existenzsicherung an Referenzbudgets. Diese reagieren im Gegensatz zur Armutsgefährdungsgrenze rasch auf eine Erhöhung der Lebenshaltungskosten. Die Referenzbudgets werden von der Schuldnerberatung berechnet und zeigen, welche Summe monatlich nötig ist, um einen bescheidenen, aber angemessenen Lebensstil zu führen.
- Zuständigkeit des AMS für Sozialhilfebezieher:innen, die arbeitsfähig sind, um die Arbeitsmarktintegration besser zu unterstützen. Dafür benötigt das AMS die entsprechenden personellen Ressourcen.

Wohnen

In Österreich spielt der kommunale und gemeinnützige Wohnbau eine unverzichtbare Rolle bei der Versorgung der Bevölkerung mit leistbarem Wohnraum. Trotzdem sind in den letzten Jahren die Wohnkosten viel stärker als die Einkommen gestiegen – getrieben durch die hohen Mieten im privaten Bereich, ebenso wie die stark gestiegenen Grundstücks- und Baukosten.
Der im internationalen Vergleich hohe Bestand an leistbaren Mietwohnungen im Besitz der Gemeinden bzw. von Gemeinnützigen Bauvereinigungen gewährleistet eine gute Versorgung mit sozialem Wohnraum. Wohnen ist ein Menschenrecht und daher braucht es einen deutlichen Ausbau des gemeinnützigen Wohnbaus sowie stärkere Beschränkungen bei Wohnkosten im privaten Sektor. Leistbares Wohnen muss jungen Familien auch im Eigentum möglich sein.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Reform der Mietpreisbremse in ein effektives Instrument auch für freie Mietverträge
- Universalmietrecht mit wirksamen gesetzlichen Mietpreisobergrenzen (auch für frei finanzierte Wohnungen soll es nach einer Frist von 20 Jahren Höchstmieten geben).
- Weitgehende Abschaffung der befristeten Mietverhältnisse – außer bei Eigenbedarf der Vermieter:innen
- Senkung der Betriebskosten (und einheitliche Definition) durch Herausnahme von Grundsteuer und Versicherungskosten aus dem Betriebskostenkatalog. Nur jene Kosten die durch die Nutzung der Mieter:innen entstehen sind heranzuziehen.
- Widmungskategorie „Sozialer Wohnbau" nach dem Wiener Vorbild in ganz Österreich
- Zweckwidmung der Wohnbauförderung
- Kein Verkauf von geförderten Wohnungen durch die Gemeinnützigen Wohnbauträger: Sicherung des Bestands an leistbaren Wohnungen. Die bereits verkauften Wohnungen sollen weiter unter der Mietregelungen des WGG fallen Sanierung öffentlicher Gebäude leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele und Senkung der Energiekosten für die öffentliche Hand. Keine Anwendung der Maastricht-Kriterien auf öffentliche Investitionen in leistbaren Wohnbau
- Einführung einer sozial gerechten bundesweiten Leerstandsabgabe (nicht für den Wochenendsitz und für Genossenschaften, da diese Wohnungen für Notfälle bereithalten müssen).
- Bereitstellung von kurzfristig verfügbaren Wohnungen für Frauen in Notsituationen. Ausbau von Frauenhäusern.
- Reaktivierung der Wohnbauinvestitionsbank - Wohnbauinvestitionen sollen langfristig zu niedrigen fixen Zinsen finanziert werden
- Bundesweites Sanierungsprogramm für den öffentlichen Wohnbau, um die Bauwirtschaft zu stärken und nachhaltige Sanierungen im großvolumigen Wohnbau zu sichern.

Bildung und Qualifikation

Förderung statt Selektion

Bildungschancen sind in Österreich weiterhin ungleich verteilt. Das Schulsystem wirkt sozial selektiv. Das Bildungsniveau der Eltern wird in hohem Maß vererbt. Das muss sich ändern: Allen Kindern muss der gleiche Zugang zu Bildung offenstehen, unabhängig vom familiären und sozialen Hintergrund. In allen Feldern der Aus- und Weiterbildung gilt es, Selektion und Benachteiligungen zu verhindern, umfassend Chancen und Potentiale zu eröffnen sowie Talente und Fähigkeiten zu fördern. Zudem stellen die Qualifikation und Bildung einen zentralen Schlüssel zur sozialen Bewältigung der Veränderungen in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt dar. Es bedarf einer Reform des gesamten Bildungssystems, frühkindlichen pädagogischen Förderung über Schulen und der Aus-, Fort- und Weiterbildung bis hin zu den Universitäten.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Bekenntnis der Politik zu einer öffentlich finanzierten und mit besten Ressource für Lernende und Lehrende ausgestatteten Bildung; Investition in die Inklusion und die soziale Integration in allen Schulen und Schulstufen sowie Kampf gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft;
- Flächendeckender Ausbau sozial durchlässiger qualitativ hochwertiger ganztägiger Schulen sowie Ausbau der schulischen Nachmittagsbetreuung; flächendeckendes Angebot an ganztägigen Kinderbildungseinrichtungen sowie ein zweites verpflichtendes, gebührenfreies Kindergartenjahr; Bei der verschränkten ganztägigen Schule wechseln sich Unterrichts-, Lern- und Freizeiteinheiten den ganzen Tag über ab. Schaffung eines inklusiven Schulsystems, das soziale Selektion vermeidet und eine zu frühe Festlegung des Bildungs- bzw. Berufsweges verhindert
- Eigenständiges Unterrichtsfach „Politische Bildung und Recht“ inkl. Vermittlung von sozial- und arbeitsrechtlichen Grundlagen sowie Kenntnisse der Arbeitswelt in der Sekundarstufe I und II
- Integration der Finanzbildung in die Lehrpläne
- Thematisierung von Fragen des Arbeitsrechts im Schulunterricht. Möglichkeit der Gewerkschaft ihre Aufgaben und Tätigkeiten im schulischen Kontext zu präsentieren, besonders für Schüler:innen in Schulformen mit Pflichtpraktikum und Berufsschulen.

Sicherung der Berufsausbildung

Nur mehr 20 % der Betriebe die Lehrlinge ausbilden könnten, tun dies auch. Die erfolgreiche und international geschätzte duale Berufsausbildung wird seit Jahren nur mehr durch hohe Betriebsförderungen und die Ausbildungsgarantie (überbetriebliche Lehrausbildung) sichergestellt. Hier braucht es neue Offensiven, um Qualifikationen und Kompetenzen aller Auszubildenden zu sichern. Auch Unternehmen müssen wieder mehr in die Pflicht genommen werden, um künftige Fachkräfte praxisnah auszubilden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Mit der „Ausbildung bis 18“ soll kein junger Mensch ohne Abschluss die Erstausbildung verlassen. Diese Ausbildungsgarantie muss nicht nur erhalten, sondern vielmehr ausgebaut

und die entsprechende Finanzierung sichergestellt werden. Dieses Modell muss aber auch jungen Erwachsenen nach dem 18. Lebensjahr zum Nachholen eines Abschlusses, v. a. auch einer Lehre, offenstehen („Ausbildungsgarantie bis 25").

- Beibehaltung, Ausbau und entsprechende Finanzierung der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen (ÜBA) zur Reduktion bestehender Ausbildungslücken, solange es kein ausreichendes betriebliches Lehrstellenangebot gibt; Vor dem Hintergrund der Corona-Krise müssen Lehrstellen v. a. im staatlichen und staatsnahen Bereich sowie in überbetrieblichen Lehrwerkstätten geschaffen werden;
- Rücknahme der Kürzung der Ausbildungsbeihilfe sowie Anspruch auf bezahlten Urlaub für Lehrlinge in ÜBA
- Schrittweise Ausweitung der Berufsschulzeit bei dreijährigen Lehrberufen auf 1.460 Unterrichtseinheiten (Jugendforum)
- Ausbau des Bestbieterprinzips um das Kriterium der Lehrlingsausbildung: Betriebe die Lehrlinge ausbilden sollen bei staatlichen Aufträgen bevorzugt werden.
- Unternehmen müssen wieder mehr in die Pflicht genommen werden, um künftige Fachkräfte praxisnah auszubilden. Daher u. a.: Einrichtung eines Aus- und Weiterbildungsfonds zur Fachkräfteförderung durch ein Bonus-/Malus-System – gespeist von Betrieben, die Lehrlinge ausbilden könnten, dies aber nicht tun; Diese Mittel sollen – sozialpartnerschaftlich ausgehandelt – zur Förderung von Betrieben, die junge Menschen ausbilden sowie für die überbetriebliche Lehrausbildung & Qualitätssicherung verwendet werden;

Qualität der Lehre stärken

- Umfassende Einbindung der Arbeitnehmer:innenvertretungen in Ausgestaltung und Qualitätsmanagement der Weiterbildung in Berufsschule und überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen; systematisches Qualitätsmanagement der Lehrlingsausbildung in den Betrieben unter Einbeziehung von Arbeiterkammern und Gewerkschaften;
- Regelmäßige Überprüfung der Lehrbetriebe hinsichtlich Ausbildungsvoraussetzungen sowie verschärfte Sanktionen im Berufsausbildungsgesetz (BAG) – u. a. Entzug von Lehrberechtigungen bei wiederholten Verstößen gegen das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungs- und das Berufsausbildungsgesetz
- Schaffung einer von der Wirtschaftskammer unabhängigen Lehrlingsstelle, mit dem Ziel die Qualität der Lehrausbildung zu überwachen und die Lehrabschlussprüfung abzuwickeln.
- Verbesserung betrieblicher und schulischer Bedingungen in der dualen Ausbildung durch stärkere Bindung der betrieblichen Lehrstellenförderung an Qualitätskriterien
- Aufbrechen traditioneller Rollenbilder mit dem Ziel, Mädchen und Frauen für technisch/naturwissenschaftliche bzw. Burschen und Männer für soziale Bereiche zu interessieren; Mehr Frauenförderungsprogramme im Aus- und Weiterbildungsbereich und gendersensible Berufsorientierung, um mehr Frauen in Branchen mit guten Zukunftsaussichten zu bringen;
- Digitalisierung, Internationalisierung und Klimawandel verlangen moderne Berufsbilder statt Schmalspurlehrberufe, d. h. Schaffung zukunftstauglicher neuer Lehrberufe (z. B. Nachhaltigkeits-/Umweltmanagement, Förderung von Fremdsprachen in der Berufsausbildung)
- Ausdehnung der Berufsschulzeiten auf mindestens 1.460 Stunden sowie methodische Neukonzeption der Lehrabschlussprüfung in Richtung tauglicher Prüfung fachlicher Kompetenzen

Berufliche Qualifikation bzw. Weiterbildung

Weiterführende berufliche Qualifizierung muss inklusiver werden. Das Erlernen von Grundkompetenzen und das Nachholen von Bildungsabschlüssen müssen auch nach der Schul- und Ausbildungspflicht in jedem Alter und für alle möglich sein. Das verlangt nach Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem.
In der betrieblichen Weiterbildung sind Niedrigqualifizierte, Ältere und Teilzeitbeschäftigte deutlich unterrepräsentiert. Hürden zur Höherqualifizierung sind zu beseitigen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Abbau finanzieller Hürden: Es braucht breite, transparente Fördermöglichkeiten für Umschulungen und Weiterbildungen, v. a. für Menschen mit formal niedrigem Bildungsabschluss; Die Durchlässigkeit im Bildungssystem muss verbessert werden – auch, indem formale Bildungsabschlüsse gebührenfrei und sozial abgesichert nachgeholt werden können. Der Zugang dazu muss sichergestellt werden.
- Die Lehrabschlussprüfung darf keine Sackgasse in der Bildungslaufbahn sein, daher: Förderung der Durchlässigkeit in andere Bildungseinrichtungen (v. a. auch Zugang zum Studium); bisherige Angebote zur Berufsreifeprüfung sind auszubauen; Wie andere Formen der Matura muss auch der Zugang zur Berufsreifeprüfung sowie zur Studienberechtigung kostenfrei sein;
- Verpflichtende Schwerpunkts-Fächer im Bereich angewandter Informatik in allen Berufsschulen einzuführen sowie die Berufsbilder an die zu erwartende Zukunft anzupassen. Schwerpunktsetzung KI und KI mit Verknüpfung der Gefahren für die Gesellschaft und ins besondere der Demokratischen Ordnung. (Jugend)
- Bezahlte Prüfungsvorbereitung für Lehre mit Matura und LAP, jeweils eine Woche in allen Kollektivverträgen.
- Absolvierung des Vorbereitungskurses für die Matura während der Arbeitszeit. Schaffung Hybrider Modelle für den Besuch der Matura Vorbereitungskurs in den Betrieben
- Einführung eines Qualifizierungsgeldes, in dem der Lebensunterhalt während der Ausbildung abgesichert wird
- Leichtere Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen
- Rechtsanspruch auf (betriebliche) Weiterbildung für alle Arbeitnehmer:innen im Ausmaß von mindestens einer Woche (aliquot zur individuellen Wochenarbeitszeit)
- Verpflichtung von Unternehmen, unter Einbindung von Betriebsrat und Jugendvertrauensrat, betriebliche Ausbildungspläne zu erstellen; in diesem Zusammenhang erweiterte Betriebsratskompetenzen bei betrieblicher Weiterbildung (z. B. jährliches Qualifizierungsgespräch analog Wirtschaftsgespräch);
- Betriebe sind gefordert, Mitarbeiter:innen vermehrt Weiterbildung am Arbeitsplatz zu bieten, wobei darauf zu achten ist, dass besonders den Bezieher:innen niedriger Einkommen die Teilnahme an den Aus- und Weiterbildungsprogrammen ermöglicht wird. Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern ist zu beachten.
- Auch mittels Kollektivvertrag muss der Zugang zu den verschiedensten Bildungssystemen für alle Arbeitnehmer:innen sichergestellt werden. Es ist darauf zu achten, dass Teilzeitkräfte und sogenannte „atypisch Beschäftigte" von innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen nicht ausgeschlossen, sondern vielmehr durch diese gefördert werden.
- Aus- und Weiterbildungen haben grundsätzlich in der Arbeitszeit zu erfolgen. Es ist zu verhindern, dass durch das zunehmende Abschieben der Aus- und Weiterbildung in die Freizeit (Abend- und Wochenendveranstaltungen) Alleinerzieher:innen oder Beschäftigte mit Betreuungspflichten diskriminiert werden.

- Erweiterter Rechtsanspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung für Betriebsrät:innen und Jugendvertrauensrät:innen sowie Ausweitung auf Ersatzbetriebsrät:innen und jene in Betrieben unter 20 Beschäftigte
- Schaffung gesetzlicher Voraussetzungen für eine verpflichtende Investition der Unternehmen in die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten im Ausmaß von einem Prozent der Lohnsumme

Studieren und Arbeiten

- Freier Hochschulzugang und zeitgemäße Studienbeihilfe
- Anpassung von Lehrplänen an den Bedarf berufstätiger Studierender sowie Förderung entsprechend konzipierter Studienangebote. Abschaffung rigider Anwesenheitsverpflichtungen, Bevorzugung arbeitender Studierender bei der Vergabe von Seminarplätzen und Ausbau der Studienplätze an Universitäten und Fachhochschulen.
- Existenzsichernde Ausweitung von Stipendien und Abschaffung der Altersgrenzen; Ausdehnung der Zuverdienstgrenzen bei sämtlichen Stipendien
- Bezahlte Freistellung für Lern- und Prüfungszeit bei berufsbegleitenden Studiengängen und anderen Weiterbildungen in Kollektivverträgen verankern
- Anspruch auf Kinderbetreuung: Studieren, Arbeiten und Kinder müssen sich ausgehen.

Investition in die Erwachsenenbildung

- Vor dem Hintergrund der rasanten wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen muss es zur Regel werden, dass Menschen auch im Erwachsenenalter weiter lernen bzw. neue Ausbildungen absolvieren; dazu sind nicht nur entsprechende Angebote bereit zu stellen, sondern auch die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen, dass Menschen daran teilnehmen können;
- Gewährleistung eines soliden Finanzierungsfundaments in der Erwachsenenbildung, um Beschäftigungssicherung auch in konjunkturell schwierigen Zeiten abzusichern
- Sackgassen müssen der Vergangenheit angehören, Kompetenzen aus Berufserfahrung anerkannt und aufbauend die Durchlässigkeit im gesamten Bildungssystem ausgebaut werden; fehlende Inhalte auf formale Bildungsabschlüsse müssen durch passgenaue gebührenfreie Angebote erworben werden können;
- Rechtsanspruch auf Qualifizierungsgeld bzw. Bildungsteilzeit mit Kündigungsschutz

Digitale Kompetenz für alle

- Digitale Kompetenzen müssen zu einem integralen Bestandteil in der Unterrichtspraxis auf allen Bildungsstufen wie auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gemacht werden; dazu gehören auch Kenntnisse zum verantwortungsvollen Umgang mit Daten, zur Datensicherheit und die Vermittlung von Medienkompetenz;
- Flächendeckender Ausbau der digitalen Infrastruktur an Grundschulen, Berufsschulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen, zu der auch freie digitale Lernmaterialien gehören; gleichzeitig Bereitstellung von digitaler Infrastruktur, damit sichergestellt ist, dass Kinder zu Hause regelmäßig (mit)arbeiten können;
- Ausbau der Ausbildungsplätze v. a. auch für Frauen im MINT-Bereich[1].

1 Die Abkürzung „MINT" steht für die Begriffe „Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik".

Steuern

Steuerstrukturreform

Österreich braucht kein Absenken der Abgabenquote, sondern einer Reform der Struktur: Rund 80 % der Steuern und Abgaben werden von Arbeitnehmer:innen, Konsument:innen und Pensionist:innen getragen, während nur ein geringer Anteil auf Unternehmenssteuern entfällt. Bei Steuern auf Vermögen ist Österreich eines der Schlusslichter unter entwickelten Ländern obwohl Österreich eine sehr große Vermögenskonzentration aufweist. Daher müssen Millionenvermögen und Millionenerbschaften (wieder) ihren Beitrag zur Finanzierung des Wohlfahrtsstaates und zu nachhaltigen Bundesbudgets leisten. Durch vermögensbezogene Steuern können die Abgaben auf Arbeit reduziert sowie dringend notwendige Zukunftsinvestitionen (in die Aus- und Weiterbildung, Pflege, Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und des Klimawandels) finanziert werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Einführung einer progressiven Erbschafts- und Schenkungssteuer mit einem Freibetrag von 1 Million Euro – dadurch wird gewährleistet, dass nur sehr große Erbschaften der Besteuerung unterliegen. Das bewohnte Eigenheim soll bis zu einer Luxusgrenze ausgenommen werden.
- Einführung einer progressiven Vermögensteuer mit einem Freibetrag von 1 Million Euro pro Haushalt – dadurch wird sichergestellt, dass nur die reichsten Haushalte von der Besteuerung betroffen sind. Das bewohnte Eigenheim soll bis zu einer Luxusgrenze ausgenommen werden.
- Ende der steuerlichen Bevorzugung von leistungslosem Vermögenseinkommen gegenüber Arbeitseinkommen: Kapitalerträge (z. B. Dividenden, Kursgewinne, Zinsen) sowie Gewinne aus der Veräußerung von Immobilien sollen nicht mehr - unabhängig von ihrer Höhe - mit einem (niedrigen) fixen Prozentsatz besteuert werden, sondern wie Arbeitseinkommen, auch der progressiven Besteuerung unterliegen.
- Reform der Grundsteuer: Entkoppelung von den veralteten Einheitswerten und Bewertung mit den realen Werten der Grundstücke, wobei dies – analog zur Grunderwerbsteuer - mittels vereinfachender, automatisierter Bewertungsverfahren erfolgen soll. Um eine Abwälzung auf die Mieter:innen zu verhindern, ist die Grundsteuer zudem aus dem Betriebskostenkatalog zu streichen. Für die Grundsteuer für Grundstücke, auf denen das bewohnte Eigenheim steht, soll es einen Abschlag geben. (in Analogie dazu, dass die Grundsteuer nicht auf Mieter:innen übergewälzt werden darf).
- Soziale Treffsicherheit bei der Verteilung des „politischen Drittels" im Rahmen der Abgeltung der Kalten Progression
- Mehr Chancengleichheit durch Ausweitung des Familienbonus auf einkommensschwache Familien und besonders Alleinerzieher:innen: Der Absetzbetrag muss zur Gänze negativsteuerfähig sein, d. h. als Steuergutschrift ausbezahlt werden.
- Rücknahme der Körperschaftsteuersenkung von 25 Prozent auf 23 und perspektivisch Anhebung!
- Finanzierung des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) und der Kommunalsteuer auf Basis der betrieblichen Wertschöpfung statt nur der Lohnsumme (durch ein zweistufiges System muss sichergestellt werden, dass die Bemessungsgrundlage nicht unter den Faktor der Lohnsumme fällt).
- Wirksamere Abschöpfung von krisenbedingten Übergewinnen

- Anhebung der Wertpapier-Kapitalertragsteuer sowie Beibehaltung der Kapitalertragsteuer ohne Behaltefrist.
- CO_2-Besteuerung mit fairem sozialen Ausgleich der Mehrkosten für kleinere und mittlere Einkommen
- Ökologisierung des Pendlerpauschales durch einen Öffi-Bonus sowie Umwandlung in einen Absetzbetrag. Der Öffibonus soll für jene im das „kleine" Pendlerpauschale gelten, denen die Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels zum Arbeitsplatz zumutbar ist und die dies auch tatsächlich nutzen (bei Vorlage einer Netzkarte). Das große Pendlerpauschale für jene, denen keine zumutbaren öffentliche Verkehrsmittel zur Verfügung stehen, bleibt davon unberührt-
- Beendigung steuerlicher Bevorzugung des Flug- und Seeverkehrs auf internationaler Ebene, EU-weite Mindeststeuern auf Kerosin und Schiffsdiesel.
- Regelmäßige Valorisierung der Telearbeit-Pauschale
- Keine weiteren steuerlichen Begünstigungen für private/betriebliche Vorsorgeprodukte. Vorrang für die Stärkung der ersten Säule der Altersvorsorge

Kampf gegen (internationale) Steuervermeidung

Das Thema Steuergerechtigkeit spielt für die Gewerkschaften eine ganz zentrale Rolle. Dabei geht es um die essentielle Frage, ob jede/r – gemäß seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit – ihren/seinen Beitrag zur Finanzierung der öffentlichen Leistungen erbringt. Die diversen Leaks der vergangenen Jahre haben allerdings zum Vorschein gebracht, dass viele multinationale Konzerne und vermögende Privatpersonen ihren gerechten Beitrag gerade nicht leisten, und damit die Finanzierung des Gemeinwesens gefährden bzw. zumindest unter Druck bringen.

Denn durch aggressive Steuerplanung können die Gewinne mittels ausgeklügelter Unternehmenskonstrukte gezielt in Niedrigsteuerländer verlagert bzw. die nationalen Steuerrechte gegeneinander ausgespielt werden. Zudem hinkt das Steuerrecht digitalen Geschäftsmodellen hinterher, da viele Online-Unternehmen mangels (traditioneller) Betriebsstätte in Österreich keine Gewinnsteuern zahlen. Beides führt zu massiven Wettbewerbsverzerrungen. Und auch der Steuerwettbewerb zwischen den Staaten hat in Folge eines Wettlaufs nach unten seinen Teil dazu beigetragen, dass die Staatshaushalte immer mehr unter Druck geraten, hingegen multinationale Konzerne immer weniger zum Gemeinwohl beitragen.

Diese Entwicklungen haben die Schieflage zu Lasten der Arbeitnehmer:innen bei der Finanzierung der öffentlichen Haushalte verstärkt. Daher sind aus gewerkschaftlicher Sicht, vor allem im Hinblick auf die künftige Sicherstellung der Leistungen des Sozialstaates, effektive Maßnahmen gegen (internationale) Steuervermeidung und Steuerbetrug – sowohl national als auch auf europäischer Ebene – notwendig.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Verankerung des Konzepts einer digitalen Betriebsstätte im europäischen Steuerrecht, damit sich die Internetkonzerne nicht mehr davor drücken können, ihren Anteil an Steuern zu zahlen
- Anhebung der globalen Mindeststeuersätze auf 25% und Abschaffung der Substanzbegünstigungen
- Strafsteuer für Unternehmen, die in Österreich missbräuchlich eine Betriebsstätte vermeiden

- Schließung bestehender steuerlicher Gestaltungsmöglichkeiten von Großunternehmen, z. B. weitere Eindämmung der Gruppenbesteuerung. Verbot der Qualifizierung von Zahlungen in Steueroasen als Betriebsausgabe.
- Aufstockung der Betriebsprüfer:innen in der Finanzverwaltung, damit Steuerbetrug und Steuerhinterziehung konsequent bekämpft werden können
- Steuerflucht und Steueroasen müssen international koordiniert bekämpft werden. Verstärkte internationale Zusammenarbeit der Steuerverwaltungen.
- Keine EU-Gelder für Unternehmen, die in Steueroasen registriert oder aktiv sind, und für Unternehmen, die Sozialdumping betreiben. Da es auch Steuersümpfe innerhalb der EU gibt sollten Fördergelder aus den verschiedenen EU-Töpfen an die Bedingung einer fairen Besteuerung gekoppelt werden.
- Briefkastenfirmen: Offenlegung der wirtschaftlichen Eigentümer bzw. Berechtigten in einem internationalen Register. Verbot von Kontoeröffnungen mit Briefkastenfirmen.
- Schwarze Listen und effiziente Sanktionen für Länder, die intransparente Strukturen aufweisen
- Durch die Abschaffung der Einstimmigkeit im Rat bei Steuerfragen, die Handlungsfähigkeit der EU im Bereich der Steuergerechtigkeit herstellen
- Rasche Abschaffung der Zoll-Befreiung auf Kleinimporte aus China bis zu einem Warenwert von 150 Euro.

