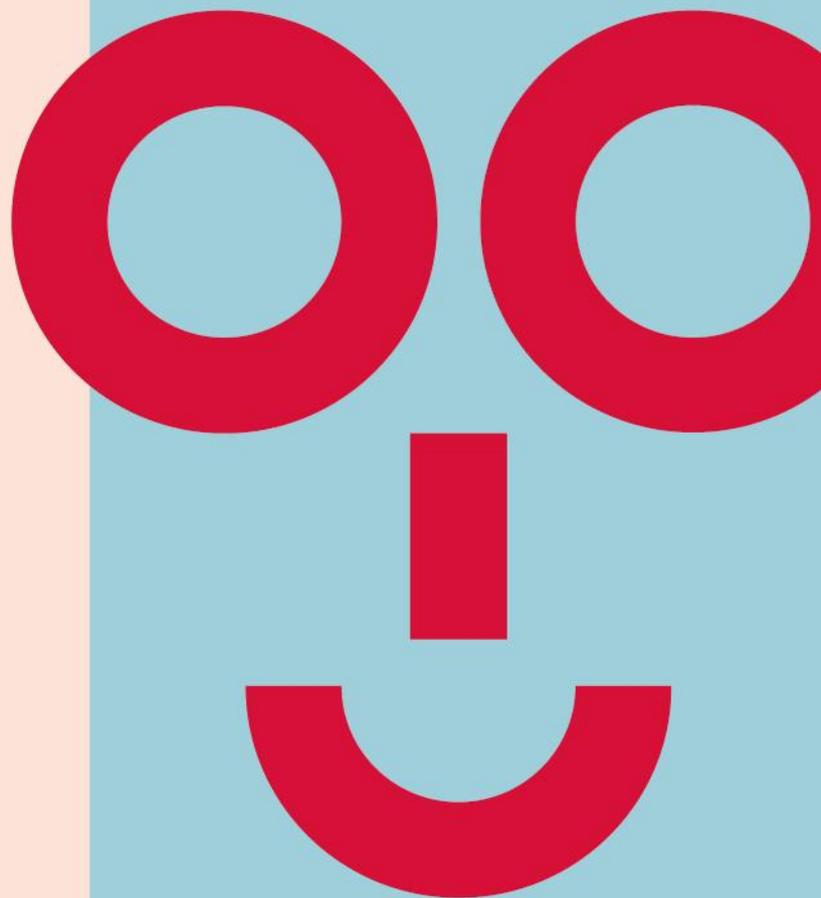


# LANDESFORUM '25

Oberösterreich



Leitantrag

**DAS  
GEWERK-  
SCHAFFEN  
WIR!**

[www.gpa.at](http://www.gpa.at)

**gpa**  
**MEINE  
GEWERKSCHAFT**

## **INHALT**

Leitantrag Landesforum Gewerkschaft GPA OÖ .....	3
Arbeitszeit .....	4
Elementarpädagogik mit langen Öffnungszeiten und weniger Schließtagen .....	5
Ausbau der Betreuungs- und Pflegeangebote.....	6
Schutz begünstigt behinderter Arbeitnehmer:innen .....	7
Versichertennahe Sozialversicherung – Selbstverwaltung.....	8
Sozialhilfe.....	10
Ausbau des öffentlichen Verkehrs .....	11
Zweckwidmung der Wohnbauförderung .....	12
Wohnbauförderungsmilliarde für die Länder.....	13
Einführung einer Leerstandsabgabe.....	14
Fremdenverkehr - Öffnungszeiten - Sonntagsöffnung - Tourismus .....	16
Finanzielle Stärkung der Gemeinden .....	17
Lohnnebenkosten – Lohnleistungskosten .....	18
Strafbestimmungen im ArbVG .....	19
Steuern.....	20
Pension .....	21
Altersteilzeit.....	22
Arbeitslosigkeit.....	23
Sechste Urlaubswoche .....	24
Verbesserung Abfertigung neu .....	25
Senkung der Freistellungsgrenzen für Betriebsräte .....	26

Antrag Frauen.....	28
Die Einkommensschere schließen und die gläserne Decke durchbrechen .....	28
Echte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.....	30
Den Gender Pension Gap schließen .....	32
Armut darf nicht weiblich sein .....	33
Ein Leben frei von Sexismus, Gewalt und Diskriminierung .....	34
Körperliche, mentale und finanzielle Frauengesundheit am Arbeitsplatz.....	35
Antrag Jugend .....	38
Einrichtung einer Bildungsakademie für junge Erwachsene .....	38
Wohnkostenförderung für Schüler:innen, Lehrlinge und Studierende.....	39
Fit für die Zukunft .....	40
Anerkennung der Freistellung bei Periodenschmerzen.....	42

## **Leitantrag Landesforum Gewerkschaft GPA OÖ**

Die Gewerkschaft GPA setzt sich auf allen Ebenen für die Interessen ihrer Mitglieder bzw. der Arbeitnehmer:innen ein. Das betrifft den Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen gegenüber den Arbeitgeber:innen, aber auch die Formulierung von Forderungen an die politischen Entscheidungsträger:innen auf allen Ebenen.