Wirtschaft

Österreichs Wirtschaft und Industrie haben langfristig eine überzeugende und beeindruckende Entwicklung genommen. Die Digitalisierung und Transformation führen zum Entstehen neuer Märkte und Geschäftsmodelle. Die USA und China sind industriepolitisch sehr aktiv und fördern den eigenen Standort. Es bedarf daher in Europa und Österreich einer aktiven Wirtschafts- und Industriepolitik und einer Investitionsoffensive, damit die Herausforderungen der Zukunft gemeistert werden können.

Die GPA setzt sich für eine Wirtschaftspolitik ein, die auf Basis eines im Rahmen ökologischer Grenzen erarbeiteten und fair verteilten Wohlstands ein gutes Leben für alle ermöglicht. Wirtschaftspolitik soll mehrere Ziele anstreben („magisches Vieleck der Wirtschaftspolitik") – der Fokus auf ein hohes Wirtschaftswachstum ist nicht nachhaltig. Es kommt genauso auf die Verteilung des Wohlstands und den damit verbundenen Ressourceneinsatz sowie den Umweltverbrauch an. Zudem hat sich die Wirtschaftspolitik auf den Erhalt und die Stärkung der industriellen Schlüsselbereiche in der Realwirtschaft zu fokussieren. Der Anteil der Industrie an der Wertschöpfung und den Beschäftigten sowie das Halten von Entscheidungskompetenzen im Inland ist laufend zu erarbeiten.

Die industriepolitische Strategie Österreichs sollte auf Innovation und Qualität beruhen, zumal die Entwicklung und der Export von energieoptimierten Maschinen und (Recycling-)Verfahren, Verbesserungen bei der CO_2-neutralen Energiegewinnung und Energiespeicherung usw. besonders wirksame Hebel sind, wie das relativ kleine Land Österreich zur Erreichung der weltweiten Klimaziele beitragen kann.

Die Wettbewerbsfähigkeit Österreichs Wirtschaft zeigt sich seit zweieinhalb Jahrzehnten in durchgängigen Leistungsbilanzüberschüssen.

Starke Wirtschaft, sozialer Ausgleich und ökologische Nachhaltigkeit müssen gemeinsam angestrebt werden. Eine stabile Wirtschaft bedarf strategischer Unternehmenskerne und langfristig orientierter Eigentümer. Hier muss neben Stiftungen auch die öffentliche Hand ihrer Verantwortung nachkommen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Wirtschaftspolitik soll sich an mehreren Zielen orientieren: fair verteilter Wohlstand, stabile wirtschaftliche Entwicklung, stabile Finanzmärkte, Vollbeschäftigung auf Basis guter sozial abgesicherter Arbeit, Preisstabilität, ausgewogene Außenhandelsbilanz, stabile Staatstätigkeit und hochqualitative öffentliche Infrastruktur, öffentliche Investitionen, intakte Umwelt, Lebensqualität.
- Die internationale Konkurrenzfähigkeit Österreichs ist nur im sozialpartnerschaftlichen Dialog zu erzielen.
- Aktive Rolle der öffentlichen Hand bei der Transformation der Wirtschaft:
- Umfassende Industrie- und Dekarbonisierungsstrategie zur Sicherung des Wirtschaftsstandorts mit Sicherung der Arbeitsplätze bzw. Aus- und Weiterbildungen für alle Beschäftigten die negativ vom Umbau der Industrie betroffen sind
- Einrichtung eines nationalen Transformationsfonds, um notwendige Investitionen in die Dekarbonisierung zu unterstützen.

- Vereinfachung des Förder- und Beihilfenwesen und Einführung eines One-Stop-Shops, Als oberste Maxime müssen soziale Konditionalitäten (Arbeitsplatzsicherung, soziale Kriterien und betriebliche Mitbestimmung) als Fördervoraussetzungen festgelegt werden.
- Die Beteiligungen der öffentlichen Hand müssen strategisch neu aufgesetzt werden. Dabei sind die Bedürfnisse der Bevölkerung sowie der Versorgungsauftrag sowie die Unterstützung der Dekarbonisierung in den Fokus zu stellen.
- Änderung der Insolvenzordnung: Sicherstellung, dass sog. Liquidationssanierungsverfahren nicht für kostengünstige Betriebsverlagerungen (an andere, billiger produzierende Konzernstandorte) missbraucht werden können.
- Bestbieterprinzip statt Billigstbieterprinzip sowie soziale, ökologische und qualitative Kriterien; Ausnahme von Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, von Inhouse-Vergaben und von interkommunaler Zusammenarbeit aus den Vergaberegeln;
- Ausweitung der öffentlichen Investitionstätigkeit, besonders im Bereich sozialer Dienstleistungen und sozialem Wohnbau; Qualitativer und quantitativer Ausbau öffentlicher Dienstleistungen im Bereich Gesundheit, Pflege, Soziales und Bildung
- „Goldene Investitionsregel": öffentliche Investitionen (Zukunftsinvestitionen) aus der Berechnung von Defiziten und Schulden herausnehmen
- Wesentliche Bereiche der Infrastruktur sowie Daseinsvorsorge sollen in öffentlichem Eigentum sein. Dieser Anspruch muss zudem verfassungsrechtlich abgesichert werden.
- Ausbau der Erneuerbaren Energie-Erzeugung und Speichersysteme zur Erreichung der Klimaziele. Dafür benötigt es auch massive Anstrengungen beim Ausbau der Netzinfrastruktur.
- Beschleunigung der Genehmigungsverfahren für die Erzeugung und Netze ohne Umweltstandards oder öffentliche Beteiligungsnahme zu gefährden. Dafür braucht es bessere Ressourcenausstattung und übergeordnetes Planungsrecht.
- Die Finanzierung der Netze muss neu aufgestellt werden und auf solidarischer Kostenteilung beruhen. Die ungleiche Verteilung von Kosten und Netznutzung muss behoben werden ohne Investitionen in den Ausbau zu gefährden.
- Die Energieversorgung muss sowohl für Haushalte als auch Unternehmen zu leistbaren Preisen erfolgen. Eine vernünftige Reform des EU-Strommarktdesigns und die parallele Nutzung von Energiesparpotenzialen müssen dazu beitragen.
- Die Energieversorgung und vor allem die netzgebundene Energie müssen unter öffentlicher Kontrolle bleiben; bestenfalls in öffentlichem Eigentum, jedenfalls aber unter strenger Aufsicht.
- Fernwärme soll ausgebaut werden, spielt eine wichtige Rolle bei der Dekarbonisierung und muss leistbar sein, dabei müssen die Rechte von Fernwärmekund:innen ausgebaut werden. Das öffentliche Interesse an Versorgungssicherheit, Nachhaltigkeit, Leistbarkeit und die Interessen der Beschäftigten für den Energiesektor sind gesetzlich zu verankern. Des Weiteren ist eine Förderungsfonds für Kommunen bzw. für Energiegemeinschaften zur Errichtung regionalen Energieerzeugungsanlagen einzurichten.

Die Kontrolle von ausländischen Investitionen in Österreich ist lückenhaft. Der Schutz von öffentlichen Interessen an der Kontrolle über strategisch wichtige wirtschaftliche Infrastruktur, kritische Technologien sowie Einrichtungen der Krisen- und Daseinsvorsorge muss ausgebaut werden. Das bedarf bessere Frühwarnsysteme und das Schließen von Lücken bei der Prüfung nach dem Investitionskontrollgesetz.

- Wir fordern ein öffentliches Klimaschutz-Investitionspaket für den Ausbau der öffentlichen Verkehrsinfrastruktur. Dazu ist ein intermodales Verkehrssystem zu entwickeln, das unsere Bahnen als Hauptschlagadern weiter ausbaut und reaktiviert und mit Bussen, Mikro-ÖV und aktiver Mobilität kombiniert. Dies und die Umsetzung des Mobilitätsmasterplans 2030 erfordern zusätzlich 3 Mrd. für Ausbau und Betrieb des öffentlichen Verkehrs, eine offensive Beschäftigungs- und Ausbildungspolitik und gute Arbeitsbedingungen, die sicherstellen, dass es auch genug Personal für die Ausweitung der Fahrpläne und der Infrastruktur gibt. Ziel muss es sein, dass jede Gemeinde in einem 30-minütigem Intervall an das öffentliche Verkehrsnetz angebunden wird.
- Die derzeitige öffentliche Finanzierung des Betriebes von öffentlichem Verkehr ist historisch gewachsen und dementsprechend kompliziert. Wir fordern stattdessen eine zweckgebundene, langfristig planbare und transparente ÖV-Finanzierung, die das Ziel hat, bundesweite Mindestversorgungsstandards bei leistbaren Tarifen zu erfüllen.
- Öffentlicher Verkehr durch die öffentliche Hand; Der Bund muss Eigentümer der ÖBB, die Länder und Kommunen müssen Eigentümer der landeseigenen bzw. städtischen Verkehrsunternehmen bleiben.
- Gender Budgeting: Wirtschaftspolitische Maßnahmen sind hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Auswirkungen – insbesondere auf zu erwartende Effekte hinsichtlich der Verteilung von Einkommen und bezahlter wie unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern – zu analysieren und zu bewerten. Diese Analysen sind allen Entscheidungen zu Grunde zu legen.

Klimapolitik

Die Auswirkungen der Klimakrise werden auch in Österreich immer stärker spürbar. Ansteigende Temperaturen, wetterbedingte Katastrophen verursachen Leid, bedrohen die Lebensgrundlagen und verursachen immer höhere Schäden und Kosten. Die GPA setzt sich für eine Wirtschaftspolitik ein, die auf Basis eines im Rahmen ökologischer Grenzen erarbeiteten und fair verteilten Wohlstands ein gutes Leben für Alle ermöglicht. Die Dekarbonisierung bzw. der Ausstieg aus kohlenstoffhaltigen Energieträgern wird die Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer:innen in Österreich massiv verändern. Die Gewerkschaftsbewegung fordert diese anstehenden Veränderungen nach dem Motto „Change by Design, not by Desaster" als aktiven Prozess unter Einbeziehung aller Betroffenen zu gestalten.

Es ist daher offensichtlich, dass es ohne Änderungen der Wirtschaftsweise zu irreversiblen Schäden für Mensch und Natur kommt. Somit müssen wir die Treibhausgasemissionen dauerhaft abbauen und aus fossilen Energien aussteigen. Dies ist ein gesamtgesellschaftliches Projekt, das nicht dem Markt überlassen werden kann und darf, sondern unter Einbeziehung aller Betroffenen gestaltet werden muss. Die Gewerkschaft GPA bekennt sich zu diesem Prozess und bringt sich aktiv im Interesse der Beschäftigten in diesen ein. Österreich ist von den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie den EU-Vorgaben noch weit entfernt, es drohen Strafzahlungen im Bereich mehrerer Milliarden Euro. Jetzt langfristig wirksame Maßnahmen zu beschließen und in den Klimaschutz zu investieren, ist daher nicht nur umweltpolitisch dringend notwendig, sondern auch ökonomisch sinnvoll. Um die Treibhausgasemissionen nachhaltig zu reduzieren, bedarf es eines Maßnahmenbündels („Klimaschutzpaket"), das sowohl ordnungspolitische Maßnahmen, also Ge- und Verboten als auch über Investitionen und Förderungen sowie steuerlichen Maßnahmen reichen muss.

Eine „Ökologisierung des Steuersystems" kann zur Erreichung der Klimaziele beitragen, muss jedoch mit sozialem Ausgleich passieren. Ökologische und soziale Nachhaltigkeit müssen somit immer zusammengedacht werden. Außerdem können Ökosteuern nur dort wirken, wo es auch tatsächliche Alternativen gibt. Zukunftsinvestitionen zur Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft sollen zudem im Rahmen einer „goldenen Investitionsregel" dauerhaft aus europäischen Defizit- und Schuldenregelungen ausgenommen werden.

- Just Transition Strategie zur Erreichung von Klimaneutralität bis 2040 mit Festlegung konkreter beschäftigungspolitischer Maßnahmen
- Verpflichtung für Unternehmen, im Dialog mit Betriebsrät:innen langfristige Dekarbonisierungsroadmaps zu erstellen. Darin sind Herausforderungen, Veränderungen und Auswirkungen zu ermitteln und Begleitmaßnahmen festzulegen.
- Einführung eines Tatbestands für erzwingbare Betriebsvereinbarungen zu betrieblichen Umbauplänen.
- Beschäftigungspolitische Folgeabschätzungen und Analysen für eine Just Transition
- Verpflichtende und vorausschauende Dekarbonisierungsroadmaps der Unternehmensführungen, um langfristig Planungssicherheit und eine Just Transition auf Betriebsebene zu gewährleisten.
- Umfassende Information und Förderung von Akzeptanz in der Bevölkerung für die Dringlichkeit der Maßnahmen.

Arbeitsmarkt

- Staatliche Jobgarantie für von Veränderungsprozessen betroffenen Arbeitnehmer:innen bis gleichwertiges Beschäftigungsverhältnis bzw. Weiterqualifizierung ermöglicht wurde.
- Innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung in Anlehnung an das bestehende Solidaritätsprämienmodell
- Bei klimapolitischen Maßnahmen sind geschlechtsspezifische Wirkungsanalysen sowie deren Auswirkungen auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu berücksichtigen.
- Öffentliche Beschäftigungsprogramme zur Begleitung neuer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.
- Ausreichend Mittel und Verantwortlichkeiten für Aus- und Weiterbildung bei aufrechtem Arbeitsverhältnis (Training on the Job).
- Eine Weiterentwicklung der Kurzarbeit für klimabedingte Umstrukturierungsmaßnahmen sowie der notwendigen Aus- und Weiterbildungen.
- Weiterentwicklung bzw. Etablierung von Kompetenzen im Bereich der dualen Berufsausbildung sowie Schaffung neuer Berufsbilder. Grünes Wachstum anstreben, es braucht eine bundesweite offensive Strategie für den Ausbau nachhaltiger Berufe, für Lehre und für Umschulungen und im Bereich der Weiterbildung.
- Ausbau von umweltbezogenen Arbeitsmarktstiftungen und Ausbildungszentren in klimatechnischen Zukunftsberufen (wie zum Beispiel der Umweltstiftung), wobei ein möglichst hoher Frauenanteil angestrebt werden soll.
- Regionale Betroffenheit (Arbeitsplatzverlust, neue Jobs, Wohnort etc.) als maßgebliches Kriterium für Qualifizierungsmaßnahmen.

Energieversorgung, Infrastruktur, Wohnen

- Energie- und Klimahilfsfonds zur Unterstützung von einkommens- und energiearmen Haushalten.
- Einführung verpflichtender Energieeffizienz und Klimaschutzziele
- Einbindung angemessener Just-Transition-Strategien in den nationalen Energie- und Klimaplan mit Fokus auf Erleichterung von Beschäftigungsübergängen.
- Langfristige Strategien zur Reduktion des Energie- und Ressourcenbedarfs.
- Genaue Potenzialermittlung und Bekanntmachung von in Europa zur Verfügung stehenden erneuerbaren Energien für ein gemeinsames Verständnis darüber, welcher Grad an Unabhängigkeit von Energieimporten erreicht werden kann.
- Anwendung überprüfbarer qualitativer Standards bei der Vergabe von öffentlichen Fördergeldern, insbesondere beim Ausbau von erneuerbaren Energien.
- Ausreichende Mittel für Ausbau und Wartung des Stromnetzes sowie gleichzeitig ausreichend Innovationsanreize für zukunftsgerichtete Weiterentwicklung.
- Reform des EU-Strommarktdesigns inkl. Entkopplung des Strompreises vom Gaspreis.
- Anreize und Instrumente für die Umsetzung der Energieeffizienzrichtlinie, mit denen schutzbedürftige Kundinnen und Kunden sowie Haushalte unterstützt werden.
- Ein öffentliches Klimaschutz-Investitionspaket von einer Milliarde Euro zusätzlich pro Jahr für den Ausbau der Verkehrsinfrastruktur
- Eine solidarische Ausgestaltung der Infrastrukturfinanzierung für faire, verursachungsgerechte Kostentragung durch alle Nutzer:innen sowie soziale Verträglichkeit und besondere Berücksichtigung von schutzbedürftigen Gruppen.

- Eine gerechtere Kostenverteilung zwischen Mieterinnen bzw. Mietern und Vermieterinnen bzw. Vermietern bei ökologischen Umbaumaßnahmen.
- Ein eigenes Antragsrecht für einzelne Mieter:innen und der Gemeinde bei Erhaltungs- und Verbesserungsarbeiten.
- Fördersysteme für thermische Sanierung müssen die Teilhabe auch für Menschen ohne Eigenmittel ermöglichen.
- Ein eigenes Antragsrecht für einzelne Mieter:innen und der Gemeinde bei Erhaltungs- und Verbesserungsarbeiten.
- Bodenverbrauch mit sozialem Wohnbau durch mehrgeschossige Gebäude und verdichtete Flachbauweise entgegenwirken
- Sanierung öffentlicher Gebäude offensiv weiter vorantreiben

Öffentlicher Verkehr und Mobilität

- Nachhaltige und intakte Infrastruktur, die von der öffentlichen Hand sichergestellt wird sowie den Ausbau der Fahrgastrechte für den gesamten öffentlichen Verkehr.
- „Mobilitätsgarantie", damit mittelfristig in Österreich die Möglichkeit geschaffen wird Alltagswege ohne eigenen Pkw zu bewältigen.
- Eine vollständige Internalisierung der externen Kosten für alle Verkehrsträger sowie die Einführung einer flächendeckenden Lkw-Maut.
- Ein verpflichtendes Ineinandergreifen von Umwelt-, Klima- und Mobilitätspolitik in der Raumplanung – Bedarf und Angebot müssen wieder mehr danach ausgerichtet werden, dass sie klimaneutral ohne Auto und mit kurzen Wegen erreichbar sind (Arbeitsplätze, Bildungs- und Freizeitangebote, Gesundheitsversorgung etc.).
- Verpflichtendes betriebliches Mobilitätsmanagement in größeren Betrieben ab 50 Beschäftigten.
- Tempolimits als Klimaschutz- und Verkehrssicherheitsmaßnahme strenger kontrollieren und schrittweise senken.
- Ausbau der Transeuropäischen Verkehrsnetze (TEN-V), um eine verpflichtende Verlagerung des Güterverkehrs von nationaler bis europäischer Ebene ab 500 Kilometer auf die Schiene (zum Beispiel durch Anbindung strategischer Infrastruktur an Schienenlösungen, Investitionen in Industriegleise sowie die Einbindung großer Logistikunternehmen) sowie Maßnahmen zur Verlagerung des Passagierluftverkehrs auf die Schiene bei Entfernungen bis 500 Kilometer umsetzen zu können.

Europa und Internationales

Soziales Europa – auch in Österreich – weiterbauen

Nach einem Jahrzehnt von Sparpolitik und Sozialabbau ist es der europäischen Gewerkschaftsbewegung in der Legislaturperiode 2019 bis 2024 gelungen, wesentliche Fortschritte zu erreichen. Durch die Mindestlohnrichtlinie gibt es ein europäisches Bekenntnis zur Stärkung von Branchenkollektivverträgen und angemessenen Mindestlöhnen. Frauenpolitisch konnten mit der Lohntransparenzrichtlinie sowie der Geschlechterquote in börsennotierten Gesellschaften wesentliche Verbesserungen erreicht werden. Europäische Betriebsräte werden zukünftig mit stärkeren Rechten ausgestattet sein. Digitale Unternehmen wurden u.a. mit dem Digital Services Act und dem Digital Markets Act Spielregeln auferlegt und Plattformbeschäftigte haben grundlegende Rechte errungen. Auch bei Künstlicher Intelligenz gibt es erste Regulierungen. Erstmals gibt es eine europäische Industriestrategie. Und mit dem Green Deal wurde ein Rahmen gesetzt, der auch die Notwendigkeit eines gerechten Übergangs für Beschäftigte anerkennt. Mit dem Lieferkettengesetz und der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen wird die globale Verantwortung entlang der Liefer- und Auftragskette für Umwelt-, Sozialstandards und Menschenrechte gestärkt.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Eine rasche, fortschrittliche und ambitionierte Umsetzung von EU-Gesetzgebung in Österreich.
- Die Evaluierung, Weiterentwicklung und Ergänzung der bestehenden EU-Gesetzgebung insbesondere in Mitbestimmungsfragen, bei Sozial-, Frauen- und Steuerpolitik sowie bei der Regulierung von Digitalwirtschaft und Künstlicher Intelligenz, dem gerechten Übergang für Beschäftigte bei der digitalen und ökologischen Transformation sowie (globaler) Unternehmensverantwortung.

Für ein starkes und soziales und demokratisches Europa

Unsere Vision von Europa ist eine der friedlichen Zusammenarbeit und des sozialen Fortschritts. Deswegen stehen wir für ein starkes soziales und demokratisches Europa.

Obwohl in den letzten Jahren bemerkenswerte soziale Fortschritte erreicht wurden, entwickelt sich Europa in eine bedenkliche Richtung. Breite politische Bündnisse fordern einen Fokus auf die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und damit einen Stopp und gar Rückbau von sozialen und ökologischen Standards. Der Krieg in der Ukraine führt zu höheren Verteidigungsbudgets, während Mitgliedsstaaten wieder den Sparstift ansetzen sollen. Rechte Parteien sind in vielen Regierungen vertreten und spielen in den EU-Institutionen eine relevante Rolle. Die Klimakrise verschärft sich lokal und global.

Vor diesem Hintergrund braucht es fortschrittliche Bündnisse, um Europa stark, demokratisch, sozial und friedlich zu gestalten.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Verteidigung der Demokratie in Europa: Innerhalb der EU braucht es einen soliden Rechtstaatlichkeitsmechanismus, um die Sanktionierung von Mitgliedsstaaten, die demokratische Grundsätze verletzen, zu ermöglichen: Änderung des Artikel 7 EUV dahingehend, dass spürbare finanzielle Sanktionen (Streichung von EU-Geldern) statt nur Verlust des Stimmrechts verhängt werden können. Dafür braucht es niedrigere Quoren im Europäischen Rat. Notwendig ist eine Offensive gegen Falschinformationen online und offline; Medienfreiheit und -pluralität müssen gefördert und in politische Bildung investiert werden. Grundlegende Rechte wie Vereinigungsfreiheit und Streikrecht müssen unantastbar sein.
- Demokratisierung der EU-Institutionen: Das EU-Parlament als einzig direkt gewählte Institution muss gestärkt werden, inklusive eines echten Initiativrechts. Erhöhung der Transparenz durch ein verpflichtendes Lobbyregister, eine ausgewogene Besetzung von Beratungs- und Expert:innen-Gruppen der Kommission sowie eine Beschränkung der Kompetenzen des Regulatory Scrutiny Boards (RSB). Die Sozialpartner müssen bei wirtschafts- und sozialpolitischer Koordinierung eingebunden werden.
- Soziale Rechte ausbauen: Verankerung eines sozialen Fortschrittsprotokolls im Primärrecht, um sozialen Rechten im Konfliktfall Vorrang vor den Binnenmarktfreiheiten zu geben. Ehrgeizige Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte durch ein sozialpolitisches Aktionsprogramm: Die Grundsätze müssen in europäische und nationale Gesetze gegossen und damit verbindlich gemacht werden. Bestehende Instrumente wie die nationalen Aktionsprogramme zur Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie müssen auf europäischer Ebene streng geprüft und im Falle von Nicht-Einhaltung sanktioniert werden.
- Aktive Beschäftigungspolitik: Arbeitsverhältnisse müssen derart gestaltet sein, dass man von Arbeit leben kann. Das bedeutet auch die aktive Bekämpfung von prekärer Beschäftigung: Es braucht nicht nur quantitative Ziele, sondern vor allem Qualitative. Das bedeutet auch die aktive Bekämpfung von prekärer Beschäftigung (bspw. Verbot von unbezahlten Praktika). Aus- und Weiterbildung müssen strategischer Bestandteil der (digitalen und grünen) Transformation sein und als aktive Arbeitsmarktpolitik begriffen werden.
- Entwicklungen in der Arbeitswelt abbilden: Der Einsatz neuer Technologien muss zu einer besseren Arbeitswelt führen. Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer:innen müssen mit den Entwicklungen Schritt halten. Dazu gehört ebenso die Regulierung digitaler Prozesse am Arbeitsplatz, etwa KI-gesteuerter Systeme und algorithmischen Managements, bei denen der Mensch im Zentrum stehen muss und Betriebsrät:innen verbindlich eingebunden werden müssen. Dafür braucht es eine EU-Richtlinie zu algorithmischen Systemen am Arbeitsplatz.
- Lohn- und Sozialdumping bekämpfen: Bei Entsendungen darf es keine Ausnahmeregelungen für bestimmte Sektoren (z. B. Transport und Logistik) geben. Für entsandte Arbeitskräfte müssen umfassend die jeweiligen kollektivvertraglichen Rechte des Arbeitsortes gelten und Nachbesserungen bei der Sozialversicherung sind notwendig. Die Europäische Arbeitsbehörde muss mit mehr Kompetenzen ausgestattet werden, um ihre Rolle für gerechte Arbeitsmobilität wahrnehmen zu können, denn es braucht verstärkt Kontrollen und höhere Sanktionen. Gleichzeitig muss innerhalb der EU die grenzüberschreitende Durchsetzbarkeit von Strafen erhöht werden.
- Nachhaltige Erweiterungspolitik: Die Sicherstellung und Förderung unabhängiger Gewerkschaften, der Ausbau von Arbeitsschutzbestimmungen und unternehmensübergreifenden Kollektivvertragsverhandlungen müssen Voraussetzung für einen EU-Beitritt sein, um einem wirtschaftlichen, sozialen und politischen Auseinanderdriften Europas entgegenzuwirken.

Für eine ausgewogene Wirtschafts- und Steuerpolitik

Eine sozial ausgerichtete Politik und erfolgreicher Einsatz für mehr Verteilungsgerechtigkeit können nur verwirklicht werden, wenn die wirtschafts- und steuerpolitischen Rahmenbedingungen darauf ausgerichtet sind. Wettbewerbspolitik darf nicht zum Abbau sozialer Rechte verwendet werden. Der Binnenmarkt muss an den Interessen der Menschen ausgerichtet sein.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Europa braucht Investitionen in die Zukunft:, z. B. in klassische Infrastruktur wie öffentlicher Verkehr, in F&E inkl. KI Entwicklung und Bildung sowie in soziale Infrastruktur wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Gesundheit und Pflege. Diese müssen aus der Berechnung des strukturellen Budgetdefizits herausgenommen werden (Goldene Investitionsregel). Es braucht eine europäische Agenda für zukunftssichere Einrichtungen und Dienste zur sozialen Versorgung der Bevölkerung. Schuldenbremsen im Verfassungsrang und restriktive EU-Fiskalregeln sind abzulehnen; stattdessen braucht es haushaltspolitischen Spielraum, der die Binnennachfrage stützt. Europa muss in der Lage sein, seinen gegenwärtigen und künftigen Verpflichtungen nachzukommen, ohne die öffentlichen Ausgaben kürzen zu müssen.
- EU-Wirtschaft für die Menschen: Ausrichtung des EU-Haushalts an der Förderung von sozialer Gerechtigkeit, beschäftigungsfreundlichen Investitionen, nachhaltigem Wachstum, fairer und fortschrittlicher Besteuerung, inkl. Aufstockung der finanziellen Mittel für Soziales (bspw. Europäischer Sozial Fonds oder dem Just Transition Fund). Für eine Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion sind hochwertige Arbeitsplätze, Verteilungsgerechtigkeit und die Weiterentwicklung sozialer Schutzsysteme Voraussetzungen.
- Finanzmärkte regulieren: Effektive Finanzmarktregulierung, um weiteren Krisen vorzubeugen: Eindämmung kurzfristiger Finanz- und Devisenspekulation, strikte Regulierung von Ratingagenturen, Hedge- und Private Equity-Fonds und Derivaten, Internationalisierung der Finanzmarktaufsicht und Intensivierung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Aufsichtsbehörden. Finanzmarktakteure müssen gerecht besteuert werden. Dafür braucht es die Einführung einer Finanztransaktionssteuer.
- Progressive Steuerpolitik: Um das EU-interne Steuerdumping zu beenden, bedarf es bei unternehmensbezogenen Steuern gemeinsame, ambitionierte Regelungen sowie die Abschaffung des Einstimmigkeitsprinzips der EU-Mitgliedsstaaten bei Steuerfragen. Zudem ist es an der Zeit, EU-Eigenmittel zu stärken, wie etwa durch die Einnahmen aus dem Emissionshandels- und CO_2-Grenzausgleichssystem und insbesondere aus Unternehmensgewinnen. Hierbei sollen keine neuen Steuern für die Bevölkerung geschaffen werden, sondern die Beiträge der Mitgliedsstaaten verringert und Eigenmittel eingeführt werden, die in direktem Zusammenhang mit der EU-Politik stehen.
- Digitalmärkte regulieren: Spielregeln müssen für Internetkonzerne ebenso gelten wie für herkömmliche Unternehmen. Da sich diese Branchen dynamisch entwickeln und rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren können, müssen die europäischen Rahmengesetze regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt werden. Das betrifft die Rechte der Arbeitnehmer:innen insbesondere, aber auch den Schutz von Konsument:innen und der europäischen Wirtschaft sowie gerechte Steuerbeiträge. Das führt nicht zu einer gehemmten Innovation, sondern führt zu einer gerechten Ausgestaltung gesellschaftsrelevanter Veränderungen und nimmt Unternehmen in die Pflicht.

Für mehr Unternehmensmitbestimmung

Multinationale Konzerne nutzen jeglichen Spielraum aus, um höhere Profite zu erzielen. Systemoptimierungsprojekte wie Restrukturierungen, digitale, grüne Transformation u.v.m. dürfen nur mit Mitbestimmung der Beschäftigten erfolgen. Nur so ist eine Einflussnahme in Entscheidungsprozessen möglich.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Keine Änderungsprozesse ohne Arbeitnehmer:innen: Mitsprache von Betriebsrät:innen und Gewerkschaften muss als Querschnittsthema in verschiedenen Rechtsakten verankert werden, insbesondere bei digitalen Prozessen, der grünen Transformation sowie Restrukturierungen (z. B. Abspaltungen, Fusionen, Standortverlagerungen).
- EU-Rahmen für Mitbestimmung: Um das Mitspracherecht der Beschäftigten in ganz Europa zu stärken, braucht es eine EU-Rahmenrichtlinie zu Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung. Neben einem europäischen Standard für die verpflichtende Einbindung von Belegschaften bzw. Betriebsräten und (Betriebs-) Gewerkschaften bei betrieblichen Entscheidungen, braucht es ebenso eine stärkere Vertretung auf Vorstands- bzw. Aufsichtsratsebene.
- Gewerkschaftsfeindlichkeit zur Straftat machen: Es braucht einen EU-weit koordinierten Ansatz zur ordnungsgemäßen Durchsetzung und strafrechtlichen Verfolgung von Managern bei Lohndiebstahl und Gewerkschaftsfeindlichkeit, etwa der Verhinderung von Betriebsratswahlen. Obwohl die Änderung des Strafrechts in die Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten fällt, wird die Koordinierung auf europäischer Ebene die Abschreckung gegen derartige kriminelle Handlungen verstärken.
- Gesellschaftsrecht weiterentwickeln: Wahrung und Ausweitung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnemer:innen muss im EU-Gesellschaftsrecht verankert werden. Es darf zu keiner weiteren Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung durch die Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) oder anderer gesellschaftsrechtlicher Formen kommen. Hierzu sind die Schlupflöcher zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung durch den europäischen Gesetzgeber zu schließen.
- Europäische Betriebsräte stärken: Nach einer ambitionierten Umsetzung der Revision der EBR-Richtlinie gilt es, mit gewerkschaftlichen Netzwerken die bestehenden Europäischen Betriebsräte weiterzuentwickeln und neue zu gründen. Wenn EBR-Rechte verletzt werden, müssen diese Verstöße vor Gerichten geklärt und politisch behandelt werden, um eine Basis für zukünftige Weiterentwicklungen des EBR-Rechts vorzubereiten.

Für eine sozial gerechte Klimapolitik

Die Europäische Union ist mit dem „European Green Deal" gemeinschaftlich auf die Herausforderungen durch den Klimawandel eingegangen und möchte damit bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent werden. Dieser tiefgreifende Strukturwandel bringt viele Veränderungen mit sich – und muss sozial gerecht ausgestaltet werden. Er ist aber auch notwendig, weil sozial schwächere Gruppen überproportional härter von den Auswirkungen klimatischer Veränderungen (Hitze, Überflutungen, Bränden etc.) betroffen sind, wohingegen Reiche und Unternehmen für den Großteil des CO_2-Ausstoßes verantwortlich sind.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Bekenntnis zu aktiver Klimapolitik: Klimapolitische Vorgaben und Regeln kosten Geld und bedeuten einen Mehraufwand für Unternehmen. Das darf jedoch kein Grund sein, EU-Regeln rückzubauen oder nicht weiter voranzutreiben. Maßnahmen sind jetzt notwendig, um in der Zukunft gesund arbeiten zu können. Europäische Klimapolitik muss gemeinsam mit der Energie- und Industriepolitik aktiv gestaltet werden. Konkrete und verbindliche Etappenziele sind notwendig, um die klimapolitischen Herausforderungen gemeinsam als EU bewältigen zu können.
- Just Transition – ein gerechter Übergang: Der Übergang muss gerecht gestaltet werden: Arbeitnehmer:innen dürfen nicht auf der Strecke bleiben, sondern müssen mitgenommen und in neuen Bereichen umgeschult und qualifiziert werden. Hierfür braucht es die Verpflichtung zur Entwicklung einer strategischen Beschäftigungs- und Kompetenzplanung auf Unternehmens-, Branchen- und regionaler Ebene unter umfassender Einbeziehung von Gewerkschaften und Belegschaftsvertretungen. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen können diese Prozesse flankieren.
- Finanzierung sicherstellen: Es braucht eine Reform des EU-Haushaltsregelwerks (Economic Governance), die einen gerechten Strukturwandel tatsächlich unterstützt sowie faire Steuer- und Preispolitik vorantreibt. Ein angepasstes Wettbewerbsrecht sowie ein überarbeiteter Rahmen für staatliche Beihilfen, die dem Ziel des Strukturwandels folgen und Arbeitsplatzsicherheit beinhalten. Eine stärkere Ausrichtung der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds auf die Anforderungen des Strukturwandels, damit Industrieunternehmen mit finanziellen Mitteln in ihren Wandlungsprozessen unterstützt werden können.
- Soziale und demokratische Dimension schaffen: Klimapolitik muss stärker an die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte gekoppelt sein, um gewerkschaftliche Rechte und kollektive Verhandlungsmodelle auszuweiten. Die Einbindung von Gewerkschaften und Betriebsräten in Transformationsprozesse muss sichergestellt sein. Bei der Inanspruchnahme nationaler oder europäischer Fonds zur Unterstützung eines gerechten Strukturwandels sowie öffentliche Auftragsvergaben müssen kollektive Verhandlungsmodelle als Bedingung gelten.

Für eine zukunftsorientierte, aktive Industriepolitik

Europa bietet Unternehmen einen sicheren Wirtschaftsstandort, was nicht zuletzt auf den sozialen Frieden und verhältnismäßig gut ausgebaute Wohlfahrtsstaaten zurückzuführen ist. Gleichzeitig riskiert die EU, hinter andere Staaten – vor allem die USA und China – zurückzufallen. Um global wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Investitionen und Innovation gesteigert werden, ohne dabei auf Umwelt- und soziale Standards zu verzichten.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Fokus auf den europäischen Binnenmarkt: Vor dem Hintergrund eines sich zuspitzenden Handelskrieges insbesondere der USA und China kann Europa auf einen starken inneren Absatzmarkt zurückgreifen. Es kann nicht das Ziel sein, durch innere Abwertung am globalen Markt zu bestehen, vielmehr müssen den europäischen Konsument:innen hochwertige Produkte und Dienstleistungen „Made in Europe" geboten werden. Unser Kontinent lebt auch vom Export. Nur durch Innovation und zukunftsorientierte Impulse kann Europa international bestehen. Europa muss globales Vorbild werden, für eine zukunftsfähige, klima- und ressourcenschonende Gesellschaft, die gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreich ist und soziale Sicherheit bietet.
- Stärkung von strategischer Autonomie: Die EU muss ihre Abhängigkeiten von Rohstoffen und Produkten analysieren und wo möglich ausgleichen. Das gilt bei Innovationslösungen im digitalen Raum ebenso wie bei industriell gefertigten Produkten, etwa bei medizinischen Erzeugnissen. Hierfür braucht es eine Änderung der europäischen Rohstoffpolitik und einen ambitionierten Critical Raw Materials Act bezüglich eines nachhaltigen und verantwortungsvollen Rohstoffabbaus, verbunden mit einer Kreislauf- und Recyclingstrategie. Entlang von globalen Liefer- und Auftragsketten müssen Menschenrechte, ökologische Standards und Gewerkschaftsrechte eingehalten werden, niemand darf auf Kosten der Umwelt und der Lebensqualität Gewinne machen.
- Forschungs- und Entwicklungsraum: Europa muss Innovationskontinent werden. Gemeinsame Strategien für Forschung- und Entwicklung sind notwendig, um in Industrie- und Dienstleistungsbranchen und bei der Entwicklung von Zukunftstechnologien und Künstlicher Intelligenz federführend zu werden.
- Überarbeitung der EU-Industriestrategie: Aktive, zukunftsorientierte Industriepolitik erfordert die Einbindung der Sozialpartner. Ziel ist es, branchenspezifische Maßnahmen zu setzen, damit die europäische Industrie den Wandel zu einer nachhaltigen, CO_2-neutralen Produktion schafft und Arbeitnehmer:innen nicht zurückbleiben. Dafür braucht es öffentliche sowie private Investitionen in Schlüsseltechnologien und den Strukturwandel von Industriesektoren und -standorten.

Für globale Regulierung von globalem Handeln

Die Globalisierung von Konzernen, Wirtschaft und Handel schreitet immer weiter fort. Multinationale Konzerne agieren in anderen Ländern – außerhalb des Radars der Öffentlichkeit – oftmals aggressiv, indem sie beispielsweise Gewerkschaftsgründungen verhindern oder Menschenrechte sowie Schutzbestimmungen missachten. Gleichzeitig führt die verfehlte EU-Handelspolitik zu sozialer und klimatischer Verelendung vieler Regionen der Welt und leistet damit einen Beitrag zu Migrationsbewegungen.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Sorgfaltspflicht von Unternehmen erhöhen: Für die Umsetzung etwa des Lieferkettengesetzes und der Nachhaltigkeitsberichterstattung braucht es inhaltliche Unterstützung für Betriebsrät:innen, damit diese ihre Verantwortung im Unternehmen wahrnehmen können. Der EU-Rechtsrahmen muss weiterentwickelt werden, um der Abwälzung sozialer und ökologischer Verantwortung in andere Regionen der Welt entgegenzuwirken. Kommt es zu einer Verletzung der Sorgfaltspflichten, sollen multinationale Unternehmen vor den Gerichten des Sitzstaates zur Verantwortung gezogen werden.

- Änderung der europäischen Rohstoffpolitik und einen ambitionierten EU-Critical-Raw-Materials-Act: Europa braucht dringend eine strategische Autonomie in Schüsselindustrien sowie Maßnahmen bezüglich eines nachhaltigen und verantwortungsvollen Rohstoffabbaus, verbunden mit einer Kreislauf- und Recyclingstrategie. Rohstoffabbau in Europa und entlang der Lieferkette muss soziale und ökologische Standards erfüllen, niemand darf auf Kosten der Umwelt und der Lebensqualität Gewinne machen
- Nachhaltige Handelspolitik: Anstatt Liberalisierungsabkommen braucht es einen Rahmen für internationalen Handel, der Arbeitnehmer:innen und der Umwelt nutzt und Rechtsstaatlichkeit fördert. Nachhaltigkeitskapitel, inklusive Beschäftigungssicherung, Arbeitnehmer:innenschutz, Menschen- und Gewerkschaftsrechte sowie Umweltschutz, mit verbindlichen Sanktionen müssen Bestandteil aller Handelsverträge sein. Sie müssen den Handelspartner:innen den Spielraum lassen, selbst gesetzgeberisch tätig zu werden, etwa bei der Regulierung von Künstlicher Intelligenz. Es darf keine privilegierten Klagerechte für Konzerne geben, die es ihnen ermöglichen, Staaten auf Schadenersatz zu klagen.
- Aktive Entwicklungs- und Friedenspolitik: Das Ziel der Entwicklungshilfezahlungen von 0,7 % des BIP muss endlich erreicht werden – insbesondere die österreichische Bundesregierung ist aufgefordert, hier Maßnahmen zu setzen.

Grundsätze der internationalen Zusammenarbeit

Die GPA ist weltoffen und Teil der internationalen Gewerkschaftsbewegung. Wir arbeiten in dem Bewusstsein, dass globale Probleme nicht lokal, sondern nur solidarisch gelöst werden können. Als Grundprinzip unserer europäischen und internationalen Vernetzung gilt, dass diese Arbeit relevant für unsere Mitglieder ist, einen Mehrwert in der Interessenvertretung bringt und zur Stärkung der GPA beiträgt. Die Leitmotive unseres Engagements sind dabei Beiträge zum Wachstum unserer Bewegung und der Aufbau von Gegenmacht.

Daher setzt sich die GPA ein:

- Wir setzen uns auf Konzern-, Branchen- und politischer Ebene im internationalen Kontext für Arbeitnehmer:innenrechte ein.
- Wir forcieren die politische Einflussnahme auf europäische und internationale Politik in Kooperation mit ÖGB, AK, Partnergewerkschaften in anderen Ländern und europäischen sowie internationalen Gewerkschaftsverbänden.
- Wir stärken bilaterale Gewerkschaftskooperationen, insbesondere auf Branchen- und Konzernebene.
- Wir machen Konzernpolitik durch Arbeit mit und Gründung von Europäischen Betriebsräten.
- Wir unterstützen Gewerkschaften in anderen Ländern bei Verletzungen von Gewerkschaftsrechten, u.a. bei Vereinigungsfreiheit oder Angriffen auf Kollektivvertragsstrukturen.

Gesellschaftspolitik und Gleichstellung

Um sich eine unabhängige Meinung bilden zu können, braucht der Mensch den freien Zugang zu Informationen. Um demokratisch abstimmen zu können, braucht der Mensch die Gewissheit, dass ihm dadurch kein Nachteil entsteht, also das geheime Wahlrecht. Um Rechte durchzusetzen, braucht der Mensch die Möglichkeit, sich mit anderen zusammenzuschließen, also die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit. Ohne Grundrechte können demokratische Gesellschaften nicht funktionieren. Die Gewerkschaft GPA sieht sich als Verfechterin dieser Grund- und Menschenrechte, schützt sie vor Abbau und unrechtmäßigen Eingriffen und möchte sie vielmehr ausbauen.

Meinungs- und Pressefreiheit

- Es ist dringend notwendig, journalistische Freiheiten konkret abzusichern. Deshalb muss sich die Bundesregierung klar und unmissverständlich zur Medienfreiheit bekennen.
- Wer Medienförderung bekommt, muss die branchenüblichen Bedingungen (Kollektivverträge, Gesamtverträge, die Anwendung des Journalistengesetzes und Redaktionsstatute, Anerkennung des Presserates etc.) erfüllen. Wer strafrechtlich verurteilt bzw. vom Presserat gerügt wird, dem ist die Förderung zu reduzieren, bei wiederholten Vorfällen zu streichen. Die Entscheidungen des Presserats müssen veröffentlicht werden.
- Klare Kennzeichnung von KI-Einsatz bei redaktionellen Inhalten.
- Der öffentlich-rechtliche Rundfunk muss stabil und unabhängig vom Bundesbudget finanziert werden und vor Einfluss der Politik geschützt sein. Dies ist unter anderem durch eine wertgesicherte Haushaltsabgabe sicherzustellen, die eine ausreichende Finanzierung der per Gesetz definierten Aufgaben ermöglicht, damit der ORF die Bevölkerung mit relevantem Qualitätsjournalismus versorgen kann. Massive Sparprogramme, sowie gesetzliche Eingriffe in bestehende Kollektivverträge, widersprechen dem zutiefst.
- Hass-Äußerungen („Hate-Speech") muss entgegengewirkt werden. Nicht nur Menschen, die ihre Meinung in Foren öffentlich machen, sondern auch Journalist:innen müssen in Ausübung ihres Berufs vor Hass-Postings und Ähnlichem geschützt werden.
- Die Anonymität muss auch für Meinungsäußerung im Internet eine Möglichkeit bleiben – die Würde der Menschen und die Privatsphäre sind auch im Internet zu schützen.
- Desinformation ist eine ernste Bedrohung, die auch immer häufiger direkt oder indirekt von Staaten oder Kommunikationsplattformen eingesetzt oder unterstützt wird. Desinformationskampagnen muss durch transparente Verfahren zur Überprüfung des Wahrheitsgehalts entgegengetreten werden.
- Gegen die Einschränkung von kritischem Journalismus durch rechtsmissbräuchliche SLAPP Klagen (strategische Klagen gegen öffentliche Beteiligung) bzw. Klagsandrohungen muss vorgegangen werden. Es bedarf gesetzlicher Maßnahmen wie Sanktionsmöglichkeiten gegen Kläger:innen oder Kostenersatz für die Beklagten.

Gleichstellung

Frauen sind in vielen gesellschaftlichen Bereichen nach wie vor benachteiligt. Die GPA setzt sich für Gleichstellung auf allen gesellschaftlichen Ebenen ein und arbeitet in ihrem Einflussbereich aktiv an der Umsetzung. Gleichstellungspolitik ist für die GPA eine Querschnittsmaterie, die in alle interessenspolitischen Felder Eingang finden soll. Eine besondere Rolle nehmen hierbei die Frauenorganisation und die Frauenbeauftragten der Wirtschaftsgemeinschaften, Interessensgemeinschaften und der Jugend ein. LGBTQ müssen in allen Gesellschaftsbereichen vor Sexismus und Diskriminierung geschützt werden.

Einkommensschere schließen

- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen jedenfalls ab 50 Arbeitnehmer:innen sowie die Ausweitung auf alle Dienstgeber:innen (z. B. Länder und Gemeinden); spürbare Sanktionen (z. B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede; Die Kontrollstelle, die es wegen der EU Transparenzrichtlinie geben muss, soll ihrer Arbeit mit ausreichend personellen und finanziellen Ressourcen nachgehen können und unabhängig arbeiten. Der Betriebsrat muss in die Erstellung des Einkommensberichts eingebunden sein.

Echte Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben für Frauen und Männer

Ein gesellschaftliches Umdenken ist notwendig. Ein Großteil der unbezahlten Arbeit wird von Frauen erledigt. Die klassische Rollenverteilung, bei welcher der Vater Überstunden leistet und die Mutter wegen der Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung ausübt und auf Einkommen verzichtet, ist längst nicht überwunden. Bezahlte und unbezahlte Arbeit muss in Zukunft zwischen den Geschlechtern gleichmäßiger aufgeteilt werden.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Rechtsanspruch auf ein ganztägiges, ganzjähriges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind ab dem 1. Geburtstag bis zum Schuleintritt; Schaffung der dafür notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen;
- Ausbau der schulischen, qualitativ hochwertigen Nachmittagsbetreuung, um Eltern eine Vollzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen. Beibehaltung der Tageselternstruktur
- Die Freizeitpädagogik in der geblockten Form der Schülernachmittagsbetreuung benötigt dringend klare gesetzliche Rahmenbedingungen, um eine verlässliche und qualitativ hochwertige Betreuung sicherzustellen. Dazu gehören verpflichtende Vorbereitungszeiten für das pädagogische Personal sowie eine gesetzlich geregelte Mindestausstattung der Räumlichkeiten usw.
- Bundesrahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, z. B. zur Frage der Öffnungszeiten, der Gruppengröße oder zur einheitlichen Ausbildung
- Verbesserung der Wiedereinstiegsmaßnahmen nach familienbedingten Auszeiten (z. B. Mutterschutz, Eltern- oder Pflegekarenz etc.).
- Teilzeitbeschäftigten die Wahrnehmung von Führungsaufgaben ermöglichen
- Erhöhung der Väterbeteiligung in der Versorgungsarbeit (z. B. Väterkarenz, Elternteilzeit)
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz, damit Frauen und Männer anlässlich eines Pflegefalls in der Familie nicht aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen
- Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie, damit Kinder, die keinen oder einen sehr geringen Unterhalt beziehen, abgesichert sind

Ein Leben frei von Sexismus und Diskriminierung

Frauen erleben nach wie vor in allen Gesellschaftsbereichen Sexismus und Diskriminierung. Gängige Rollenbilder prägen die Verteilung der gesellschaftlichen Arbeit und der Erwerbsarbeit. Um Frauen eine tatsächliche Gleichstellung zu ermöglichen, müssen diese Rollenbilder überwunden werden und Frauen müssen auf allen Ebenen vertreten sein, natürlich auch in Führungspositionen. Dafür braucht es verpflichtende Quoten. Nur mit diesen Maßnahmen ist eine Sexismus-freie Gesellschaft möglich.