Im Bereich des Arbeitsrechts, der Steuerpolitik und der sozialen Sicherung trifft dies den Bundesgesetzgeber. Das Leben der Arbeitnehmer:innen wird jedoch auch maßgeblich von Entscheidungen auf landespolitischer Ebene betroffen.

Die Rahmenbedingungen der Menschen in Bezug auf leistbares Wohnen, Mobilität und öffentlichen Verkehr, das Gesundheitswesen, Pflege und Betreuung, Kinderbildungseinrichtungen oder die Förderung der regionalen Wirtschaft werden überwiegend in den Ländern entschieden.

Als Gewerkschaft GPA OÖ setzen wir uns daher als Interessenvertretung auch auf landespolitischer Ebene für eine arbeitnehmer:innenfreundliche Politik ein. Daher richten sich diese Anträge gleichermaßen an die Verantwortlichen in Bund und Land.

## **Arbeitszeit**

Mit Blick auf die ständig steigenden Belastungen im Arbeitsleben in allen Branchen ist eine spürbare Arbeitszeitverkürzung auf gesetzlicher Ebene ein Gebot der Stunde.

In diesem Zusammenhang fordert die Gewerkschaft GPA OÖ den Gesetzgeber auf,

- innerhalb der nächsten fünf Jahre die derzeit gem. § 4 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz (AZG) geltende Arbeitszeit bei vollem Gehalts- und Personalausgleich von 40 Stunden pro Woche auf 35 Stunden pro Woche stufenweise eine Stunde pro Jahr abzusenken und
- einen Rechtsanspruch auf Vollzeit gesetzlich sicherzustellen.

## **Elementarpädagogik mit langen Öffnungszeiten und weniger Schließtagen**

Unsere elementarpädagogischen Einrichtungen gehören zu den ersten und damit zu den wichtigsten Bildungsstationen. Kinder erlernen hier die ersten Schritte für ein solidarisches Miteinander und dies ist ein Fundament für eine funktionierende humanistische Gesellschaft.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang

- ein flächendeckendes und ausreichendes Angebot an ganztägigen Kinderbildungseinrichtungen sowie ein zweites verpflichtendes und gebührenfreies Kindergartenjahr für alle;
- die Wiedereinführung der kostenlosen Nachmittagsbetreuung, damit Eltern(-teile), die arbeiten wollen bzw. müssen, ihr Geld nicht zu einem beträchtlichen Ausmaß für die Betreuung der Kinder ausgeben müssen;
- einheitliche Rahmenbedingungen in der Qualitätssicherung betreffend Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Personalschlüssel und Weiterbildungsmaßnahmen, Öffnungszeiten sowie die Ausbildung der Pädagog:innen;
- eine dauerhafte, verlässliche und ausreichende Ausstattung aller elementarpädagogischen Einrichtungen mit den notwendigen Finanzmitteln aus der öffentlichen Hand;
- begleitend bzw. erweiternd eine ganztägige Betreuung auch für Schulkinder, um den Eltern(-teilen) Vollzeitarbeit zu ermöglichen;
- die Implementierung einer Gesamtschule der Sechs- bis Vierzehnjährigen. Es ist für ein Kind ab dem zehnten Lebensjahr eindeutig zu früh, eine mehr oder weniger finale Entscheidung den weiteren Bildungsweg betreffend vorzuzeichnen.

## **Ausbau der Betreuungs- und Pflegeangebote**

Um den Anspruch auf Sachleistungen verwirklichen zu können, müssen die Angebote im Bereich der Pflege und Betreuung in ganz Österreich weiter ausgebaut und neue geschaffen werden. In den einzelnen Bundesländern gibt es derzeit bei den Angeboten zudem auch große regionale Unterschiede.

Die Gewerkschaft GPA ÖÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- für ganz Österreich einheitliche Standards auf hohem Niveau festgelegt werden;
- die Steuermittel, die über den Finanzausgleich 2024 (FAG 2024) mit dem Pflegefonds unterstützend für die Länder und Gemeinden im Bereich der Langzeitpflege aufgewendet wurden, aufgestockt, regelmäßig valorisiert und ins Dauerrecht überführt werden;
- dauerhaft sichergestellt wird, dass die Länder ihren Verpflichtungen im Zusammenhang mit Betreuung und Pflege auch gerecht werden. Öffentlich finanzierte Pflege und Betreuung soll von Organisationen betrieben werden, deren Fokus und Daseinszweck die Erbringung dieser gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten ist;
- Institutionen und Unternehmen in der öffentlich geförderten Pflegeversorgung ausschließlich gemeinnützig betrieben werden dürfen. Die Gemeinnützigkeit als Erfordernis für den Betrieb von Pflegeeinrichtungen ist landesgesetzlich festzuschreiben.
- unter Miteinbeziehung von Expert:innen und Betroffenen aus dem Bereich der Pflege ein Personalschlüssel entwickelt wird, der sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch jenen der zu Pflegenden gerecht wird.
- die in Österreich laut Aussendung des Sozialministeriums in tagesstrukturellen Einrichtungen – sogenannten Werkstätten – beschäftigten etwa 28.000 Menschen mit Behinderungen nicht nur lediglich ein Taschengeld, sondern eine Entlohnung auf kollektivvertraglicher Basis bekommen, ohne dabei Gefahr zu laufen, bestehende Geldmittel aus anderen Sozialtöpfen zu verlieren. Die auf gewerkschaftliche Initiative hin erlassene Förderrichtlinie ist ein wichtiger Schritt; es bedarf aber ihrer vollumfänglichen Umsetzung und diese
- ist umgehend in die Wege zu leiten.