Daher fordert die Gewerkschaft GPA:

- Offensive Maßnahmen für Frauen in Führungspositionen: Frauen sollen in Führungspositionen anteilig dem Verhältnis von Männern und Frauen im Betrieb vertreten sein (Führungsquote).
- Keine sexistischen Darstellungen im öffentlichen Raum und in der Werbung (egal ob Printmedien, Internet, Social Media, Fernsehen etc.)
- Sensibilisierung all jener, die mit Kindern oder Jugendlichen arbeiten, zum Thema Rollenklischees mittels gezielter Schulungen und verpflichtender gendersensibler Aus- und Weiterbildung. Das Ziel ist gendersensible pädagogische Förderung und Berufsorientierung von Kindern bereits ab dem Kindergarten.
- Diskriminierende Darstellungen müssen bereits aus Kinder- und Schulbüchern verschwinden
- Bildungsauftrag an öffentlich-rechtliche Medien: Rollenklischees verhindern.
- Betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen (z. B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen)
- Arbeitsbedingungen in technischen Berufen müssen für Frauen attraktiver gemacht werden.
- Arbeitsbedingungen in technischen Berufen müssen für Frauen attraktiver gemacht werden. Es braucht konkrete Initiativen, welche schon in der Schulbildung beginnen, zur geschlechteratypischen Berufswahl von Männern und Frauen in Österreich. Mehr Anreize zur Durchmischung, um die Teilung in Männer- und Frauenberufe nachhaltig zu entschärfen.
- Arbeitsbedingungen in frauendominierten Branchen müssen für alle attraktiver gemacht werden
- Mädchen und junge Frauen ermutigen, Jugendvertrauensrätin oder Betriebsrätin zu werden

Antirassismus sowie Fremdenrecht und Asyl

Die Gewerkschaft GPA setzt sich für eine pluralistische Gesellschaft ein, in der Friede, Demokratie, soziale Gerechtigkeit sowie Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter und Menschen unterschiedlicher Herkunft herrschen. Daher verurteilen wir antidemokratische, rassistische, rechtsextreme und fundamentalistische Kräfte, die die demokratische Gesellschaft und den Respekt vor allen Menschen untergraben und ablehnen

Die Gewerkschaft GPA fordert:

- Deutschkurse für eine gut funktionierende Integration. Sprache wird am besten durch Beteiligung erworben, also insbesondere am Arbeits- und Ausbildungsplatz. Ergänzende Sprachkursangebote (z. B. durch ein Buddy-System) am Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz sind daher der beste Ansatz. Fehlende Sprachkenntnisse fördern prekäre Beschäftigung. Die gemeinsame Sprache ist der Schlüssel zur beruflichen Qualifikation und zu top ausgebildeten Beschäftigten.
- Einfachere Anerkennung von im Ausland erworbenen (Berufs-)Ausbildungen.
- Die Möglichkeit für geflüchtete Menschen unabhängig von ihrem Herkunftsland und Status, eine Lehre zu beginnen und abzuschließen.
- Raschere Möglichkeiten der Beteiligung am Arbeitsmarkt (z. B. Möglichkeit Kurse zu besuchen, Coaching bei der Arbeitssuche etc.).

- Aktives und passives Wahlrecht auf kommunaler Ebene nach fünf Jahren Aufenthaltsdauer im Land, für alle legal in Österreich lebenden Menschen. Österreich ist hier im Europavergleich sehr rückständig, was zu mangelnder Inklusion und demokratischer Teilhabe von Ausländer:innen führt.
- Raschere Möglichkeiten zum Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft (z. B. Verkürzung der Anwartschaftszeiten).
- Alle diese Schritte führen zu einem Abbau von Hürden bei der politischen Partizipation und damit zu einer demokratischeren Gesellschaft.

Selbstverwaltung als Teil der Demokratie

Ein Kernelement der österreichischen Demokratie ist die Selbstverwaltung durch die in Gebietskörperschaften (Gemeinden), Berufsvereinigungen (Kammern) und in der Sozialversicherung vertretenen Bürger:innen.

- Die Gewerkschaft GPA lehnt jede Schwächung selbstverwalteter Einrichtungen, insbesondere der Kammern wie auch in der Sozialversicherung, ab – käme dies doch einer empfindlichen Schwächung demokratischer Organisationen gleich, die wesentliche Gruppen der Bevölkerung vertreten.
- Die Gewerkschaft GPA fordert im Sinne der Grundidee der Selbstverwaltung Achtung und Respekt für die demokratischen Anforderungen, denn nur diese ermöglichen eine demokratische Willensbildung durch die in der Selbstverwaltung zusammengefassten Personengruppen.
- Die Gewerkschaft GPA lehnt alle Angriffe auf die Existenz und die Ressourcen der Arbeiterkammern, ihre demokratischen Grundlagen und ihre Wahlordnung entschieden ab – verfolgen diese Angriffe doch das Ziel, die Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen als Ganzes institutionell zu schwächen.

ARBEITSZEIT, ARBEITSBEDINGUNGEN, ARBEITSRECHT UND MITBESTIMMUNG

Antrag 2:

IG Flex: Gleichstellung von Schwangeren und Eltern mit freien Dienstverträgen mit Angestellten

Präambel

Die aktuelle Rechtslage benachteiligt freie Dienstnehmerinnen in der Schwangerschaft und Mutterschaft gegenüber angestellten Dienstnehmerinnen sowie Eltern mit freien Dienstverträgen in der Karenz. Während angestellte Dienstnehmer:innen umfassende Schutzrechte und soziale Absicherungen genießen, sind freie Dienstnehmer:innen in vielen Bereichen schlechter gestellt. Insbesondere fehlen ihnen der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz, das Recht auf Elternkarenz und Elternteilzeit sowie Entgeltfortzahlungen in bestimmten Schutzzeiten. Diese Ungleichbehandlung ist nicht nur sozial ungerecht, sondern widerspricht auch dem Grundsatz der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots.

Forderungen

Wir fordern eine umfassende gesetzliche Gleichstellung freier schwangerer Dienstnehmerinnen mit angestellten Dienstnehmerinnen. Dies beinhaltet insbesondere:

1. **Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge:**
   - Evaluierung des Arbeitsplatzes auf Gefahren für Schwangere und Stillende mit verbindlichen Schutzmaßnahmen.
   - Verbot von gefährlichen Tätigkeiten und Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Verbot von Überstunden auch für freie Dienstnehmerinnen.
   - Anspruch auf Freistellung bei gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen mit Entgeltfortzahlung durch den/die Arbeitgeber:in.

2. **Soziale Absicherung und Kündigungsschutz:**
   - Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz
   - Motivanfechtung bei Kündigung bis vier Monate nach der Geburt
   - Ablaufhemmung eines befristeten Dienstverhältnisses

3. **Mutterschutz und Karenzregelungen:**
   - Anspruch auf Wochengeld, unabhängig von der Art des Dienstverhältnisses, auch für geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmerinnen.
   - Anspruch auf Karenz bis zum 22. Lebensmonat des Kindes mit vergleichbaren Regelungen wie für Angestellte.
   - Einführung eines Rechts auf Elternteilzeit für freie Dienstnehmer:innen.

4. **Gleichstellung bei der Entgeltfortzahlung:**
   - Freie Dienstnehmerinnen sollen auch während der in Punkt 1. angeführten Beschäftigungsverbote Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.
   - Still- und Ruhezeiten müssen für freie Dienstnehmerinnen verpflichtend gewährt werden.
   - Recht auf Pflegefreistellung analog zu § 16 UrlaubsG

5. **Informations- und Beratungsangebote:**
   - Ausbau von Unterstützungs- und Beratungsstrukturen für freie Dienstnehmer:innen in Schwangerschaft, Mutterschaft und Elternschaft.
   - Verpflichtung der Arbeitgeber:innen zur transparenten Information über Rechte und Pflichten.

Schlussfolgerung und Forderungen

Die Diskriminierung freier Dienstnehmerinnen und Eltern mit freien Dienstverträgen muss ein Ende haben. Wir fordern, unverzüglich Maßnahmen zur Gleichstellung zu ergreifen und die soziale Absicherung für alle arbeitenden Mütter und Eltern mit freien Dienstverträgen, unabhängig von ihrem Dienstverhältnis, zu garantieren. Die Gleichstellung in diesen Bereichen ist ein notwendiger Schritt zu einer gerechteren Arbeitswelt und einem besseren Schutz für alle werdenden Mütter und Eltern.

Weiterführende Informationen finden sich dazu in der Broschüre
Schwangere freie Dienstnehmerinnen der IG FLEX der GPA

https://www.gpa.at/die-gpa/interessengemeinschaften/leitfaden-fuer-schwangere-freie-dienstnehmerinnen

Antrag 3:

Daniel Steiner: Verbesserung bei der Pflegefreistellung für erkrankte Personen, für die erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird

Bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres besteht für erkrankte Kinder gem. § 16 Abs 2 UrlG ein Anspruch auf eine Freistellung von einer zusätzlichen Woche (erweiterte Pflegefreistellung). Für Kinder ab dem vollendeten 12. Lebensjahr sowie für Personen über 18 Jahre, die die erhöhte Familienbeihilfe iSd § 8 Abs 5ff Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) beziehen, ist im Falle einer Erkrankung kein erweiterter Pflegefreistellungsanspruch vorgesehen. Die erhöhte Familienbeihilfe wird unabhängig vom Alter gewährt, solange ein erheblicher Betreuungsbedarf besteht. In vielen Fällen wird die Pflege von nahen Angehörigen übernommen.

Die erweiterte Pflegefreistellung gem. § 16 Abs 2 UrlG sollte daher auch auf Personen ab dem 12. Lebensjahr, welche die erhöhte Familienbeihilfe beziehen, ausgedehnt werden und nicht an eine Altersgrenze gekoppelt werden. Deren nahe Angehörige sind mit denselben Herausforderungen konfrontiert wie sie bei Kindern unter 12 Jahren gegeben sind.

Eine altersunabhängige Pflegefreistellung hilft berufstätigen nahen Angehörigen, Arbeit und Betreuung besser zu vereinbaren. Eine Klarstellung im § 16 Abs 2 UrlG führt dazu, dass die Rechte betreuender naher Angehöriger gestärkt werden. In der Realität kommt es immer wieder vor, dass im konkreten Anlassfall (unbezahlter) Urlaub genommen wird oder im schlimmsten Fall die Berufstätigkeit aufgegeben wird.

Eine flexiblere Regelung verhindert, dass nahe Angehörige aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, was langfristig auch für die Wirtschaft von Vorteil ist.

Die erweiterte Pflegefreistellung gem. § 16 Abs 2 UrlG sollte vom Alter des Kindes entkoppelt werden, da der Pflegebedarf nicht mit einer bestimmten Altersgrenze endet. Eine bedarfsgerechte Regelung, die sich an der tatsächlichen Betreuungssituation orientiert, wäre gerechter und würde betroffene Familien nachhaltig entlasten!

Dass so eine Regelung problemlos umsetzbar ist, hat die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bewiesen und diese für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bereits erkämpft.

Das GPA Bundesforum '25 spricht sich dafür aus, die Voraussetzung für einen Anspruch auf eine. erweiterte Pflegefreistellung gem § 16 Abs 2 UrlG auch auf Personen ab dem vollendeten 12. Lebensjahr, welche die erhöhte Familienbeihilfe beziehen, auszudehnen und nicht an eine Altersgrenze zu koppeln. Die GPA soll sich entsprechend für diese sozialpolitische Verbesserung einsetzen.

Antrag 4:

WB 17 und WB 19 Landesauschuss NÖ: Freistellungsgrenzen und Modernisierung BR-Wahl

1. **Antrag auf Änderung der Freistellungsgrenzen für Betriebsratsmitglieder gemäß § 117 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und Einführung eines Rechts auf Teilfreistellung**

Der vorliegende Antrag befasst sich mit der dringenden Notwendigkeit, die gesetzlichen Bestimmungen zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern anzupassen. Ziel ist es, eine effektivere und zeitgemäßere Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu gewährleisten.

Begründung der Notwendigkeit einer Änderung

Die aktuellen Freistellungsgrenzen stammen aus einer Zeit mit anderen Anforderungen an die Betriebsratsarbeit. Die zunehmende Komplexität arbeitsrechtlicher Materien, die Digitalisierung der Arbeitswelt, häufige Umstrukturierungen, die Notwendigkeit zur umfassenden Schulung und Weiterbildung von Betriebsratsmitgliedern, die Vielzahl an Mitwirkungsrechten (z. B. bei Einstellungen, Beförderungen, Betriebsänderungen oder Sozialplänen), sowie die – vor allem in Flächenbundesländern – oft dezentralen Betriebsstrukturen erfordern eine zeitgemäße Stärkung der betrieblichen Interessenvertretung. Eine frühere und umfassendere Freistellung ist unabdingbar, um die Interessen der Arbeitnehmerschaft optimal vertreten zu können. Die derzeitigen Schwellenwerte können dazu führen, dass in vielen Betrieben, in denen bereits ein erheblicher Bedarf an umfassender Betriebsratsarbeit besteht, keine oder zu wenige Mitglieder dauerhaft freigestellt werden können.

Vorschlag zur Änderung der Freistellungsgrenzen und Einführung eines Rechts auf Teilfreistellung

Um den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden und die Handlungsfähigkeit der Betriebsrät:innen effektiv zu stärken, wird dem GPA Bundesforum ’25 vorgeschlagen, sich für folgende Änderungen des § 117 ArbVG einzusetzen:

- **ab 100 Beschäftigten**: Einführung eines Anspruchs auf **1 Freistellung**
- **ab 500 Beschäftigten**: Erhöhung des Anspruchs auf **2 Freistellungen**
- **ab 1.000 Beschäftigten**: Erhöhung des Anspruchs auf **3 Freistellungen**
- **für je weitere 1.000 Beschäftigte: je eine weitere Freistellung**

Zusätzlich zu diesen angepassten Schwellenwerten soll ein **Recht auf Teilfreistellung** für Betriebsratsmitglieder eingeführt werden. Dies würde es Betriebsrät:innen ermöglichen, ihre Freistellungsansprüche flexibler an die spezifischen betrieblichen Gegebenheiten und den tatsächlichen Arbeitsaufwand anzupassen. Eine solche Teilfreistellung könnte in Betrieben, die knapp über den Schwellenwerten liegen, oder in denen eine Vollfreistellung nicht durchgehend notwendig oder sinnvoll ist, eine effizientere Nutzung der Ressourcen und eine maßgeschneiderte Unterstützung der Betriebsratsarbeit ermöglichen.

Im Detail ist in den Vorschlägen zur Änderung der Freistellungsgrenzen und Einführung eines Rechts auf Teilfreistellung vermerkt:

- Eine **Freistellung** im Sinne des § 117 ArbVG **muss** immer **auf Basis einer Vollzeit gerechnet werden**.
- Dies soll auch ermöglichen, die Freistellung auf mehrere Betriebsrät:innen aufzuteilen.

Diese vorgeschlagenen Änderungen würden eine signifikante Verbesserung der Rahmenbedingungen für Betriebsratsmitglieder darstellen, indem sie eine frühere und bedarfsgerechtere Freistellung ermöglichen und somit die Stärke und Effektivität der Interessenvertretung maßgeblich erhöhen.

Fazit und Aufforderung Die vorgeschlagenen Anpassungen der Freistellungsgrenzen sowie die Einführung der Teilfreistellung sind essenziell, um die betriebliche Interessenvertretung zukunftsfähig zu gestalten. Wir fordern das GPA Bundesforum '25 auf, diesen Antrag wohlwollend zu prüfen, zu unterstützen und sich aktiv für die

2. **Antrag auf Modernisierung der Stimmabgabemöglichkeiten bei Betriebsratswahlen, insbesondere der brieflichen Stimmabgabe**

Der vorliegende Antrag befasst sich mit den zunehmenden Herausforderungen bei der Durchführung von Betriebsratswahlen, insbesondere im Hinblick auf die briefliche Stimmabgabe mittels Wahlkarten. Ziel ist es, die gesetzlichen Bestimmungen anzupassen, um eine zeitgemäße, sichere und zugängliche Wahlbeteiligung aller Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten.

Aktuelle Rechtslage und damit verbundene Herausforderungen der brieflichen Stimmabgabe

Ein wesentliches Merkmal der brieflichen Stimmabgabe ist die ausdrückliche Vorschrift, dass diese **„im Postweg"** zu erfolgen hat. Eine Übermittlung durch andere Boten, insbesondere durch Mitglieder des Wahlvorstands oder des Betriebsrates, ist laut Rechtsprechung nicht zulässig, da dies der Geheimhaltung und dem Ausschluss von Manipulationen dienen soll.
Der Gesetzgeber legt großen Wert auf die Wahrung des Wahlgeheimnisses und die Vermeidung von Manipulationen, was durch die zwingende Nutzung des Postweges unterstrichen wird.
In der Praxis führt diese strenge Regelung jedoch zunehmend zu Problemen, vor allem in Betrieben mit mobilen Beschäftigten bzw. in Filialbetrieben:

- **Postverzögerungen**: Immer häufiger kommt es zu unvorhergesehenen Verzögerungen im Postweg, wodurch Wahlkuverts den Wahlvorstand nicht fristgerecht erreichen. Dies hat zur Folge, dass abgegebene Stimmen ungültig werden, obwohl die Wähler:innen ihr Wahlrecht wahrgenommen haben.
- **Nichtzustellung**: Teilweise erreichen die Wahlkarten die wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen gar nicht erst, oder die Rücksendungen gehen verloren.
- **Einschränkung der Wahlbeteiligung**: Die Abhängigkeit vom Postweg führt zu Unsicherheiten und kann die Motivation zur Ausübung des Wahlrechts mindern, da keine Garantie für eine fristgerechte Zustellung besteht. Dies beeinträchtigt die demokratische Legitimation der Betriebsrät:innen.

Vorschläge für alternative Stimmabgabemöglichkeiten

Um diesen Herausforderungen zu begegnen und die Wahlbeteiligung sowie die Integrität der Betriebsratswahlen in der heutigen Zeit zu stärken, werden dem GPA Bundesforum '25 folgende Ergänzungen und Änderungen der Stimmabgabemöglichkeiten vorgeschlagen:

- Recht auf persönliche Abgabe des Wahlkuverts beim Wahlvorstand:
  - Neben dem Postweg soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass wahlberechtigte Arbeitnehmer:innen ihre verschlossenen Wahlkuverts mit der Wahlkarte persönlich beim Wahlvorstand abgeben können.
  - Dies würde eine direkte Kontrolle über den Zeitpunkt des Einlangens ermöglichen und das Risiko von Postverzögerungen eliminieren.
  - Der Wahlvorstand müsste für die sichere Entgegennahme und Aufbewahrung sorgen, wobei das Wahlgeheimnis durch die Verwendung undurchsichtiger, vom Wahlvorstand ausgegebener Wahlkuverts und eine entsprechende Dokumentation der Abgabe sicherzustellen wäre.
  - Bereits jetzt ist vorgesehen, dass ein Wahlkartenwähler, der am Wahltag doch persönlich im Betrieb erscheint, seine Stimme dort abgeben darf, wenn er die Wahlkarte dem Wahlvorstand übergibt. Die vorgeschlagene Änderung würde diese wäre dabei sicherzustellen, dass die Stimmabgabe unbeobachtet erfolgen kann, wie es für das geheime Wahlrecht vorgeschrieben ist.
- Schaffung einer digitalen Wahlmöglichkeit (langfristiges Ziel)
  - Als langfristiges Ziel soll eine rechtliche Grundlage für eine digitale Stimmabgabe bei Betriebsratswahlen geschaffen werden.
  - Diese digitale Option müsste höchste Sicherheitsstandards gewährleisten, vergleichbar mit der **ID-Austria-Identifizierung**, um die **eindeutige Identifizierung der Wähler:innen** sowie das **Wahlgeheimnis** zu garantieren.
  - Vorteile wären eine erhöhte Zugänglichkeit, Nachhaltigkeit, Schnelligkeit und Effizienz des Wahlvorgangs, was insbesondere mobilen Beschäftigtengruppen zugutekäme und die Wahlbeteiligung signifikant erhöhen würde.

Begründung der Dringlichkeit

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind von großer Bedeutung, um:

- Die **demokratische Legitimation** der betrieblichen Interessenvertretungen zu stärken, indem allen wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen eine praktikable und sichere Möglichkeit zur Stimmabgabe geboten wird.
- Die Betriebsverfassung an die **Anforderungen der modernen Arbeitswelt** und die Möglichkeiten digitaler Kommunikation anzupassen.
- Die **Wahlbeteiligung zu erhöhen** und damit die Basis der Vertretungsorgane zu verbreitern.
- **Rechtsunsicherheiten** und den **Verlust von Stimmen** durch externe Faktoren wie Postverzögerungen zu minimieren.

Aufforderung

Wir fordern das GPA Bundesforum '25 auf, diesen Antrag wohlwollend zu prüfen und sich auf gesetzgeberischer Ebene mit Nachdruck für die Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Antrag 5:

Paul Czermak: Mehr Mitbestimmung bei KV-Verhandlungen durch Urabstimmungen

Das GPA Bundesforum ’25 beschließt:

- Über die Ergebnisse von Kollektivvertragsverhandlungen werden unter allen Mitgliedern der
- Gewerkschaft GPA, die dem entsprechenden Kollektivvertrag unterliegen, Urabstimmungen
- abgehalten.
- Das Ergebnis dieser Urabstimmungen ist bindend für das Verhandlungsteam der GPA.
- Es sollen begleitende Prozesse initiiert werden, im Zuge derer die Mitglieder über Forderungen, Fortschritte, Ergebnisse und mögliche Kampfmaßnahmen betreffend der KV-Verhandlungen nicht nur informiert, sondern auch zum aktiven Diskurs angeregt werden.

Begründung

Die Gewerkschaft ist für Beschäftigte eine der wenigen demokratischen Institutionen im Bereich der Lohnarbeit. Es gibt allerdings nur spärliche Möglichkeiten für „einfache“ Mitglieder sich in ihrer Gewerkschaft zu beteiligen – auch in der Gewerkschaft GPA. Stimmrecht haben bisher meist nur Betriebsrät:innen und Funktionär:innen. Unser Ziel als Gewerkschaft muss eine umfassende Beteiligung aller Mitglieder in diesem demokratischen Prozess sein. Die wichtigste Maßnahme dafür kann nur die Abstimmung über die Ergebnisse von Kollektivvertragsverhandlungen durch betroffene Mitglieder sein. Wir fordern daher Urabstimmungen über KV-Abschlüsse, denn der Abschluss von Kollektivverträgen ist eine der wichtigsten Aktivitäten von Gewerkschaften und alle Beschäftigten, die dem jeweiligen Vertrag unterliegen, sind davon unmittelbar betroffen.

Aus der Erfahrung wissen wir, dass es viele Vorteile mit sich bringt, die betroffenen Mitglieder über ihren Verhandlungsabschluss abstimmen zu lassen. Die Mitglieder werden dazu animiert, sich aktiv mit den Forderungen, dem Verhandlungsprozess und den Ergebnissen auseinanderzusetzen und bringen sich aktiver in die Gewerkschaft ein. Auch das Verhandlungsteam muss sich intensiver mit den Bedürfnissen der Beschäftigten auseinandersetzen und um Akzeptanz der vorgeschlagenen Abschlüsse werben. Gleichzeitig können die Verhandler:innen gestärkt durch die Kolleg:innen ihrer Branche und mit einer starken Legitimation im Rücken ihre Forderungen vertreten. Können die Beschäftigten abstimmen, entscheiden sie selbst über den Ausgang der Verhandlungen. Wird ein Abschluss erzielt, kann dadurch eine höhere Zufriedenheit mit dem Ergebnis und der gewerkschaftlichen Vertretung erreicht werden. Sind aber Kampfmaßnahmen nötig, haben sich auch die Mitglieder selbst dazu entschieden und werden sich entsprechend aktiv daran beteiligen. Nicht zuletzt ist die Berechtigung zur Teilnahme an der Urabstimmung ein starkes Argument, Mitglied zu werden.

Antrag 6:

Paul Czermak: Kinderbetreuung für gewerkschaftliche Veranstaltungen und Aktionen

Das GPA Bundesforum '25 beschließt:

- Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten:
  - Für Kollektivvertragsverhandlungen, Gewerkschaftskonferenzen und Streiks wird eine Kinderbetreuung angeboten, um insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten eine aktive Teilnahme zu ermöglichen.
  - Dieses Angebot wird flexibel und nach den Bedürfnissen der Teilnehmer:innen organisiert.
- Qualität und Sicherheit:
  - Die Kinderbetreuung wird von geschultem Fachpersonal durchgeführt, um eine qualitativ hochwertige und sichere Betreuung zu gewährleisten.
  - Altersgerechte Aktivitäten sowie eine angemessene Verpflegung werden bereitgestellt.
- Zugänglichkeit und Kosten:
  - Das Angebot soll für Mitglieder kostenlos zur Verfügung stehen.
- Evaluation und Weiterentwicklung:
  - Nach einer Projektlaufzeit von einem Jahr wird das Angebot umfassend evaluiert. Dabei wird erhoben, wie das Angebot genutzt wird und welche Anpassungen oder Erweiterungen notwendig sind.
  - Bei Bedarf soll das Angebot ausgebaut werden, um eine breitere Nutzung, z. B. für Seminare, Schulung oder Kundgebungen, zu ermöglichen.
- Kommunikation:
  - Dieses Angebot wird im Vorfeld von Veranstaltungen aktiv beworben, damit Mitglieder frühzeitig ihre Teilnahme planen können.
  - Ziel ist es, die Sichtbarkeit des Angebots zu erhöhen und gezielt Frauen mit Betreuungspflichten zu erreichen.

Begründung

Frauen tragen nach wie vor einen großen Teil der Betreuungspflichten. Dies stellt eine erhebliche Hürde dar, sich aktiv an Konferenzen, Sitzungen, Seminaren, Demonstrationen und Streiks zu beteiligen, obwohl ihre Perspektiven und Beiträge essenziell für das Gewerkschaftsleben sind.

Mit der Bereitstellung von Kinderbetreuung schafft die GPA Wien:

- Eine konkrete Entlastung für Menschen, insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten.
- Die Möglichkeit für alle Mitglieder, aktiv an Veranstaltungen und Gewerkschaftsaktionen teilzunehmen.
- Einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in der Gewerkschaftsarbeit.

Durch die regelmäßige Evaluation wird sichergestellt, dass das Angebot optimal auf die Bedürfnisse der Mitglieder abgestimmt ist und bei Bedarf ausgebaut wird, um eine noch breitere Unterstützung zu bieten.

Antrag 7:

Jelena Micić: Organisierung jenseits der Staatsbürgerschaft – migrantische Arbeitskämpfe kurz- und langfristig stärken

Begründung

Menschen mit Migrationsgeschichte leisten seit Jahrzehnten einen unverzichtbaren Beitrag zum wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben in Österreich. Dennoch bleibt ihre Arbeit vielfach unsichtbar oder wird nicht in angemessener Weise gewürdigt. Jubiläen wie das 50-jährige Bestehen der organisierten Migration philippinischer Pflegekräfte (2024) oder das 60-jährige Anwerbeabkommen mit der Türkei (2024) haben gezeigt, dass die systematische Anerkennung dieser Geschichten und der damit verbundenen heutigen selbstorganisierten Arbeitskämpfe noch ausbaufähig ist.

Viele Kolleg:innen erleben nach wie vor alltägliche Hürden aufgrund ihres (Nicht-)Staatsbürgerschaftsstatus. Damit sind oft auch ungleiche Bedingungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Mitbestimmung und zu gewerkschaftlicher Vertretung verbunden.

Als Interessenvertretung aller Arbeitnehmer:innen ist es die Aufgabe der Gewerkschaft, diese Realitäten aufzugreifen und Wege zu finden, wie langfristige Organisierung jenseits von Staatsbürgerschaft und Aufenthaltsstatus möglich wird. Dies ist nicht nur ein Schritt zur Gleichstellung, sondern auch ein Ausdruck von Respekt gegenüber den investierten Lebensleistungen und dem Recht auf Arbeit als grundlegendes Menschenrecht.

Darüber hinaus kann ein verstärkter Fokus auf migrantische Kolleg:innen dazu beitragen, neue Mitgliederpotenziale zu erschließen und dem Mitgliederschwund aufgrund verschlechterter Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken.

Vor diesem Hintergrund soll die Anerkennung, Unterstützung und Organisierung migrantischer und postmigrantischer Arbeitskämpfe zu einem strategischen Ziel der Jahre 2026–2031 erhoben werden. Die Erreichung dieses Ziels erfordert ein Zusammenspiel von kurzfristigen Maßnahmen und langfristigem Engagement – beginnend bei der Einrichtung von Kunst- und Bildungsprogrammen zur Sichtbarmachung und Bewusstseinsbildung bis hin zur Entwicklung politischer Strategien und Initiativen auf institutioneller Ebene.

Das GPA Bundesforum ’25 möge beschließen:

Kurzfristige Maßnahmen (2026–2028)

1. **Dokumentation und Archivierung**
   Die Gewerkschaft fördert die Digitalisierung, Archivierung und öffentliche Bereitstellung von Materialien und Dokumentationen zu den Arbeitskämpfen migrantischer Kolleg:innen, mit besonderem Fokus auf die bereits bestehenden GPA-Archive und verwandte Bestände.
2. **Förderung von Community-Projekten**
   Es werden finanzielle und organisatorische Maßnahmen geschaffen, um Projekte zu unterstützen, die die Geschichte und Gegenwart migrantischer Arbeitskämpfe sichtbar machen und zur politischen Bildung beitragen und zugleich Raum für neue Zielgruppen eröffnen.

3. **Institutionalisierte Vernetzung**
   Dauerhafte Austauschformate zwischen Gewerkschaftsvertreter:innen (insbesondere GPA-IGs) und migrantischen Communities werden eingerichtet, die auch den Austausch von Fähigkeiten sowie Prozesse des gegenseitigen Lernens fördern.
4. **Sichtung der Dokumentation IG Migration**
   Die Gewerkschaft sichtet bestehende Dokumentationen der IG Migration, wertet sie aus und integriert relevante Inhalte in die digitalen Archive, um Erfahrungen und Problemlagen sichtbar zu machen und einen Bezug zu aktuellen Arbeitskämpfen herzustellen.
5. **Symbolische Anerkennung**
   Jubiläen migrantischer Arbeitsmigration und Arbeitskämpfe werden künftig aktiv als Anlässe für Anerkennung und Sichtbarmachung genutzt.
   Das 60-jährige Jubiläum der Anwerbung von Arbeitskräften aus den ehemaligen jugoslawischen Ländern im Jahr 2026 wird exemplarisch vorbereitet und begleitet.

Diese Sichtung liefert wichtige Informationen über Interessen und potenzielle Beteiligung der Communities als neue Mitglieder und ermöglicht eine systematische Erfassung der Arbeitskämpfe, die später als Grundlage für einen Forderungskatalog zusammengefasst werden können und als Basis für langfristiges Engagement dienen.

Langfristiges Engagement (2028–2031)

6. **Organisierung in den Communities**
   Die Gewerkschaft baut Strukturen zur aktiven Organisierung innerhalb von migrantischen Communities und zwischen verschiedenen Communities auf.

7. **Analyse und Gleichstellung**
   Als potenzieller systemischer Ansatz beabsichtigt die Gewerkschaft eine vertiefte Auseinandersetzung mit Fragen der Gleichstellung, mit folgenden Maßnahmen:

Durchführung einer Analyse der institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen im Verhältnis MA35/AMS, mit besonderem Fokus auf:

- die Auswirkungen des Zuverdienstgesetzes auf Selbständige
- die Debatten zur Streichung der 20-Wochenstunden-Grenze und deren Effekte auf Beschäftigungsmodelle für Studierende mit Visum sowie auf internationale Arbeitskräfte
- die Einschränkungen hybrider Beschäftigungsmodelle in Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus
- die Aufhebung der Arbeitsbewilligung für Praktika
- die Zusammenhänge zwischen Visaverlängerung und Selbstständigkeit von Nicht-Staatsbürger:innen, einschließlich der dabei geltenden finanziellen Kriterien

Einführung einer Gleichbehandlungsprüfung für alle Anträge, Maßnahmen und Programme der Gewerkschaft sowie für Entscheidungen und Maßnahmen im Arbeitsmarktbereich.

Aufnahme einer Antidiskriminierungsklausel in die gewerkschaftlichen Richtlinien, die Gleichstellung unabhängig von der Staatsbürgerschaft garantiert.

Förderung von fairen Beschäftigungsmodellen für Personen mit eingeschränktem Arbeitsmarktzugang.

Sicherstellung von Chancengleichheit beim Arbeitsmarktzugang für sogenannte Drittstaatsangehörige.

Prüfung der Kopplung von Beschäftigung und Daueraufenthaltstiteln mit dem Ziel, faire Zugänge zum Arbeitsmarkt zu schaffen.

8. **Strukturelle und rechtliche Rahmenbedingungen**
   Die Gewerkschaft entwickelt langfristige Strategien, um diskriminierende institutionelle und gesetzliche Strukturen abzubauen und die Gleichstellung aller Beschäftigten zu stärken. Dazu gehören die Verankerung entsprechender Ziele in den Satzungen, die Institutionalisierung der Organisierung jenseits der Staatsbürgerschaft, politische Initiativen zur gesetzlichen Gleichstellung sowie dauerhafte Strategien zur Angleichung der Arbeitsmarktbedingungen.

Damit sichert die Gewerkschaft eine kontinuierliche, selbstkritische Auseinandersetzung mit ihrem institutionellen Status und bestehenden Diskriminierungen und stellt sicher, dass Forderungen und Kritiken aus selbstorganisierten (post)migrantischen Arbeitskämpfen als Grundlage für zukünftiges Handeln dienen.

Antrag 8:

Carolina Nitsche: Regenerationstage für Beschäftigte und leitende Beschäftigte im Sozial-, Bildungs-, Pflege- und Behindertenbereich (SWÖ-KV)

Das GPA Bundesforum ’25 möge beschließen, sich für die Einführung von **Regenerationstagen im Geltungsbereich des SWÖ-Kollektivvertrags** einzusetzen:

- **Alle Beschäftigten erhalten 3 Regenerationstage pro Jahr**.
- **Regenerationstage gelten jeweils für das laufende Kalenderjahr**.
- Sie können nicht ins Folgejahr übertragen oder angesammelt werden.
- Diese Tage sollen unabhängig vom bestehenden Urlaubsanspruch gewährt werden und der gezielten physischen und psychischen Erholung dienen.

Begründung

Die Arbeit im Sozial-, Bildungs-, Pflege- und Behindertenbereich ist geprägt von hoher physischer und emotionaler Belastung. Beschäftigte arbeiten unter hohem Druck und mit großer Verantwortung, häufig begleitet von strukturellem Personalmangel.

Im SWÖ-Kollektivvertrag (SWÖ-KV) besteht nach 25 Dienstjahren Anspruch auf sechs Wochen Urlaub (30 Arbeitstage bzw. 36 Werktage). Unter den gegebenen Arbeitsrealitäten ist es jedoch de facto kaum möglich, diese 25 Dienstjahre zu erreichen – viele Beschäftigte verlassen den Beruf bereits vorher, weil sie überlastet und erschöpft sind.

Hinzu kommt, dass selbst die bestehenden Urlaubsansprüche in der Praxis oft nicht vollständig konsumiert werden können. Die Gründe sind strukturell:

- **Personalmangel und Vertretungslücken** führen dazu, dass Urlaub nicht genehmigt oder verschoben werden muss.
- **Hohe Verantwortung gegenüber Klient:innen und Bewohner:innen** macht es schwer, eine längere Auszeit zu nehmen.
- **Organisatorische Zwänge** bewirken, dass Urlaub oft nicht im benötigten Umfang möglich ist.

Dadurch kann Alt-Urlaub nach spätestens zwei Jahren verfallen – er geht verloren, obwohl der Bedarf an Erholung hoch bleibt.

Regenerationstage hingegen stellen eine verlässliche Ergänzung dar: Sie werden jedes Jahr neu gewährt und können nicht verfallen. Sie schaffen kleine, sofort wirksame Erholungsinseln, die organisatorisch leichter umsetzbar sind als längere Urlaubsphasen. Damit wirken sie direkt Überlastung und Erschöpfung entgegen.

Damit diese Maßnahme auch tatsächlich für alle zugänglich ist, braucht es einen klar geregelten, einfachen Zugang:

Der Antrag auf einen Regenerationstag soll schriftlich, aber formlos erfolgen (z. B. per E-Mail oder Kurznachricht an die direkte Führungskraft oder Personalabteilung).
Es darf keine Begründungspflicht oder bürokratische Hürde geben – das Vertrauen in die Eigenverantwortung der Beschäftigten steht im Vordergrund.

Ziel

Das Modell „3 Regenerationstage“ mit einem einfachen schriftlichen Antragsverfahren ist ein klares Signal für Wertschätzung, Gesundheitsförderung und strukturelle Entlastung. Es stärkt alle Beschäftigten – und damit langfristig die Qualität sozialer Arbeit.

BILDUNG, GESELLSCHAFTSPOLITIK, SOZIALE SICHERHEIT

Antrag 9:

Bundesfrauenforum: LAUT. STARK. GLEICHBERECHTIGT.

Frauen stehen in vielen gesellschaftlichen Bereichen weiterhin strukturellen Benachteiligungen gegenüber. Diese Ungleichheiten zeigen sich auf verschiedenen Ebenen – sei es in der Arbeitswelt, im Zugang zu Ressourcen oder in der Verteilung von Macht und Einfluss. Die Gewerkschaft GPA nimmt diese Herausforderungen zum Anlass, sich mit Nachdruck für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern einzusetzen. Ihr Ziel ist es, nicht nur rechtliche Gleichstellung zu erreichen, sondern auch faire und gerechte Bedingungen in der Praxis zu schaffen.

Besonderen Wert legt die Gewerkschaft GPA auf die Umsetzung dieser Prinzipien in ihrem gewerkschaftlichen Einflussbereich, vor allem in der Arbeitswelt. Hier arbeitet die Gewerkschaft aktiv daran, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit zu fördern. Für die Gewerkschaft GPA ist Gleichstellungspolitik eine Querschnittsmaterie, die in alle politischen und sozialen Bereiche integriert werden muss. Sie betrachtet es als ihre Aufgabe, frauenpolitische Ziele in sämtliche Bereiche der Interessenvertretung zu tragen, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken.

Strukturelle Benachteiligungen bestehen in vielen gesellschaftlichen Bereichen weiterhin – sei es in der Arbeitswelt, im Zugang zu Ressourcen oder in der Verteilung von Macht und Einfluss. Frauenpolitik war und ist immer ein zentraler Bestandteil dieses Engagements. Gleiche Rechte für alle, der Abbau von Diskriminierung sowie die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen sind essenzielle Schritte auf dem Weg zu einer wirklich gerechten Gesellschaft.
Gleichzeitig geht es darum, überholte Kategorisierungen von „Mann" und „Frau" aufzubrechen und gesellschaftliche Rollenbilder zu hinterfragen. Der Abbau von Diskriminierung und Geschlechterstereotypen ist essenziell, um eine wirklich gerechte Gesellschaft zu schaffen.

Wir fordern:

- Ein klares Bekenntnis der GPA (in der Präambel) sich für eine gerechte und solidarische Gesellschaft für alle Menschen einzusetzen.
- Die strikte Einteilung in die Kategorien „Mann" und „Frau" greift zu kurz und wird der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten nicht gerecht. Diese starre Kategorisierung sollte aufgebrochen werden. Die Gewerkschaft GPA nimmt sich dieser Herausforderung an und setzt sich mit Nachdruck für die Gleichberechtigung aller Menschen ein – unabhängig von Geschlecht oder Geschlechtsidentität.

Empfehlung der Antragsprüfungskommission:
- Annahme
- Weiterleitung ans Landesforum Tirol
- Weiterleitung an das Bundesfrauenforum

Antrag 10:

Bundesfrauenforum: Unser antifaschistisches Selbstverständnis stärken

Rosa Jochmann, Käthe Leichter, Grete Rehor und Rudolphine Muhr sind nur vier unserer Vorkämpferinnen, die durch ihre Widerstandstätigkeit die antifaschistische Grundhaltung der Gewerkschaftsbewegung geprägt haben. Die Liste jener überzeugten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die sich zeitlebens gegen Austrofaschismus, Nationalsozialismus und autoritäre Strömungen gestellt und dafür mitunter gefoltert und ermordet wurden, ist lang.

Sie sind Teil unserer gewerkschaftspolitischen Geschichte, Vorbilder und Mahner:innen.

Allen voran aber sind ihre Überzeugungen unser heutiger Auftrag ihrer nicht nur zu gedenken, sondern eine Aufforderung wie wir unser tägliches Tun zu gestalten haben.

Als überzeugte Gewerkschafterinnen wissen wir um die Tragkraft, die gerade Frauen in Zeiten von Diktaturen und Gewaltregimen hatten. Als überzeugte Gewerkschafterinnen wissen wir um die enorme gesellschaftliche Last, die in erster Linie von Frauen getragen wird. Und als überzeugte Gewerkschafterinnen wissen wir auch, dass Wahlergebnisse andere wären, würden lediglich die weiblichen Stimmen gezählt.

Daher sehen wir es als unsere gesellschaftspolitische Pflicht an, das antifaschistische Selbstverständnis der Gewerkschaftsbewegung quer durch alle Gremien, Abteilungen und Fraktionen hindurch hochzuhalten und uns vehement gegen jedweden Angriff auf diese Strukturen zu stellen.
Dazu gehört auch, dass die gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit gerade an der Basis gestärkt wird. Die Mahnungen unserer Vorkämpfer:innen müssen gerade heute wieder in den Fokus gerückt werden und lautstark Gehör finden.
Die Gewerkschaftsbewegung wird seit jeher vom Solidaritätsgedanken getragen und wir rufen das Bundesforum, als höchstes Gremium der Gewerkschaft GPA, dazu auf, dieses Bewusstsein auf allen Ebenen weiterzutragen und zu verteidigen.

Wir fordern:

- Gewerkschaftsarbeit ist Bildungsarbeit. Die Geschichte der Arbeiter:innenbewegung ist fester Bestandteil des gewerkschaftspolitischen Bildungsauftrags
- Erinnerungsarbeit ist nicht genug. Eine antifaschistische Grundhaltung und der Solidaritätsgedanke ist maßgeblich für sämtliche Gewerkschaftsarbeit, von KV-Verhandlungen über Betriebsratswahlen bis hin zur Gremienarbeit
- Antifaschismus ist weiblich. Ein klares Bekenntnis zur historischen Verantwortung gegenüber unseren Vorkämpferinnen, bedingt ein klares Bekenntnis zum Verständnis von Frauenpolitik als Gesellschaftspolitik
- Lautstark gegen Angriffe auf gewerkschaftspolitische Strukturen. Johanna Dohnals vielzitierte Aussage „Aus taktischen Gründen leise zu treten, war noch immer ein Fehler" ist Leitbild für aktive Gewerkschaftspolitik und Sozialpartnerschaft
- Antifaschismus als Grundverständnis. Die Grundwerte von Freiheit und Solidarität gehen Hand in Hand mit einer antifaschistischen Überzeugung die es zu verteidigen gilt – vom Mitglied über die Spitzenfunktionär:innen bis zu den hauptamtlichen Strukturen

Antrag 11:

IG Social: Verbesserungen in der informellen und professionellen Pflege und (der 24h-)Betreuung

Präambel

Pflege und Betreuung stützen sich in Österreich auf drei Säulen: a) professionell Pflegende und Betreuuende, b) informell Pflegende und Betreuende und c) die 24h Betreuung. In allen drei Segmenten gibt es Probleme, die GPA setzt sich daher dafür ein, **das gesamte Pflege- und Care-System nachhaltig zu verbessern**. Es geht nicht darum, eine Mangelverwaltung auszubauen oder zu manifestieren, sondern um ein rasches und nachhaltiges Gamechanging.

Die Schwierigkeiten der professionell Pflegenden und Betreuenden

Der Bereich professioneller Pflege und Betreuung ist von anhaltendem Personalmangel geprägt. Nachbesetzungen bei (Langzeit-)Krankenständen, Karenzen, Fortbildungen oder Pensionierungen erfolgen nur verzögert. Regelmäßige Mehrdienstleistungen der verbleibenden Arbeitnehmer:innen, erhöhter Arbeitsdruck sowie Arbeitsverdichtung führen zu negativen Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Qualität der Arbeit – bis hin zum Burnout[2] und langfristigen Ausfall. Allein im **professionellen Pflegebereich** werden zur Aufrechterhaltung des Versorgungsstandards **bis 2040 42.700 zusätzliche Pflegekräfte** notwendig sein[3]. Die Gewinnung neuer Kolleg:innen erweist sich trotz Ausbildungsoffensiven als schwierig. Praktika sind unbezahlt, Dienstpläne instabil, die Ausbildung bringt keine Pensionsversicherungszeiten und pflegerische Tätigkeiten sind nur unter bestimmten Bedingungen als Schwerarbeit anerkannt. Eine Definition von Vollzeit mit 37 bis 40 Wochenstunden ist für diesen Bereich zu hoch, da pflegerische Tätigkeiten langfristig nicht in diesem Ausmaß erbracht werden können. Zugleich hält die Entlohnung dem Vergleich mit anderen Branchen (z. B. Industrie) nicht Stand und ist deutlich anzuheben.

Die Schwierigkeiten der (erwerbstätigen) informell Pflegenden und Betreuenden

Weite Teile der Pflege und Carearbeit (Betreuung) erfolgen durch An- und Zugehörige. Diese „informelle Pflege" umfasst Grundlegende Aktivitäten des täglichen Lebens (Basic Activities of Daily Life BADL) sowie instrumentelle Aktivitäten des täglichen Lebens (Instrumental Activities of Daily Life IADL). Mindestens 10 Prozent der österreichischen Bevölkerung sind in die „informelle" Pflege eingebunden, rund **300.000 Menschen davon stehen im Erwerbsleben**[4], die Gruppe der über 50jährigen hält einen hohen Anteil[5]. Wie nachzulesen, führt das zu Mehrfachbelastungen, beruflichen Nachteilen, sozialem Ausschluss sowie zur Übernahme von Verantwortung über die Rolle von An- und Zugehörigen hinaus. Oft werden pflegende/betreuende Personen durch diese unbezahlte Mehrarbeit gänzlich aus der Erwerbsarbeit gedrängt.

Personen mit Pflege- und Betreuungsbedarf sollten zudem nicht vom good will, zeitlichen und finanziellen Ressourcen nahestehender Personen abhängig sein. Vielmehr haben alle Personen mit Pflege- und Betreuungsbedarf sowie deren An- und Zugehörige **Anrecht auf professionelle**

2 vgl. Burnout-Umfrage 2023 der IG Social
3 vgl. GÖG Pflegepersonalbedarfsprognose Update bis 2050
4 vgl. dazu Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege: Win-win?
5 vgl. Dr. Karl Krajic, Charlotte Dötig, MA, Universität Wien, FORBA: Forschungsprojekt Combining Employment and Care for the Aged (Oktober 2024)

Unterstützung, die von der öffentlichen Hand finanziert wird. Diesbezügliche Anliegen und Forderungen der IG pflegende Angehörige werden von den GPA-Interessengemeinschaften unterstützt und mitgetragen, insbesondere der Ausbau leistbarer Pflege- und Betreuungsangebote, der Ersatzpflege, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.[6]

Die Schwierigkeiten der 24h-Betreuer:innen

Prekarisierung und Scheinselbständigkeit prägen die Arbeitsverhältnisse der 24h-Betreuer:innen, weshalb ihre Anliegen und Forderungen von den GPA-Interessengemeinschaften unterstützt und mitgetragen werden.[7]

Carearbeit: Eine Armutsfalle für Frauen

Arbeitszeitverkürzung ist eine Voraussetzung für die Emanzipation der Frauen und für eine gerechtere Verteilung von Arbeit und Freizeit zwischen den Geschlechtern.[8]

Fragen rund um das Thema Pflege- und Carearbeit beschäftigen Österreich schon lange. Nach wie vor leisten Frauen über 80 Prozent der bezahlten und unbezahlten Pflege- und Carearbeit. Eine wesentliche Arbeit, ohne die unsere Gesellschaft nicht funktioniert. Das führt in vielen Fällen zu (Alters-)Armut bei Frauen. In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung war der am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit bei unselbstständig erwerbstätigen Frauen Betreuungsaufgaben für Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene (39,8 Prozent) [9].

Besonders betroffen sind Eltern – insbesondere Mütter – von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen. Hier liegt eine strukturelle, intersektionelle Diskriminierung vor, vor allem gegenüber Frauen, Menschen mit niedrigem sozioökonomischem Status, Fluchtgeschichte u. Ä. Insbesondere für diese Personengruppen ist eine Erwerbstätigkeit oft nicht möglich, da es an Betreuungsplätzen in pädagogischen Institutionen mangelt. Exklusion statt Inklusion zwingt Mütter häufig dazu, bis zum 6. Lebensjahr des Kindes zu Hause zu bleiben. Ohne Erwerbstätigkeit gibt es z. B. keinen Kindergartenplatz – und ohne Kindergartenplatz keine Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit. Selbst im letzten verpflichtenden Kindergartenjahr und in der Volksschule heißt es jetzt oftmals, dass Kinder nur 2 Stunden bleiben dürfen.
Somit besteht das Risiko, dauerhaft aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Dies führt nicht nur zur gesellschaftlichen Exklusion der Mütter bzw. Eltern, sondern auch zur Ausgrenzung der betroffenen Kinder und Jugendlichen. Väter sehen ihre Kinder oftmals kaum und können sich nicht an der Carearbeit beteiligen, da sie erhöhter Erwerbsverpflichtungen nachgehen müssen und dadurch die ganze Familie belastet ist. Lange Verfahrensdauer und erhebliche Hürden bestehen bei der Feststellung einer adäquaten Pflegestufe, wodurch oft kein ausreichendes Pflegegeld gewährt wird. Außerdem ist der Informationszugang zu möglichen finanziellen Beihilfen oft schwierig. All dies führt zu einer erhöhten Armutsgefährdung, einer Entwicklungsgefährdung der Kinder und Jugendlichen, sowie einem erhöhten Risiko für psychische Belastungen. Aus gewerkschafts- und frauenpolitischer Sicht müssen wir eine gute Absicherung für Menschen, die mit Pflege- und Caretätigkeiten betraut sind, erreichen.

6 vgl. www.ig-pflege.at/
7 vgl. IG24 – Initiative für Gerechtigkeit in der Personenbetreuung in Österreich
8 vlg. Frigga Haug: Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke. Argument Verlag, Hamburg 2008.
9 vgl. Vor allem Frauen: Zahl der Teilzeitkräfte stark gestiegen - news.ORF.at

Best Practice – Älterwerden in Dänemark

Ein Beispiel für den Weg, der eingeschlagen werden könnte, liefert Dänemark. Im Gegensatz zu Österreich gibt es dort in der Pflege keinen Personalmangel, da die in diesem Bereich beschäftigten Kolleg:innen gut verdienen. Gleichzeitig übernimmt dort die öffentliche Hand ihre gesellschaftliche Verantwortung und finanziert die gesamte mobile Pflege aus Steuermitteln. Im Sinne von Subsidiarität und Dezentralisierung sind die Kommunen für die Umsetzung der Pflegeleistungen inklusive der stationären Pflege zuständig. Deren Kosten sind so gering, dass sie mit der „Grundrente" abgedeckt werden können. Falls dem nicht so ist, wird die Differenz staatlich finanziert. Weiters gibt es ab dem 75. Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf kostenfreie präventive Hausbesuche, auch wenn noch kein Pflegebedarf besteht. Zentral für die Umsetzung dieses Modells ist die Tatsache, dass eine einheitliche Sozialversicherung für alle dafür zuständig ist. Rund 80 Prozent aller Gesundheitsausgaben übernimmt der Staat, etwa 15 Prozent laufen über Zuzahlungen der Versicherten (zum Beispiel für Arzneimittel, Physiotherapie, Zahnbehandlungen), die verbleibenden fünf Prozent kommen aus privaten Zusatzversicherungen.

Die Folge dieser Politik ist es, dass die Menschen länger zu Hause leben können. Professionelle bezahlte Pflegekräfte kümmern sich um alles Notwendige so oft dies notwendig ist. Das erhöht zwar die Kosten für ambulanten Pflege, senkt aber gleichzeitig die für stationäre Pflege, was die Gesamtkosten der Pflege im Alter senkt. Professorin Tine Rostgaard sagt dazu: *„Die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel sind das wichtigste. In Skandinavien haben wir eine großzügigere Altenpflege. Sie wird vom Staat finanziert und wir geben dafür richtig viel Geld aus.* ***Denn wir wissen, dass das der Familie hilft, zum Beispiel können die Frauen so auf dem Arbeitsmarkt bleiben****."*[10]

Gleichzeitig wurde den älteren Menschen in Dänemark der Schrecken vor „dem Pflegeheim" genommen, indem diese architektonisch großzügig und so angelegt sind, dass sie eher einer betreuten Wohngemeinschaft als den bei uns bekannten oft vereinsamenden „Heimen" entsprechen. Die Bewohner:innen haben auch viel mehr Freiheiten als hierzulande. Wesentlich dafür ist, dass die dabei verwendeten Wohnkonzepte bewusst offen für das soziale Umfeld und die Gesellschaft und unterschiedlichste Aktivitäten bis hin zu betreuten Urlauben in Sommerhäusern am Meer sind.

Lösungen für Pflege, Betreuung und Carearbeit in Österreich

Zahlreiche gewerkschaftliche Lösungsvorschläge für vorhandene Probleme sind seit Langem bekannt, jedoch nach wie vor nicht umgesetzt:

- eine Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohn-/Gehalts- und Personalausgleich auf 32 Stunden mit Rechtsanspruch auf eine 4-Tage-Woche
- die Begutachtung des Pflegebedarfs (Pflegegeld) durch Professionist:innen der Pflege und Betreuung anhand transparenter Kriterien, welche laufend evaluiert und an sich verändernde Umstände wie z. B. die Zunahme von Demenzerkrankungen angepasst werden
- die vollständige Finanzierung aller erforderlichen Betreuungs- und Pflegeleistungen durch die öffentliche Hand
- die Finanzierung von Maßnahmen der Prävention und Erhaltung der Lebensqualität pflegebedürftiger Personen
- der Abbau von föderalistischen Hürden für die Betreuung und Pflege von Angehörigen, die in anderen Bundesländern leben
- die bundeseinheitliche Regelung aller pflegerischen Leistungen

10 vgl. Sozialstaat Dänemark - Wo Pflegenotstand ein Fremdwort ist

Wir fordern daher:

Für Erwerbstätige in der professionellen Pflege und Betreuung

- Ausbau von Ausbildungsplätzen aller Berufsgruppen in der Pflege und Betreuung im erforderlichen Ausmaß.
- Anrechnung der Ausbildungszeiten als Pensionsversicherungszeiten.
- Kollektivvertragliche Entlohnung der Praktikant:innen im Sozial- und Gesundheitsbereich.
- Deutlich bessere Bezahlung für alle Kolleg:innen in der Pflege und Betreuung.
- Stabile Dienstpläne mit entsprechend großen Pooldiensten, um diese Stabilität im Abwesenheitsfall von Kolleg:innen zu garantieren.
- Vom Betrieb bezahlte professionelle Supervision bzw. Nachbetreuung psychisch belastender Situationen während der Arbeitszeit.
- Der Betrieb aller Einrichtungen zur Betreuung und Pflege durch die öffentliche Hand selbst oder NPOs.
- Leichtere Erreichbarkeit der Anerkennung von Pflege und Betreuung als Schwerarbeit.
- Die Anstellung aller 24-Stunden-Betreuer:innen bei spezialisierten NPOs oder der öffentlichen Hand.

Für die Gruppe der Erwerbstätigen, die pflegende und betreuende An- und Zugehörige sind

- Rechtsanspruch auf Pflege- und Hospizkarenz in allen Betrieben im erforderlichen Ausmaß sowie unbefristete Pflegeteilzeit für nahe An- und Zugehörige unabhängig von der Pflegestufe bei voller Entgeltfortzahlung und bei vollem Versicherungsanspruch für die Pension für den gesamten Zeitraum in Höhe der Entgeltfortzahlung finanziert durch AMS bzw. Sozialministeriumsservice sowie die volle Anrechnung dieser Zeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche. Für infolge dieser Regelung dienstfreigestellte Beschäftigte ist eine Ersatzarbeitskraft einzustellen.
- Die Novellierung § 248c ASVG, damit auch pflegende Angehörige, die bereits selbst in Pension sind, durch die Pflege einen höheren Pensionsanspruch erreichen können.
- Rechtsanspruch auf Auszeiten zumindest im Ausmaß des gesetzlichen Urlaubsanspruchs für pflegende An- und Zugehörige inklusive Abdeckung der Betreuung bzw. Pflege während der Abwesenheit durch die öffentliche Hand (Ersatzbetreuung/-pflege).
- Den Ausbau von Beratungs- und Ansprechstellen durch die öffentliche Hand für die Organisation von Betreuung und Pflege (zuhause oder außerhalb) mit speziellen Angeboten für betreuende und pflegende Kinder und Jugendliche.
- Anspruch auf professionelle und kostenfrei zugängliche Supervision bzw. Nachbetreuung psychisch belastender Situationen.
- Kein Regress für Pflege- und Betreuungsleistungen durch die öffentliche Hand.
- Volle Finanzierung aller erforderlichen Leistungen durch die öffentliche Hand.

Für die Gruppe der zu Pflegenden und zu Betreuenden

- Ausbau der professionellen Pflege und Betreuung zu Hause im erforderlichen Ausmaß, damit Menschen so lange wie möglich in ihrem vertrauten Umfeld leben können, was sich positiv auf ihren psychischen und Gesundheitszustand auswirkt, aber auch volkswirtschaftlich deutliche Vorteile hat.
- Ausbau von ambulanten Betreuungs- und stationären Pflegeplätzen im erforderlichen Ausmaß, damit es zu keinen Wartezeiten kommt, sobald die Pflege zu Hause nicht mehr möglich ist.
- Die dauerhafte und flächendeckende Finanzierung von professionellen Community Nurseteams zwecks gegenseitiger Unterstützung und Vertretung.
- Die Finanzierung aller erforderlichen Hilfsmittel und allenfalls notwendigen Umbauten durch die öffentliche Hand.
- Jährliche bedarfs- und kostendeckende Valorisierung und generelle Erhöhung des Pflegegeldes.
- Kontinuierliche Evaluierung des Pflege- und Betreuungsangebots.

Antrag 12:

Irene Mötzl: Gewerkschaftsbewegung und Kampf um Frauenrechte gehören zusammen

Den 8. März aufgreifen um für Frauen und Arbeitnehmer:innenrechte zu kämpfen!

Das GPA Bundesforum ’25 beschließt:

Ab 2026 organisiert die GPA am 8. März, bzw. rund um den internationalen Frauenkampftag Aktionen bis hin zu Streiks, so wie das Gewerkschaften wie etwa die schweizer Unia oder spanische Gewerkschaften schon mehrmals praktiziert haben. Das beinhaltet öffentliche Aktionen, an denen sich Belegschaften mit öffentlichen Betriebsversammlungen und Warnstreiks beteiligen können, mit dem Ziel politischen Druck für Verbesserungen bei der Bezahlung, der Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und in arbeitsrechtlichen Fragen zu erzeugen – insbesondere in frauendominierten Branchen wie Gesundheits-, Bildungs-, Sozialbereich, Handel, Gastronomie, Reinigung, usw ...

Die Forderungen richten sich dabei an Arbeitgeber, KV-Verhandler:innen von WKO und anderen Arbeitgeber:innen-Verbänden sowie Landes- und Bundespolitik.
Die GPA wird dahingehend auch Gespräche mit anderen Fachgewerkschaften und dem ÖGB führen um diese Aktionen gemeinsam für Verbesserung in allen Frauchenbranchen und darüber hinaus (!) durchzuführen.

Begründung

Gewerkschaftsbewegung und Frauenbewegung sind historisch eng miteinander verbunden. Denn Arbeitnehmerinnen sind seit jeher verstärkt von unzureichenden Arbeitsbedingungen, Gewalt am Arbeitsplatz und ganz besonders von Unterbezahlung betroffen!
Gleichzeitig hängt die gesellschaftliche Schlechterstellung von Frauen (Altersarmut, Gewalt, finanzielle Abhängigkeiten, Mehrfachbelastungen) eng mit ihrer Situation am Arbeitsmarkt und in den Betrieben zusammen. Wirtschaftliche Unabhängigkeit ist ein wesentlicher Faktor, um sich und Kinder selbst erhalten und sich aus gewalttätigen Beziehungen lösen zu können. Dafür braucht es entsprechende Einkommen, faire Arbeitsbedingungen und ausreichend Betreuungsplätze.

Aktionen rund um den internationalen Frauenkampftag ermöglichen es betriebliche Kämpfe mit gesellschaftlichen Forderungen zu verbinden:

- Die Forderung für ausreichend Kinderbetreuung mit Kämpfen von Elementarpädagog:innen für bessere Arbeitsbedingungen und höhre Betreuungs- und Bildungsqualität und bessere Entlohnung
- Forderungen nach einem Ende der 2-Klassemedizin mit Kämpfen von Kolleg:innen aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich. Denn der Kahlschlag im Gesundheitswesen betrifft alle Arbeitnehmer:innen – wenn auch Frauen verstärkt: als Mehrheit der Arbeitnehmer:innen in diesem Bereich und Patientinnen
- Kämpfe für Arbeitszeitverkürzung, den Erhalt und Ausbau von Gewaltschutzeinrichtungen und gegen Pensionskürzungen, die uns alle – aber nochmals Frauen verstärkt treffen, sind weitere aber nicht abschließende Beispiele.

Dabei ist klar: Frauenrechte sind keine reine Frauensache!

Jede einzelne der Forderungen würde gleichzeitig eine Verbesserung für alle Kolleg:innen bedeuten.

Ein funktionierendes Gesundheitssystem und menschenwürdige Pensionen betreffen uns alle. Und erfreulicherweise wächst auch der Wunsch vieler Männer nach aktiver Teilhabe an Kinder- und Familienarbeit.

Damit das möglich wird braucht es entsprechende Rahmenbedingungen.

Für die Rahmenbedingungen muss die gesamte Gewerkschaftsbewegung kämpfen!

Antrag 13:

Irene Mötzl: Bildungs-, Sozial- Gesundheits- und Pflegebereich ausfinanzieren

Wir zahlen nicht für die Care – Krise! Frauen und Arbeitnehmer:innen in den Widerstand!

Der Kampf um Frauenrechte war stets eng verknüpft mit gewerkschaftlichen Kämpfen. Clara Zetkin, Adelheid Popp, Rosa Luxemburg, Käthe Leichter, Rosa Jochmann – um nur einige unserer Vorkämpferinnen zu nennen. Für sie war es logisch für Frauenrechte mit gewerkschaftlichen Mitteln zu kämpfen.

Heute stehen wir am Rande einer Care-Krise, die bei weitem nicht nur Frauen betrifft, auf deren Rücken diese aber großteils abgeladen wird. Dagegen müssen wir uns als gesamte Gewerkschaftbewegung stellen!

Dabei sind Arbeitnehmer:innen bzw. lohnabhängige Menschen nicht nur als Beschäftigte im Care Bereich von Einsparungen und Mangelfinanzierung betroffen. Als Betroffene oder Angehörige leiden wir alle unter unzureichender Betreuung, Versorgung, Unterstützung bzw. unzureichenden Rahmenbedingungen in all diesen Bereichen.

Frauen trifft dies in der Regel noch stärker: als zumeist hauptzuständiger Elternteil bei Kinderbetreuung und Lernunterstützung, als pflegende Angehörige, als von Gewalt-Betroffene etc. Denn dort wo die öffentlichen Strukturen versagen, übernehmen Frauen die Ausfallhaftung: unbezahlt und mehrfachbelastet.

Das GPA Bundesforum ’25 fordert daher:

Die Ausfinanzierung des Bildungs-, Sozial-, Gesundheits- und Pflegebereiches von Bundes- und Landesregierungen! Geld ist genug da es ist nur falsch verteilt.

Ausfinanzierung bedeutet genügend Ressourcen um gute Rahmenbedingungen für qualitativ hochwertige Leistungen zu erreichen. Das würde auch gesunde Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten mit sich bringen.

Dazu beschließt das GPA Bundesforum ’25 die Umsetzung und Unterstützung entsprechender Kampagnen, sowie die Organisierung bzw. Unterstützung von Kämpfen auf betrieblicher, kollektivvertraglicher und gesellschaftspolitischer Ebene.

Dies umfasst unter anderem:

- Organisierung von Widerstand gegen Kürzungen in diesen Bereichen, bzw. solidarische Unterstützung von Aktionen, Kämpfen, Kampagnen, Streiks aus anderen Gewerkschaftsbereichen (z. B. im Gesundheits und Bildungsbereich).
- Die Unterstützung bzw. Organisierung von Kampagnen, Streiks und Kämpfen für ausreichend Personal, gute Arbeitsbedingungen, Verbesserung der Qualität der Leistungen, Erhöhung der Löhne/Gehälter etc.

- Unterstützung bzw. Organisierung von überbetriebliche Kampagnen, Aktionen, Betriebsversammlungen und Streiks zum internationalen Frauenkampftag – bundesweit.
- Eine kämpferische KV-Politik.

Gerade die Beschäftigten im Care-Sektor (Elementar-) Bildung, Soziales, Gesundheit, Pflege) verdienen trotz teils imenser Verantwortung und Beanspruchung ihrer eigenen Gesundheit weit unter dem Durchschnitt. Ähnliches gilt auch für frauendominierte Branchen wie Reinigung und Handel. Abschlüsse müssen unter demokratischer Einbeziehung der Betriebsrät:innen und Beschäftigten der betroffenen Betriebe und voller gewerkschaftlicher Unterstützung das Maximum rausholen

Antrag 14:

Selma Schacht/Michael Gehmacher: Gemeinsam gegen Sozialkahlschlag im Bund und in den Ländern!

Gemeinsam breiten Widerstand organisieren!

Abschaffung des Klimabonus, höhere Krankenversicherungsbeiträge bei den Pensionist:innen, Pensionsklau durch Erhöhung unter der Inflation, Verschlechterungen bei der Mindestsicherung, Verschlechterungen bei der Bildungskarenz, Verschlechterungen bei der Altersteilzeit, Einsparungen in den Ministerien und vieles mehr. Die Bundesregierung macht Budgetsanierung auf Kosten der Arbeitnehmer:innen, Frauen, Pensionist:innen und Erwerbsarbeitslosen. Ihre Politik ist für viele Arbeitnehmer:innen eine Bedrohung. Als GPA haben wir den gewerkschaftspolitischen Auftrag, diese Belastungen abzuwehren. Zu den Kürzungen im Bund kommen die Kürzungen durch AMS, Krankenkassen sowie die Kürzungen in den Bundesländern und vieles mehr. In Tirol, Salzburg und der Steiermark sind konkrete Sozialabbaupläne beschlossen. Die Wiener Landesregierung belastet nicht nur durch massive Erhöhung der Öffi-Tarife und unsoziale Kürzung der Mindestsicherung vor allem für Kinder; auch im Sozialbereich kommt es zu massiven Kürzungen, etwa in der Wohnungslosenhilfe. In der Steiermark kam es bereits zu Kündigungen und Schließungen von Einrichtungen und Angeboten. Diese Kürzungen in den Regionen sind ein Angriff auf das Sozialsystem und bedrohen viele Kolleg:innen mit Arbeitslosigkeit. Hier braucht es entschlossenen Widerstand der Gewerkschaften.

Das GPA Bundesforum ’25 beschließt daher:

- Die GPA organisiert Widerstand gegen den aktuellen Sozialkahlschlag. Die GPA geht in den engen Austausch mit dem ÖGB und unseren Kolleg:innen in anderen Fachgewerkschaften sowie breiten Teilen der Zivilgesellschaft und der NGOs. Die GPA rufen alle Teile der Gewerkschaftsbewegung auf, sich so einem breiten Bündnis anzuschließen.
- Die GPA informiert in den Betrieben und in der Öffentlichkeit über die Folgen der unsozialen Sparpolitik der Bundesregierung wie auch der Landesregierungen.
- Die GPA, ruft ihre Mitglieder auf Streiks zu organisieren, und organisiert gemeinsam mit aktiven Teilen der Gewerkschaftsbewegung Streikmaßnahmen, damit die Angriffe zurückgenommen werden.
- In vielen Bundesländern gibt es bereits Aktionen gegen den Sozialkahlschlag – die GPA bringt sich hier mit ihrer ganzen organisatorischen Kraft ein.
- Die GPA organisiert eine bundesweite Großdemonstration gegen die aktuellen Angriffe.
- Die GPA organisiert – nach Möglichkeit mit dem ÖGB, zur Not aber auch alleine – einen bundesweiten Streik- und Aktionstag gegen diesen Sozialabbau, mit gemeinsamen öffentlichen Streikkundgebungen in den Landeshauptstädten.

WIRTSCHAFT, STEUERN, KLIMA

Antrag 15:

Landesforum Salzburg: Faire Rahmenbedingungen im Lebensmittelhandel – Sozialabgabe für Automaten und strengere Kontrollen von Gebrauchsgüterautomaten bzw. Containershops!

Das 6. Landesforum der GPA Salzburg fordert daher das 6. Bundesforum der Gewerkschaft GPA auf, diesen Antrag zur weiteren Konkretisierung dem Bundesvorstand vorzulegen. Die Forderungen für diesen Produktvertrieb bei Lebensmittel- und Gebrauchsmittelautomaten in diesem Wirtschaftsbereich lauten:

- Eine gerechte Sozialabgabe auf den Gesamtumsatz, der auf diesem Wege erwirtschaftet wird, sofern es sich um gewinnorientierte, öffentlich zugängliche Automaten handelt. Ausgenommen werden müssen demnach z. B. Automaten in Schulen, Betrieben oder welche Produkte aus eigener Herstellung anbieten.
- Ein verpflichtender Anschluss aller Automaten und Containershops an das Finanzamt unabhängig vom Jahresumsatz (Registrierkassa) und eine Belegerteilungspflicht unabhängig des Zahlbetrages.
- Verpflichtende Ausschilderung des Eigentümers/der Eigentümerin – verpflichtende Kontaktdaten für die Gewährleistung.
- Einhaltung der Hygienebestimmungen der Anlage und des Verkaufsgutes.
- Vor Ort Anschlagpflicht des zuständigen Gewerbeinhabers/der zuständigen Gewerbeinhaberin mit vollständigem Namen, FN Nr., Steuernummer, sowie vollständiger Kontaktadresse.
- Keine Zustellung durch „Online-Supermärkte" (wie z. B. Alfies, Gurkerl.at bzw. Zustelldienste von Handelsketten) außerhalb der maximal erlaubten Öffnungszeiten gemäß Öffnungszeitengesetz:
- Mo bis Fr bis maximal 21 Uhr und Sa bis maximal 18 Uhr

Antrag 16:

IG External: Anpassung der Reisezulagen an reale Lebenshaltungskosten bei Auslandsdienstreisen

Antrag der IG External an das GPA Bundesforum ’25: Anpassung der Reisezulagen an reale Lebenshaltungskosten bei Auslandsdienstreisen

Das Bundesforum möge beschließen, dass sich die Gewerkschaft GPA gegenüber den zuständigen Stellen dafür einsetzt, die bestehenden Reisezulagen (Tag- und Nächtigungsgelder) für Dienstreisen ins Ausland zeitgemäß anzuheben. Die derzeit geltenden Pauschalen basieren auf veralteten Grundlagen (Inkrafttreten: 1. Jänner 2002) und bilden die gestiegenen Lebenshaltungs- und Unterkunftskosten im Ausland nicht mehr angemessen ab. Auch die mit 1. Jänner 2025 durchgeführte Vereinheitlichung auf Gebührenstufe 3 für alle Bediensteten ändert nichts an der Tatsache, dass diese Sätze strukturell zu niedrig sind. Für Außendienstmitarbeiter: innen, die regelmäßig international tätig sind, bedeutet dies eine spürbare finanzielle Mehrbelastung (private Zusatzkosten) trotz dienstlicher Verpflichtung.

Begründung

Reisezulagen sollen praxisgerecht angepasst werden, um dienstlich bedingte Mehr-kosten auszugleichen – nicht jedoch, um einen Teil der Ausgaben auf die Beschäftigten zu verlagern. In der Praxis reichen die aktuellen Sätze nicht mehr aus, um realistische Verpflegungs- und Nächtigungskosten im Ausland zu decken. Die bloße Anwendung einer höheren Gebührenstufe ist unzureichend, wenn deren Werte seit über zwei Jahrzehnten nicht substanziell angepasst wurden. Gerade für Berufsgruppen mit hoher internationaler Reisetätigkeit ist eine faire und inflationsangepasste Entschädigung unerlässlich. Die Gewerkschaft GPA wird daher ersucht, eine nachvollziehbare Anpassung der Sätze einzufordern.

Antragssteller:
Ausschuss der Interessengemeinschaft (IG) External
19. August 2025

Antrag 17:

IG IT: Open Source – Der Weg zur digitalen Souveränität

Die Wahl von Donald Trump hat vielen Menschen erstmals deutlich vor Augen geführt, wie abhängig Europa von US-amerikanischen IT-Konzernen ist. Seit den Enthüllungen von Edward Snowden (2013) wissen wir zudem, dass diese Konzerne auch zur Überwachung genutzt werden. Unabhängig von diesen speziellen Fällen ist es grundsätzlich nicht wünschenswert, von einzelnen Anbietern abhängig zu sein. Gerade im IT-Bereich bestehen zahlreiche Mechanismen, die solche Abhängigkeiten zementieren – der sogenannte „Vendor Lock-in“. Je größer die Abhängigkeit von einem einzelnen Hersteller, desto teurer und qualitativ schlechter werden die Produkte, ohne dass Kund:inen leicht wechseln können.

Freie Software, auch bekannt als Open Source, gewinnt daher zunehmend an Bedeutung. Ihr Erfolg zeigt, dass Kooperation oft effizienter und nachhaltiger ist als die rein kapitalistische Konkurrenz.

Der Trend zu Cloud Computing verschärft die Situation zusätzlich: Nicht nur die Kontrolle über die Software, sondern auch über die Hardware und die gespeicherten Daten geht damit verloren. Mit der sich abzeichnenden KI-Revolution wird die Frage nach digitaler Souveränität noch drängender. Open-Source-Software (OSS) stärkt digitale Unabhängigkeit, senkt langfristig Kosten und fördert Transparenz sowie Innovation. Schleswig-Holstein geht hier mit gutem Beispiel voran: Bis Herbst 2025 sollen dort 25.000 PCs in der Landesverwaltung auf LibreOffice, Nextcloud, Thunderbird und schließlich Linux migriert werden. Diesem Beispiel folgt nun auch Dänemark, nach der Ankündigung der beiden Städte Kopenhagen und Aarhus auf Open Source Software wie Libre Office zu wechseln, folgt nun auch das Digitalisierungsministerium Dänemarks. Ziel ist eine Verringerung der Abhängigkeit von ausländischen Technologieanbietern und ein Schritt in Richtung digitale Souveränität.

Für Gewerkschaften ist Open Source mehr als nur eine technische Umstellung: Es bedeutet Mitgestaltung, Unabhängigkeit von Monopolstrukturen und kollektives Know-how. Die IG IT fordert daher Bildung zu Open Source und gezielte Förderung freier digitaler Technologien – im Sinne sozialer Sicherheit, demokratischer Teilhabe und nachhaltiger Arbeitsplatzgestaltung.

Forderungen

1. **Nationale Open-Source-Strategie & digitale Souveränität**
   - Verpflichtender Einsatz von Open Source in öffentlichen Bereichen: Bund und Länder entwickeln eine kohärente OSS-Roadmap mit klaren Meilensteinen für Migration, Interoperabilität und Sicherheit.
   - Open Source auch in der kritischen Infrastruktur: Verpflichtender Einsatz von Open Source in allen öffentlichen Bereichen
   - Es ist nicht einzusehen, dass mit unserem Steuergeld private Konzerne gesponsert werden. Mit Open Source könnten wir nicht nur unsere digitale Souveränität zurückgewinnen, sondern auch mittel- und langfristig Kosten sparen. In vielen Bereichen gibt es Open Source Software und der Hauptaufwand in der Umstellung ist es sich aus bestehenden Vendor Lock-In zu befreien. Das ist mit Aufwand verbunden, rentiert sich jedenfalls aber langfristig.

- Regulative Vorgaben erweitern: Der Staat gibt bei kritischer Infrastruktur bereits heute Vorgaben. Diese sollten explizit die Verwendung freier Software umfassen.
- Steuerliche Lenkung zugunsten freier Software: Um digitale Souveränität zu fördern, soll die Entwicklung und Nutzung freier, gemeinwohlorientierter Software steuerlich begünstigt werden. In Bereichen, in denen Software primär dem Profitinteresse weniger Großkonzerne dient und Abhängigkeiten schafft, sollen ergänzende steuerliche Maßnahmen geprüft werden. Kleine und mittlere Unternehmen sowie sicherheitskritische Anwendungen – etwa in der Medizin oder Infrastruktur – sind dabei besonders zu berücksichtigen.
- Open Weights: Die großen LLM Systeme wurden mit dem gesamten Menschheitswissen trainiert. Es ist daher einleuchtend, zu verlangen, dass die „Gewichte/Parameter = Weights" in denen dieses Wissen in den KI-Systemen gespeichert ist, auch der gesamten Menschheit gehören müssen. Dass also große KI-Systeme immer „Open Source und Open Weight" sein sollten. Daher ist es notwendig diesen Bereich ganz explizit von dem Schutz der (ohnehin fast immer extrem fragwürdigen) so genannten „Geistigen Eigentumsrechte" auszunehmen. Das Menschheitswissen muss auch uns Allen gehören.

2. **Verbot von Software-Patenten**

Der Kampf gegen Software-Patente ist aktueller denn je. Zwar wurde mit der Abstimmung im EU-Parlament im Juli 2005 ein wichtiger Etappensieg errungen, doch multinationale Konzerne versuchen weiterhin, weitreichende Patentierungsmöglichkeiten durchzusetzen, um ihre Monopolstellung zu sichern. Mit der Schaffung des Einheitlichen Patentgerichts (UPC) wurde ein Instrument etabliert, das den Patentierungsprozess der demokratischen Kontrolle entzieht. Auch Österreich hat dies mit Unterstützung aller fünf Parlamentsparteien ermöglicht. Deshalb bleibt der Einsatz gegen Software-Patente ein zentrales Anliegen.

3. **Bildungs- und Schulungsprogramme**

- Schulungen in Schulen: Lehrer:innen und IT-Verantwortliche müssen systematisch in OSS-Anwendungen (z. B. LibreOffice, Nextcloud, Linux) geschult werden, damit dies in den regulären Lehrplan aufgenommen werden kann. Einer der effektivsten Lock-in-Mechanismen ist mangelndes Wissen: Wer mit einer proprietären Software aufwächst, bleibt ihr oft treu – selbst wenn Alternativen besser und günstiger wären. Es ist daher paradox, dass wir Steuergeld einsetzen, um Kinder an kommerzielle Software zu gewöhnen.
- Bildungsangebote für Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder: Betriebsrät:innen und Gewerkschaftsmitglieder benötigen gezielte Schulungen zu OSS-Tools, Datenschutz und digitaler Mitbestimmung. Es wäre daher sinnvoll, wenn in das Bildungsprogramm des ÖGB Schulungen für Open Source Programme angeboten werden. Eine Aufnahme von Lehreinheiten zum Thema Open Source Alternativen wäre auch für die Gewerkschaftsschule, BRAK und die SOZAK begrüßenswert.

4. **Open Source in Forschung & Entwicklung stärken**

- Förderprogramme: Staatlich finanzierte Programme zur Förderung von Open-Source-Entwicklung in Bildung, Gesundheit und Verwaltung.
- Kooperationen: Zusammenarbeit mit Hochschulen und zivilgesellschaftlichen Initiativen (Open-Source-Organisationen, Open Source Program Offices) zur Verbreitung bewährter Praktiken.

- Inkubator-Projekte: Jede Person, die Open Source nutzt, trägt durch Feedback, Dokumentation oder Peer-Support zur Verbesserung bei. Eine verpflichtende Verwendung freier Software im öffentlichen Bereich wäre ein massiver Impuls für die Weiterentwicklung. Gleichzeitig braucht es Inkubatoren und gezielte Förderprogramme, um neue Lösungen für bislang ungedeckte Bedarfe zu entwickeln.

Fazit

Eine umfassende Open-Source-Strategie muss mit Investitionen in Bildung, Schulung und Monitoring einhergehen. Nur so kann Open Source zu einer tragenden Säule für digitale Souveränität, sozial gerechte Arbeitsbedingungen und innovative Entwicklungen werden. Das Beispiel Schleswig-Holstein liefert wichtige Anstöße, zeigt aber auch: Der Erfolg steht und fällt mit gezielter Bildung und aktiver Mitgestaltung durch Gewerkschaften.

Antrag 18:

Stefan Taibl: Vermögens- und Erbschaftssteuern

Österreich und seine Bevölkerung stehen im Herbst 2025 vor erheblichen sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen. Unter dem Vorwand der budgetären Notwendigkeit fordert die Bundesregierung von der breiten Masse der Bevölkerung schmerzhafte Opfer. Arbeitnehmer:innen, Pensionist:innen und sozial Bedürftige werden einseitig zur Kasse gebeten, während die Diskussion über eine gerechte Verteilung der Lasten verstummt ist.

Während von uns allen Sparsamkeit verlangt wird, manifestieren sich die Kürzungen und Belastungen in konkreten Maßnahmen:

- Angriffe auf das öffentliche Dienstrecht: Es gibt wiederkehrende Forderungen, hart verhandelte Gehaltsabschlüsse für den öffentlichen Dienst „aufzuschnüren" oder zukünftige Verhandlungen unter massiven Spardruck zu stellen. Dies kommt einem Reallohnverlust für tausende Kolleg:innen gleich.
- Druck auf Pensionen: Gesetzlich zustehende Anpassungen der Pensionen an die Inflation werden öffentlich infrage gestellt oder sollen für bestimmte Gruppen zurückgenommen werden, was die finanzielle Sicherheit im Alter untergräbt.
- Soziale Einschnitte auf allen Ebenen: Konkrete Beispiele zeigen, wohin der Weg führt. In Wien wurde eine empfindliche Verteuerung der Jahreskarte für die öffentlichen Verkehrsmittel beschlossen. Gleichzeitig werden die Leistungen der Mindestsicherung entweder nicht ausreichend valorisiert oder gekürzt.
- Kürzungen auf allen Ebenen: Überall mehren sich die Ankündigungen über bevorstehende Kürzungen, sei es im AMS Bereich, bei Förderungen oder auch im Gesundheits- und Sozialbereich.

Diese Politik der einseitigen Belastung ist zutiefst ungerecht. Während die arbeitenden Menschen und die Bezieher:innen kleiner und mittlerer Einkommen den Gürtel enger schnallen sollen, und es Einschnitte bei der Versorgung geben wird, bleibt ein Bereich unangetastet: die extrem hohen Vermögen und Erbschaften. Österreich ist eines der wenigen Länder in Europa ohne jegliche Form von Vermögens- oder Erbschaftssteuer. In einer Zeit, in der der Staat dringend Einnahmen für das Sozialsystem, für Bildung, Gesundheit und den Klimaschutz benötigt, ist diese Gerechtigkeitslücke nicht länger hinnehmbar.

Eine Vermögens- und Erbschaftssteuer ist kein Neid-Thema, sondern ein Gebot der ökonomischen Vernunft und der sozialen Gerechtigkeit. Sie würde sicherstellen, dass jene, die über das größte Vermögen verfügen, einen fairen und angemessenen Beitrag zur Finanzierung unseres Gemeinwesens leisten.

Unsere Aufgabe als Gewerkschaft ist es, dieser sozialen Schieflage entgegenzutreten. Wir dürfen nicht zulassen, dass die Krisenlasten allein auf den Schultern der Arbeitnehmer:innen, Pensionist:innen und auf soziale Unterstützung angewiesenen Menschen abgeladen werden. Deshalb muss die Gewerkschaft GPA mit aller Kraft die längst überfällige Einführung von Vermögens- und Erbschaftssteuern einfordern und diese Forderung ins Zentrum der öffentlichen Debatte rücken.
Alle Menschen, die Kontakt zu den Bereichen Soziales, Gesundheitswesen und Bildung haben, spüren nur zu deutlich, dass diese Bereiche ausgebaut werden müssen, mehr Investitionen brau-

chen. Sonst können wir der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe im Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereich nicht nachkommen. Wir müssen, um eine solidarische Gesellschaft zu sein, Augenmerk auf mehr Einnahmen legen.

Das GPA Bundesforum ’25 möge beschließen:

1. Die Gewerkschaft GPA fordert im Rahmen ihrer Tätigkeit die österreichische Bundesregierung mit Nachdruck auf, umgehend einen Gesetzesentwurf zur Einführung einer progressiven, substanziellen Vermögenssteuer sowie einer Erbschafts- und Schenkungssteuer auf hohe Vermögen, Erbschaften und Schenkungen auszuarbeiten und dem Nationalrat zur Beschlussfassung vorzulegen.
2. Die Gremien der GPA werden beauftragt, eine breite öffentliche Kampagne zu initiieren, um den Druck gegen Sparmaßnahmen, für mehr Einnahmen und damit für eine faire Besteuerung von Reichtum zu erhöhen und die Notwendigkeit dieser Maßnahmen in der aktuellen wirtschaftlichen Lage zu verdeutlichen.
3. In jedem Gremium der GPA wird auf die Dringlichkeit von gerechter Besteuerung und die Notwendigkeit von Vermögens- oder Erbschaftssteuer hingewiesen und alle Gremien werden in ihrer Arbeit sich offen und fordernd für Vermögens- oder Erbschaftssteuer einsetzen.

Antrag 19:

Franz Schaefer: Sich auf die KI-Revolution vorbereiten

„Prognosen sind schwierig, vor allem wenn sie die Zukunft betreffen" (Mark Twain, Churchill, Niels Bohr, Karl Valentin etc.)

Wie sich die KI weiterentwickeln wird, ist auch unter Expert:innen umstritten. Unumstritten ist, dass die Systeme besser werden, und unumstritten ist, dass es massive Auswirkungen auf die Gesellschaft haben wird. Dass es in Zukunft KI-Systeme geben wird, die menschlicher Intelligenz ebenbürtig sind („AGI" – Artificial General Intelligence), ist inzwischen auch kaum noch strittig. Die Frage ist eher, wie schnell diese Entwicklung kommt.

Viele Prognosen sprechen von 2026 und 2027. Konservativere Prognosen von 2030. Nur wenige Forscher:innen trauen sich jetzt noch zu schätzen, dass es 10 oder mehr Jahre dauern wird.

Klar ist auch, dass die Entwicklung nicht bei AGI stehenbleiben wird. Kurz nach AGI kommen wir zu ASI (Artificial Super Intelligence).

- Was KI einmal lernt, lässt sich ohne Aufwand auf beliebig vielen Instanzen kopieren. Das ist wie wenn eine Schüler:in lernt und alle wissen es danach.
- Das menschliche Gehirn arbeitet seit Jahrtausenden mit derselben Leistung, während sich die Rechengeschwindigkeit von Computern mit Moore's Law etwa alle 10 Jahre verzehnfacht.
- KI ist unsterblich: Das, was einmal in den „Gewichten" gelernt wurde, kann jederzeit wieder von einem „Backup" eingespielt werden.

Angesichts der enormen Summen an Geld, die aktuell in KI gepumpt werden, wächst die Rechenleistung, die für KI zur Verfügung steht, noch einmal deutlich schneller als Moore's Law. Ist das Hype? Ja, wenn man es so bezeichnen will: Aber dieser „Hype" beschleunigt nur die Entwicklung.

Aber neue Technologien haben bis jetzt doch immer auch wieder neue Jobs geschaffen? Ja, das stimmt. Aber es ist kein Naturgesetz, dass das so weitergeht. Bis jetzt haben Maschinen immer nur Teile dessen ersetzen können, was wir Menschen können. Zu Beginn mechanische Tätigkeiten. Seit wir Computer haben, auch einzelne kognitive Tätigkeiten. Aber das G in AGI steht für „General". KI auf AGI-Niveau kann eben ALLE kognitiven Tätigkeiten erledigen.

Bleiben dann noch mechanische Tätigkeiten? Wir sehen gerade einen Wettlauf von Firmen, die humanoide und andere Roboter auf den Markt bringen wollen.

Wie nützlich diese Roboter sind, hängt vor allem von der dahinterliegenden Intelligenz ab. Sich in unserer Alltagswelt zurechtzufinden, ist eine erstaunlich komplexe Aufgabe. Aber mit AGI im Hintergrund ist auch das dann ein gelöstes Problem.

Dennoch halten sich die Mythen, dass es Tätigkeiten gibt, die eine Maschine nicht übernehmen kann. Oft genannte Beispiele:

- „Kreativität". Wer die letzten 3 Jahre unter einem Stein gelebt hat, hat noch nicht bemerkt, was sich auf dem Sektor Bildgenerierung, Textgenerierung, Videogenerierung etc. so tut. Problem ist nicht mangelnde Kreativität der KI, sondern eher noch manchmal ein „Zuviel" davon. Die berühmt-berüchtigten „Halluzinationen".
- „Emotionen". KI ist schon jetzt besser darin, wenn es darum geht, unsere Emotionen zu erkennen. Veränderungen in unserer Stimmlage und Mikroausdrücke in unseren Gesichtern zu lesen, kann die KI schon jetzt besser. KI-Systeme werden auch immer besser darin, diese Emotionen zu imitieren. In der Stimmlage, wie ein Text vorgelesen wird, und in den simulierten Gesichtsausdrücken etc. Wer die gesamten Werke der Weltliteratur gelesen hat, wird auch ein „Verständnis" dafür entwickeln, welche Emotionen uns Menschen unter welchen Umständen bewegen. Die einzige „Hoffnung", auf die wir uns hier zurückziehen können, ist, dass die KI diese Emotionen niemals selbst in der Weise „fühlen" können wird, wie wir als Menschen das tun. Die KI bleibt hier immer ein „Alien". Selbst wenn die KI die Emotionen besser lesen, besser „simulieren" und vielleicht sogar besser „verstehen" kann (z. B. welche evolutionsbiologischen Mechanismen für unsere Emotionen verantwortlich sind) als wir selbst, kann die KI niemals (zumindest solange nicht, solange wir unsere menschliche Biologie nicht 1:1 simulieren können) unsere Emotionen „fühlen" wie wir selbst. Wenn es aber um konkrete Jobs geht, wird das „Lesen, Simulieren und Verstehen" aber sehr oft ausreichen, um uns ersetzen zu können.

Die Frage ist also schon lange nicht mehr „Welche Aufgaben kann die KI übernehmen?", sondern eher „welche nicht?". Und genauer gesagt: Welche WOLLEN wir nicht an die KI abgeben?

Z. B.: Die Erziehung unserer Kinder werden wir, hoffentlich, nicht völlig an Maschinen abtreten wollen. Oder wenn es darum geht, Verantwortung zu übernehmen. Wenn eine KI eine Brücke konstruiert, wollen wir dennoch eine Zivilingenieur:in die mit ihrer Unterschrift bestätigt, dass diese einsturzsicher ist. Und natürlich Politiker:innen und Richter:innen.

Auch wenn die Zivilingenieur:in ihrer Prüfpflicht vor allem damit nachkommt, das Ganze dann von 2 anderen KI-Systemen nachrechnen zu lassen.

In den nächsten Jahren werden wohl Unternehmen entstehen, die vielfach gar nicht mehr auf menschliche Mitarbeiter:innen setzen, sondern die von Anfang an auf KI setzen. In den bestehenden größeren Konzernen gibt es üblicherweise einen hohen Grad an komplexer Bürokratie, der einer Umstellung auf KI entgegenwirkt. Eine Umstellung auf KI wird dort wohl so betrachtet wie ein „Outsourcing Project" mit ungewissem Ausgang. Diese Konzerne werden daher nicht sofort alle Mitarbeiter:innen kündigen. Das wird den einen oder anderen Job noch für 2 bis 3 Jahre nach Erreichen von AGI retten.

Innerhalb der nächsten 5 Jahre steht damit jedenfalls ein massiver Umbruch in der Arbeitswelt und in der gesamten Gesellschaft an. Menschliche Arbeit wird nur mehr in Ausnahmesituationen benötigt und ist nicht mehr Quelle der gesellschaftlichen Wertschöpfung.
„Die Surplusarbeit der Masse hat aufgehört, Bedingung für die Entwicklung des allgemeinen Reichtums zu sein ..." (MEW42, S601)

Limitierender Faktor ist damit nur noch die Ausbeutung der Natur (Rohstoffe, Energie). Es ist kein Zufall, dass die Reichen seit geraumer Zeit im großen Stil Grund und Boden aufkaufen. Kapitalismus, wie wir ihn kannten, ist am Ende.

Was bedeutet das für uns Gewerkschafter:innen?

Unsere wichtigste Waffe, der Streik (oder zumindest die Androhung dieses Streiks), wird damit stumpf. Sobald KI die Arbeitswelt erst dominiert, haben wir extrem schlechte Karten. Es ist daher extrem wichtig, rasch zu handeln und jetzt die Bedingungen zu schaffen, die uns in Zukunft ein gutes Leben garantieren können.

Es führt hier kein Weg daran vorbei, darüber nachzudenken wie unser Einkommen von Erwerbsarbeit unabhängig werden kann. Schon ganz ohne KI gab es viele Gründe für ein bedingungsloses Grundeinkommen. In Zukunft ist es aber nicht nur „nice to have" sondern buchstäblich eine Notwendigkeit.

Eine der zentralen Fragen ist, wie wir eine breite, demokratische Kontrolle über diese neue Technologie garantieren können oder ob diese Kontrolle in der Hand einer kleinen Zahl an Tech-Oligarchen landet. (Angesichts des exponentiellen Wachstums der Fähigkeiten wäre sogar anzunehmen, dass es nicht „eine kleine Zahl", sondern dann nur noch ein einziger Oligarch/Oligarchin wäre.) Welchen Geistes Kind diese Oligarchen sind, haben wir anhand ihrer Gesten in den letzten Wochen gesehen.

Sehr eng verknüpft ist diese Frage mit dem Problem des „Alignments": Dass die Ziele dieser KIs zu unserem Wohle sind und nicht absichtlich oder versehentlich zu unserem Schaden.

Schon beim Streik der Schauspieler:innen in Hollywood hat die Frage der KI eine wichtige Rolle gespielt. Es ist aber absurd zu meinen, dass über Einzelne Ansprüche an so genannte „geistige Eigentumsrechte" viel zu holen sind. Diese KI-Systeme sind mit dem Wissen der gesamten Menschheit trainiert und müssen daher auch der gesamten Menschheit gehören:
Wir brauchen sehr dringend ein Gesetz, das die KI-Konzerne verpflichtet, all ihre KI Systeme „Open Source/Open Weights" zu machen. Manche Expert:innen haben dabei aber Bedenken: Dass angesichts der Leistungsfähigkeit der KI-Systeme diese unter Verschluss gehalten werden. Die Bedenken sind berechtigt, aber „the genie is out of the bottle". Es gibt schon zahlreiche Open-Source-Systeme. Insgesamt überwiegen wohl die Vorteile einer breiten, demokratischen Kontrolle gegenüber einzelnen Sicherheitsbedenken. Dennoch muss KI-Sicherheit extrem ernst genommen werden. Insbesondere wird der KI-Rüstungswettlauf gerade auch aus militärischen und geostrategischen Überlegungen befeuert. Genau das ist brandgefährlich.

Was jedenfalls extrem sinnvoll wäre, wäre eine globale Kooperation von KI-Entwickler:innen und KI-Sicherheitsforscher:innen. In einem internationalen Rahmen (ähnlich wie CERN) unter der Kontrolle der UN. Da in Zukunft die Wertschöpfung alleine auf die Kontrolle von natürlichen Ressourcen aufbaut, ist die Besteuerung und Kontrolle dieser Ressourcen von zentraler Wichtigkeit. Der österreichische Klimabonus, der die CO_2-Besteuerung wieder direkt an die Menschen ausbezahlt hat, war in dieser Hinsicht ein kleiner, aber wichtiger Schritt.

Vielfach gibt es noch die Vorstellung, dass neue Technologien zwar manche Jobs/Tätigkeiten ersetzen, aber dann wieder neue Jobs entstehen. Von dieser Vorstellung müssen wir uns lösen.

Schon in den vergangenen Jahrzehnten hat die erhöhte Produktivität zu immer mehr „Bullshit-Jobs" geführt. Sinnlose Tätigkeiten in den Bürokratien großer Konzerne oder die Produktion von kurzlebigem Klumpert, das mehr Schaden als Nutzen bringt. Der Kapitalismus hat die Schaffung künstlicher Knappheit in den letzten 150 Jahren perfektioniert. Neben Bürokratie, geplanter Obsoleszenz, Werbung und Marketing gibt es vor allem einen Bereich, in dem sehr einfach neuer „Bedarf" geschaffen werden kann: Rüstung und Krieg. Damit haben wir eine besonders gefährliche Situation: Rüstung und Krieg als „Wachstumsmarkt", globaler KI-Rüstungswettstreit auf der einen Seite und auf der anderen Seite jede Menge Menschen, die im Produktionsprozess nicht mehr gebraucht werden.

Die dystopischen Szenarien sind hier vorprogrammiert.

„Das Engagement für Frieden und Abrüstung ist ein wesentlicher gesellschaftspolitischer Eckpfeiler der GPA." (Punkt 5 der Geschäftsordnung der GPA, 2021)

Dieser Punkt darf daher nicht nur eine leere Floskel bleiben. Bereits in den letzten Jahren haben wir gesehen, welchen negativen Einfluss die von Tech-Konzernen dominierten Social-Media-Plattformen haben. Auch dort ist es vor allem KI, die bestimmt, welche Postings wir zu sehen bekommen, und es sind Einnahmen aus Werbung, die diese Plattformen finanzieren. Auch aus diesem Gesichtspunkt ist es wichtig, dass KI-Systeme transparent und „Open Source/Open Weights" sind. Um die Macht dieser Konzerne zu brechen, wäre auch ein generelles Online-Werbeverbot anzudenken. Da es ohnehin absurd ist, dass wir auch noch dafür bezahlen, dass uns Produkte aufgeschwatzt werden, von denen wir nicht wussten, dass wir sie überhaupt brauchen, wäre natürlich auch ein Offline-Werbeverbot gut. Insbesondere auch aus ökologischen Gründen.
Natürlich sind momentan noch Arbeitsplätze mit diesen Bullshit-Jobs verbunden, aber nicht mehr lange. Ein Grundeinkommen ist ohnehin unumgänglich. Die KI wird ohnehin unsere Gesellschaft auf den Kopf stellen – wir sollten daher nicht zögern, darüber nachzudenken, wie diese Gesellschaft aussehen soll.

Wenn die KI unsere Gesellschaft ohnehin auf den Kopf stellt und plötzlich viele Menschen sehen, dass es „so nicht weitergehen kann", dann ist das auch eine Chance: Das System grundlegend in Frage zu stellen und die Weichen für eine bessere Zukunft zu stellen.

EUROPA UND INTERNATIONALES

Antrag 20:

Oliver Jonischkeit: Für ein soziales Europa – Nein zur massiven EU-weiten Aufrüstung durch „Readiness 2030“

Als Gewerkschaft GPA ist uns die soziale Sicherheit, die Finanzierung der Daseinsvorsorge in allen Bereichen, ein besonderes Anliegen. In Österreich aber auch in Europa. Während hier um die ausreichende Finanzierung gerungen wird, möchte die EU-Kommission, unter Berufung auf eine Notfallklausel unter Umgehung des EU-Parlaments, mit dem bis zu 800 Milliarden Euro schweren Programm „ReArm Europe“, vor kurzem in „Readiness 2030 umbenannt, die EU massiv aufrüsten und der Rüstungsindustrie entsprechend hohe Gewinne verschaffen.

Im „Weißbuch für Europäische Verteidigung – Bereitschaft 2030“ wird festgehalten, wofür die Mittel verwendet werden sollen – nämlich für:

- Luft- und Raketenabwehr
- Artilleriesysteme
- Munition und Raketen
- Drohnen und Drohnenabwehrsysteme
- Militärische Mobilität
- KI, Quantum-, Cyber- & Elektronische Kriegsführung
- Strategische Grundvoraussetzungen und Schutz kritischer Infrastrukturen

Während die Europäische Union immer auf die Einhaltung der Haushaltsregeln der EU bzw. des „Stabilitäts- und Wachstumspaktes“ pocht, schlägt die EU-Kommission den Mitgliedsstaaten vor, dort eine nationale Ausweichklausel zu aktivieren, die ihnen die Möglichkeit eines zusätzlichen haushaltspolitischen Spielraumes für die Erhöhung ihrer Rüstungsausgaben ermöglicht. Um die „Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen“ zu wahren, sollen nur Rüstungsausgaben erhöht werden dürfen.

Die geplante massive Aufrüstung der EU macht Europa nicht sicherer.

Das GPA Bundesforum ’25 spricht sich daher entschieden gegen „Readiness 2030“ aus, die dabei für die Rüstungsindustrie vorgesehenen Mittel sind für den Ausbau des Sozialstaates und eines sozialen Europas besser angelegt. Die GPA wird sich in diesem Sinn auch künftig engagieren.

GWO

Antrag 21:

Änderungen der Geschäfts- und Wahlordnung der Gewerkschaft GPA

ALT	NEU
§ 2 ZWECK UND AUFGABEN DER GPA (11) Die GPA vertritt auch die Interessen von Arbeitslosen, in der Karenz befindlichen Personen, BerufsunterbrecherInnen sowie Zivildiener und **PräsenzdienerInnen**. Die Aufgaben sind die Beratung und Organisierung dieser Menschen, wobei mit großer Sensibilität auf die unterschiedlichen Interessen Bedacht genommen wird.	**§ 2 ZWECK UND AUFGABEN DER GPA** (11) Die GPA vertritt auch die Interessen von Arbeitslosen, in der Karenz befindlichen Personen, BerufsunterbrecherInnen sowie Zivildiener und **Präsenzdiener**. Die Aufgaben sind die Beratung und Organisierung dieser Menschen, wobei mit großer Sensibilität auf die unterschiedlichen Interessen Bedacht genommen wird.
§ 6 EINBERUFUNG DES BUNDESFORUMS (5) In diesen Fällen muss der Bundesvorstand innerhalb von fünf Monaten zusammentreten und die Einberufung beschließen. Das außerordentliche Bundesforum muss spätestens **drei Monate** nach dem Beschluss des Bundesvorstandes stattfinden.	**§ 6 EINBERUFUNG DES BUNDESFORUMS** (5) In diesen Fällen muss der Bundesvorstand innerhalb von fünf Monaten zusammentreten und die Einberufung beschließen. Das außerordentliche Bundesforum muss spätestens **vier Monate** nach dem Beschluss des Bundesvorstandes stattfinden.
§ 8 DELEGIERTE ZUM BUNDESFORUM (4) Auf je 1.500 Mitglieder eines Bundeslandes, eines Wirtschaftsbereiches und einer permanenten **Bundesinteressengemeinschaft** entfällt ein/e Delegierte/r. Bruchteile über ein Drittel zählen voll. (5) Wenn eine permanente Interessengemeinschaft mehr als 500 Mitglieder hat, dann entsendet sie einen Delegierten.	**§ 8 DELEGIERTE ZUM BUNDESFORUM** (4) Auf je 1.500 Mitglieder eines Bundeslandes, eines Wirtschaftsbereiches und einer permanenten **Interessengemeinschaft** entfällt ein/e Delegierte/r. Bruchteile über ein Drittel zählen voll. (5) Wenn eine permanente Interessengemeinschaft mehr als 500 Mitglieder hat, dann entsendet sie einen Delegierten.

ALT	NEU
§ 9 DER BUNDESVORSTAND (2) Zusammensetzung: v. die/der RedakteurIn des Mitgliedermagazins sowie **die/der InternetredakteurIn**,	**§ 9 DER BUNDESVORSTAND** (2) Zusammensetzung: v. die/der **Redakteur:in** des Mitgliedermagazins,
§ 16 BESTELLUNG DER LANDESGESCHÄFTSFÜHRERINNEN SOWIE ANSTELLUNG DER GPA-MITARBEITERINNEN (1) Mit der Geschäftsführung der Bundesländer wird ein/e LandesgeschäftsführerIn betraut. Die LandesgeschäftsführerInnen und gegebenenfalls deren StellvertreterInnen werden durch einen Ausschuss, der sich aus der/dem Vorsitzenden der GPA, zwei ihrer/seiner StellvertreterInnen – wobei eine die Bundesfrauenvorsitzende sein soll, der/dem BundesgeschäftsführerIn und deren/ dessen StellvertreterInnen zusammensetzt, bestellt. Die/der Landesvorsitzende der/des zu bestellenden LandesgeschäftsführersIn hat bei der jeweiligen Entscheidung mitzuwirken. Ein Mitglied des Betriebsrates der GPA-Beschäftigten ist ebenfalls beizuziehen. Bei der Bestellung einer/eines StellvertretersIn ist die/der LandesgeschäftsführerIn beizuziehen.	**§ 16 BESTELLUNG DER LANDESGESCHÄFTSFÜHRERINNEN SOWIE ANSTELLUNG DER GPA-MITARBEITERINNEN** (1) Mit der Geschäftsführung der Bundesländer wird ein/e Landesgeschäftsführer:in betraut. Die Landesgeschäftsführer:innen und gegebenenfalls deren StellvertreterInnen werden durch einen Ausschuss, der sich aus der/dem Vorsitzenden der GPA, zwei ihrer/seiner Stellvertreter:innen – wobei eine die Bundesfrauenvorsitzende sein soll –, der/dem Bundesgeschäftsführer:in und deren/dessen Stellvertreter:innen zusammensetzt, bestellt. **Sollte die Bundesfrauenvorsitzende nur Mitglied des Bundespräsidiums mit Stimmrecht gem. § 10 sein, dann ist sie gemeinsam mit dem/der Vorsitzenden und einer/eines Stellvertreter:in Mitglied des zur Bestellung der Landesgeschäftsführer:innen gebildeten Ausschusses**. Die/der Landesvorsitzende der/des zu bestellenden Landesgeschäftsführer:in hat bei der jeweiligen Entscheidung mitzuwirken. Ein Mitglied des Betriebsrates der GPA-Beschäftigten ist ebenfalls beizuziehen. Bei der Bestellung einer/eines Stellvertreter:in ist die/der Landesgeschäftsführer:in beizuziehen.

ALT

§ 17 DIE BUNDESLÄNDER

(2) Die Zuordnung erfolgt:
a. für im Berufsleben stehende Mitglieder nach der Arbeitsstätte. Ist die Arbeitsstätte nicht bekannt, wird der Wohnort für die Zuordnung herangezogen. **In diesen Fällen ist danach zu trachten, die Arbeitsstätte in Erfahrung zu bringen**.

b. für Arbeitslose, **Karenzierte**, **Lehrlinge**, SchülerInnen, StudentInnen, PräsenzdienerInnen, Zivildiener, PensionistInnen und außerordentliche Mitglieder nach dem Wohnort.

§ 19 DAS LANDESFORUM

(1)Zusammensetzung:
h. den SekretärInnen des Bundeslandes, unter Beachtung der Richtlinien der Geschäftsführung,

(4) Aufgaben:
k. die Beschlussfassung über die Anzahl der Mitglieder des Landesvorstandes von **mindestens 15 und maximal 40 Mitgliedern** sowie die Wahl dieser – dabei ist auf eine ausgewogene Zusammensetzung der Bezirke bzw. der Wirtschaftsbereiche zu achten,

§ 20 DER LANDESVORSTAND

(4) Aufgaben:
a. die politische Führung und die **mittelfristige politische Positionierung** der GPA im Bundesland,

NEU

§ 17 DIE BUNDESLÄNDER

(2) Die Zuordnung erfolgt:
a. für im Berufsleben stehende **Mitglieder (inkl. Lehrlinge und Karenzierte)** nach der Arbeitsstätte. Ist die Arbeitsstätte nicht bekannt, wird der Wohnort für die Zuordnung herangezogen.

b. für Arbeitslose, Schüler:innen, Student:innen, Präsenzdiener, Zivildiener, Pensionist:innen und außerordentliche Mitglieder nach dem Wohnort.

§ 19 DAS LANDESFORUM

(1) Zusammensetzung:
h. den SekretärInnen des Bundeslandes, unter Beachtung der Richtlinien der Geschäftsführung **des jeweiligen Bundeslandes**,

(4) Aufgaben:
k. die Beschlussfassung über die Anzahl der Mitglieder des Landesvorstandes von **mindestens 20 und maximal 40 Mitgliedern** sowie die Wahl dieser – dabei ist auf eine ausgewogene Zusammensetzung der Bezirke bzw. der Wirtschaftsbereiche zu achten,

§ 20 DER LANDESVORSTAND

(4) Aufgaben:
a. die politische Führung und **die politische Positionierung der GPA** im Bundesland,

ALT

§ 21 DAS LANDESPRÄSIDIUM

(2) Die in die Präsidien der Landesorganisationen des ÖGB entsandten VertreterInnen der GPA – so weit sie nicht schon Mitglieder des Landespräsidiums sind **–** die/der Vorsitzende der Landeskontrolle, deren/dessen StellvertreterIn sowie die/der LandesgeschäftsführerIn und gegebenenfalls deren/dessen StellvertreterIn sind den Sitzungen des Landespräsidiums ohne Stimmrecht beizuziehen.

(4) Aufgaben:
a. die politische Führung und **die mittelfristige politische Positionierung** der GPA im Bundesland,

§ 23 DAS BEZIRKSFORUM

(9) Zur Wahrnehmung der politischen Kommunikation auf Bezirksebene mit dem ÖGB bzw. mit der Bezirksstelle der Kammer für Arbeiter und Angestellte sowie zur Durchführung von mit dem Landesvorstand abgestimmten Aufgaben auf Bezirksebene kann eine Betriebsratsmitglieder-Arbeitsgemeinschaft auf maximal fünf Jahre gewählt werden. Wahlvorschläge müssen mindestens die doppelte Zahl von Unterstützungsunterschriften von Mitgliedern haben, die das aktive Wahlrecht besitzen und sind 14 Tage vor dem Bezirksforum in der Landesstelle einzubringen. Die Funktionsperiode endet jedenfalls mit jenem Landesforum, für das gemäß § 39 (7) Wahlen erfolgen.

NEU

§ 21 DAS LANDESPRÄSIDIUM

(2) Die in die Präsidien der Landesorganisationen des ÖGB entsandten Vertreter:innen der GPA – soweit sie nicht schon Mitglieder des Landespräsidiums sind –**,** die/der Vorsitzende der Landeskontrolle, deren/dessen StellvertreterIn sowie die/der LandesgeschäftsführerIn und gegebenenfalls deren/dessen StellvertreterIn sind den Sitzungen des Landespräsidiums ohne Stimmrecht beizuziehen.

(4) Aufgaben:
a. die politische Führung und **die politische Positionierung der GPA** im Bundesland,

§ 23 DAS BEZIRKSFORUM

(9) Zur Wahrnehmung der politischen Kommunikation auf Bezirksebene mit dem ÖGB bzw. mit der Bezirksstelle der Kammer für Arbeiter und Angestellte sowie zur Durchführung von mit dem Landesvorstand abgestimmten Aufgaben auf Bezirksebene kann eine Betriebsratsmitglieder-Arbeitsgemeinschaft auf maximal fünf Jahre gewählt werden. Wahlvorschläge müssen mindestens die doppelte Zahl von Unterstützungsunterschriften von Mitgliedern **aus dem betreffenden Bezirk, gemessen an der Zahl der Personen auf dem Wahlvorschlag,** haben, die das aktive Wahlrecht besitzen und sind 14 Tage vor dem Bezirksforum in der Landesstelle einzubringen. Die Funktionsperiode endet jedenfalls mit jenem Landesforum, für das gemäß § 39 (7) Wahlen erfolgen.

ALT

§ 26 DIE BUNDESAUSSCHÜSSE DER WIRTSCHAFTSBEREICHE

(2) Jeder Wirtschaftsbereich eines Bundeslandes hat ein Grundmandat im Bundesausschuss, wenn er die Voraussetzungen gemäß § 29 (1) oder (2) erfüllt. Für je 500 Mitglieder - Bruchteile über ein Drittel zählen voll – ist ein weiteres Mitglied durch die Landeskonferenz zu nominieren, wobei das Grundmandat anzurechnen ist. Die Mitgliederzahl wird nach dem Mitgliederstand des vor dem Bundesausschuss des Wirtschaftsbereiches gelegenen 31. 12. Berechnet.

NEU

§ 26 DIE BUNDESAUSSCHÜSSE DER WIRTSCHAFTSBEREICHE

(2) Jeder Wirtschaftsbereich eines Bundeslandes hat ein Grundmandat im Bundesausschuss, wenn er die Voraussetzungen gemäß § 29 (1) oder (2) erfüllt. Für je 500 Mitglieder - Bruchteile über ein Drittel zählen voll – ist ein weiteres Mitglied durch die Landeskonferenz zu nominieren, wobei das Grundmandat anzurechnen ist. **Ab 2.000 Mitglieder ist für je 750 Mitglieder - Bruchteile über ein Drittel zählen voll – ein weiteres Mitglied durch die Landeskonferenz zu nominieren**. Die Mitgliederzahl wird nach dem Mitgliederstand des vor dem Bundesausschuss des Wirtschaftsbereiches gelegenen 31.12. berechnet. **Kommt einem Bundesland neben dem Grundmandat im Bundesausschuss kein weiteres Mandat zu und kommt es zu einer begründeten und zumindest eine Kalenderwoche vor Abhaltung der Bundesausschusssitzung angekündigten Verhinderung des/der Mandatsträger:in, so kann eine Nachnominierung im Anlassfall erfolgen**.

ALT

§ 29 DIE LANDESKONFERENZEN DER WIRTSCHAFTSBEREICHE

(5) Stimmberechtigte Delegierte:
Jeder Betrieb mit einem gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglied hat ein Grundmandat. Betriebe mit einer Organisationsdichte von 20 bis 50 Prozent können die Hälfte der gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder entsenden, wobei die Wahl durch die gewählten, gewerschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder erfolgt. Betriebe mit einer Organisationsdichte von über 50 Prozent entsenden alle gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder. Dies gilt auch sinngemäß für Jugendvertrauensratsmitglieder. Bei Betrieben ohne Betriebsrat bzw. ohne gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder geht das Entsendungsrecht auf die gewerkschaftliche Betriebsgruppe über, falls diese gemäß § 24 konstituiert wurde. In diesem Fall entsendet die Betriebsgruppe ein/e Delegierte/r. Der Landesausschuss ist berechtigt, maximal fünf zusätzliche stimmberechtigte Delegierte zu nominieren, wobei die Zahl nicht höher als 20 Prozent der Gesamtdelegierten sein darf.

§ 31 KONZERNVERTRETUNGEN UND ZENTRALBETRIEBSRÄTE

(1) Zur besonderen Behandlung der Anliegen von Konzernvertretungen und Zentralbetriebsräten ist von der Bundesgeschäftsführung gemeinsam mit der/dem jeweiligen ehrenamtlichen KonzernekoordinatorIn das Konzerneforum **ein Mal pro Jahr** einzuberufen.

NEU

§ 29 DIE LANDESKONFERENZEN DER WIRTSCHAFTSBEREICHE

(5) Stimmberechtigte Delegierte: Jeder Betrieb mit einem gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglied hat ein Grundmandat. Betriebe mit einer Organisationsdichte von 20 bis 50 Prozent können die Hälfte der gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder entsenden, wobei die Wahl durch die gewählten, gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder erfolgt. Betriebe mit einer Organisationsdichte von über 50 Prozent entsenden alle gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder. Dies gilt auch sinngemäß für Jugendvertrauensratsmitglieder. Bei Betrieben ohne Betriebsrat bzw. ohne gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder geht das Entsendungsrecht auf die gewerkschaftliche Betriebsgruppe über, falls diese gemäß § 24 konstituiert wurde. In diesem Fall entsendet die Betriebsgruppe ein/e Delegierte/r. Der Landesausschuss ist berechtigt, maximal fünf zusätzliche stimmberechtigte Delegierte zu nominieren, wobei die Zahl nicht höher als 20 Prozent der Gesamtdelegierten sein darf. **Der Landesvorstand kann beschließen, dass von den Kriterien der Organisationsdichte abgewichen werden kann**.

§ 31 KONZERNVERTRETUNGEN UND ZENTRALBETRIEBSRÄTE

(1) Zur besonderen Behandlung der Anliegen von Konzernvertretungen und Zentralbetriebsräten ist von der Bundesgeschäftsführung gemeinsam mit der/dem jeweiligen ehrenamtlichen Konzernekoordinator:in das Konzerneforum **alle 2,5 Jahre** einzuberufen.

ALT

§ 35 DIE JUGEND

(6) Aufgaben des Bundesjugendforums:
k. alle 2,5 Jahre die Wahl einer/eines Bundesjugendvorsitzenden und von **vier StellvertreterInnen**, wobei eine als Jugendbundesfrauenbeauftragte direkt von den weiblichen Delegierten des Bundesjugendforums gewählt wird. Weiteres ist ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter sowie eine Repräsentanz verschiedener Personengruppen sicher zu stellen,

§ 39 WAHLEN UND BESCHLÜSSE

(10) Scheidet während der Funktionsdauer ein/e FunktionärIn oder ein/e Delegierte/r bzw. Ersatzdelgierte/r der Bundeskontrolle oder Landeskontrolle aus, ist eine Nachwahl in dem Organ durchzuführen, in dem die Wahl bzw. Delegierung der/des Ausscheidenden vorgenommen wurde. Wenn eine Nachwahl binnen drei Monaten nicht möglich ist, kann das jeweilige geschäftsführende Leitungsorgan Vorschläge vorlegen**, die vom Bundesvorstand** zu bestätigen sind. Ausgenommen davon ist die Jugend. Vorschläge aus den Leitungsorganen der Jugend werden vom Bundesjugendvorstand bestätigt. Wurde in einem Organ die Quote durch Wahl von „zusätzlichen Plätzen“ erreicht, geht im Falle des Ausscheidens dieser Platz automatisch an die Frau, die über einen zusätzlichen Platz in dieses Gremium gewählt wurde.

NEU

§ 35 DIE JUGEND

(6) Aufgaben des Bundesjugendforums:
k. alle 2,5 Jahre die Wahl einer/eines Bundesjugendvorsitzenden und von **sechs Stellvertreter:innen**, wobei eine als Jugendbundesfrauenbeauftragte direkt von den weiblichen Delegierten des Bundesjugendforums gewählt wird. Weiteres ist ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter sowie eine Repräsentanz verschiedener Personengruppen sicher zu stellen,

§ 39 WAHLEN UND BESCHLÜSSE

(10) Scheidet während der Funktionsdauer ein/e FunktionärIn oder ein/e Delegierte/r bzw. Ersatzdelgierte:r der Bundeskontrolle oder Landeskontrolle aus, ist eine Nachwahl in dem Organ durchzuführen, in dem die Wahl bzw. Delegierung der/des Ausscheidenden vorgenommen wurde. Wenn eine Nachwahl binnen drei Monaten nicht möglich ist, kann das jeweilige geschäftsführende Leitungsorgan Vorschläge vorlegen**, die auf Bundesebene vom Bundesvorstand und auf Landesebene vom Landesvorstand** zu bestätigen sind. Ausgenommen davon ist die Jugend. Vorschläge aus den Leitungsorganen der Jugend werden vom Bundesjugendvorstand bestätigt. Wurde in einem Organ die Quote durch Wahl von „zusätzlichen Plätzen“ erreicht, geht im Falle des Ausscheidens dieser Platz automatisch an die Frau, die über einen zusätzlichen Platz in dieses Gremium gewählt wurde.

ALT

§ 39 WAHLEN UND BESCHLÜSSE

(14) Gültige Beschlüsse sind mit einfacher Mehrheit zu fassen. Bei der Abberufung gemäß § 9 (4) lit. n. bedarf es einer qualifizierten Mehrheit von zwei Drittel der Abstimmenden, wobei drei Viertel der einzuladenden Stimmberechtigten anwesend sein müssen. Sonst ist für die gültige Beschlussfassung die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der einzuladenden Stimmberechtigten notwendig. Ausgenommen davon sind Beschlüsse in den Bezirksforen gemäß § 23, in den Landeskonferenzen der Wirtschaftsbereiche gemäß § 29 und in den Landesjugendforen gemäß § 35 (13). Sollten bei diesen Organen weniger als die Hälfte der einzuladenden Stimmberechtigten anwesend sein, dann ist der Beginn des Bezirksforums, der 47 Landeskonferenz des Wirtschaftsbereiches bzw. das Landesjugendforum um 30 Minuten zu verschieben, um beschlussfähig zu sein. ...

NEU

§ 39 WAHLEN UND BESCHLÜSSE

(14) Gültige Beschlüsse sind mit einfacher Mehrheit zu fassen. Bei der Abberufung gemäß § 9 (4) lit. n. bedarf es einer qualifizierten Mehrheit von zwei Drittel der Abstimmenden, wobei drei Viertel der einzuladenden Stimmberechtigten anwesend sein müssen. Sonst ist für die gültige Beschlussfassung die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der einzuladenden Stimmberechtigten notwendig. Ausgenommen davon sind Beschlüsse **in den Landesvorständen gemäß § 20**, in den Bezirksforen gemäß § 23, in den Landeskonferenzen der Wirtschaftsbereiche gemäß § 29 und in den Landesjugendforen gemäß § 35 (13). Sollten bei diesen Organen weniger als die Hälfte der einzuladenden Stimmberechtigten anwesend sein, dann ist der Beginn **des Landesvorstandes**, des Bezirksforums, der Landeskonferenz des Wirtschaftsbereiches bzw. das Landesjugendforum um 30 Minuten zu verschieben, um beschlussfähig zu sein. ...

Antrag 22:

GWO: WB 17 und WB 19 Landesauschuss NÖ: Ersatzdelegierte

1. Antrag auf Einführung einer „Kann“-Bestimmung für die Wahl von Ersatzdelegierten

Begründung und Problemstellung

Es wurde die Notwendigkeit erkannt, die Möglichkeit zur Wahl von Ersatzmitgliedern bzw. Ersatzdelegierten in den Gremien der Gewerkschaft GPA wiederherzustellen. Gemäß den Beschlüssen des 5. Bundesforums 2021 wurde die Möglichkeit einer Wahl von Ersatzdelegierten in der Wahl- und Geschäftsordnung der GPA gestrichen. Diese Streichung führt in der Praxis zu Problemen für die Funktionsfähigkeit und Kontinuität der Gremienarbeit. Es besteht ein dringender Bedarf, diese Möglichkeit erneut im Statut zu verankern, um die Arbeit der Gewerkschaft GPA effizienter und inklusiver zu gestalten.

Antragstext

Das GPA Bundesforum ’25 möge beschließen, das Statut der Gewerkschaft GPA um eine Bestimmung zu ergänzen, die die Wahl von Ersatzdelegierten in GPA-Gremien ermöglicht, aber nicht zwingend vorschreibt. Konkret wird beantragt, eine „Kann“-Bestimmung in das Statut aufzunehmen. Diese Bestimmung soll es den jeweiligen Gremien erlauben, nach eigenem Bedarf und Ermessen Ersatzdelegierte zu wählen, falls dies als sinnvoll und notwendig erachtet wird.

Vorteile und Zielsetzung der ‚Kann‘-Bestimmung Die Einführung einer solchen „Kann“-Bestimmung für die Wahl von Ersatzdelegierten wird aus folgenden wichtigen Gründen befürwortet:

- Sicherung der Handlungsfähigkeit und Kontinuität: Die Möglichkeit, Ersatzdelegierte zu wählen, stellt sicher, dass auch kleine Strukturen ihre Arbeit aufrechterhalten können, selbst wenn ordentliche Mitglieder aufgrund von Krankheit, Jobwechsel oder anderen Gründen verhindert sind. Dies verhindert, dass Mitbestimmungsrechte für längere Zeiträume ungenutzt bleiben oder Gremien lahmgelegt werden.
- Vermeidung von Diskriminierung: Die derzeitige Situation diskriminiert insbesondere kleinere Mitgliedschaftsbereiche, die bei Ausfall eines Delegierten ihre Vertretung verlieren. Eine „Kann“-Bestimmung würde diesen Strukturen die Flexibilität geben, ihre Vertretung bei Bedarf abzusichern.
- Stärkung der Beteiligung und Förderung des Nachwuchses: Ersatzdelegierte können wertvolle Erfahrungen und Einblicke in die Gremienarbeit der GPA gewinnen. Dies fördert nicht nur die persönliche Entwicklung der Ersatzdelegierten, sondern entlastet auch die regulären Delegierten und stärkt die Gremien insgesamt. Es ermöglicht zudem einen niederschwelligen Einstieg in die Strukturen der GPA und trägt somit zu deren nachhaltiger Stärkung bei.

- Erhöhung der Engagementbereitschaft: Viele GPA-Mitglieder sind bereit, sich in Gremien und Funktionen zu engagieren, finden aber oft keine passende Möglichkeit, die mit den Anforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (z. B. Care-Arbeit) vereinbar ist. Eine flexible Möglichkeit zur Wahl von Ersatzdelegierten als „Kann"-Bestimmung kann die Bereitschaft zur Mitarbeit in Gremien signifikant erhöhen.

Vorschlag zur Umsetzung

Es wird vorgeschlagen, die entsprechenden Paragrafen der Wahl- und Geschäftsordnung der GPA so anzupassen, dass die Wahl von Ersatzdelegierten als Option („kann") verankert wird.

GPA Bundesforum ’25
mit uns.

MEINE GEWERKSCHAFT