## **Schutz begünstigt behinderter Arbeitnehmer:innen**

Menschen, die physisch und/oder psychisch beeinträchtigt sind, haben ein Recht auf Erwerbstätigkeit, auf einen ihrem Können und Wissen entsprechenden Arbeitsplatz und auf einen respektvollen Umgang auf Augenhöhe. Die derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen werden diesen Notwendigkeiten über weite Strecken nicht gerecht und es bedarf daher dringend nachhaltig wirksamer Verbesserungen.

Aktuell sind bspw. in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmer:innen als so genannte Ausgleichstaxe für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, lediglich 320 Euro monatlich zu entrichten. In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmer:innen sind es für jede Person, die zu beschäftigen wäre, nur 451 Euro monatlich. Diese Bagatellobeträge sind nachgerade als Aufforderung zu verstehen, möglichst wenig bis keine begünstigt Behinderten einzustellen.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- der Kündigungsschutz für begünstigt Behinderte gem. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) unter Einbeziehung von Gewerkschaften, Behinderteneinrichtungen und den zuständigen Stellen im Sozialministerium mit Blick auf längst notwendige Aufwertungen einer umfassenden Evaluierung zu unterziehen ist;
- sichergestellt ist, dass diese Menschen einen umfassenden Schutz haben – unabhängig davon, ob jemand im aufrechten Dienstverhältnis eine Behinderung erfährt oder ob jemand sich als Betroffene/r um einen neuen Arbeitsplatz bewirbt. Auch und gerade in solchen Fällen muss der Kündigungsschutz ab sechs Monaten und uneingeschränkt greifen;
- die Ausgleichstaxe gem. § 9 BEinstG in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmer:innen auf ein durchschnittliches Brutto-Monatseinkommen gem. dem im jeweiligen Betrieb anzuwendenden Kollektivvertrag (KV) zu erhöhen ist;
- in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmer:innen die Ausgleichstaxe auf zwei Drittel eines durchschnittlichen Brutto-Monatseinkommens gem. dem im jeweiligen Betrieb anzuwendenden Kollektivvertrag (KV) zu erhöhen ist;

## **Versichertennahe Sozialversicherung – Selbstverwaltung**

Die gesamte Sozialversicherung wurde durch die sogenannte „Reform“ im Jahr 2018 massiv geschwächt. Neben einer finanziellen Austrocknung wurde diese für die unselbstständig Erwerbstätigen so wichtige Einrichtung letztlich der absoluten Willkürherrschaft der Wirtschaftsvertreter:innen ausgeliefert.

Das bewirkte und bewirkt eine Steuerung, die sich nicht an den Interessen der Leistungsberechtigten – sprich: an den Interessen derer, die mit ihren Beiträgen die Finanzierung bewerkstelligen -, sondern einzig an jenen der Arbeitgeber:innen orientiert.

Die Verkleinerung der Gremien und die Überzentralisierung der Steuerung in den Trägern sowie mangelnde Kompetenzen für die Landesstellenausschüsse trugen und tragen zu einem massiven Abbau der Versichertennahe bei. Das verlangt nach einer umfassenden Kurskorrektur.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- die ÖGK-Landesstellen Personalkompetenz für regional relevante Bereiche haben;
- es zu einer Ausweitung des Gestaltungsspielraums durch eine höhere Dotierung des Innovations- und Zielsteuerungsfonds kommt, dessen Mittel unabhängig von Beschlüssen des Verwaltungsrats verwendet werden können;
- auch die Verhandlungsführung und der Abschluss von Einzelverträgen mit regional spezifischen Gesundheitsdiensteanbieter:innen im jeweiligen Bundesland uneingeschränkt möglich ist, wenn es keine Gesamt- oder Rahmenverträge gibt;
- die ÖGK, die Pensionsversicherungsanstalt (PV) und die AUVA mehr Kompetenzen für die selbstständige Landesselbstverwaltung erhalten;
- die Gremien der PVA/AUVA-Landesstellen vergrößert werden.
- die PV- und die AUVA-Landesstellen eigenständig die Letztentscheidung von Härtefällen treffen können;
- die Möglichkeit zur Schaffung von Leistungsausschüssen gewährleistet ist;
- in allen Gemeinden ab 10.000 Einwohner:innen Gesundheitszentren der Krankenversicherung einzurichten sind, wenn Versorgungslücken vorhanden sind.
- auf gesetzlicher Ebene alle Voraussetzungen dafür zu schaffen sind, um dem System der Kassenärzt:innen absoluten Vorrang vor dem der Wahlarzt/-ärztinnen zu geben;

- eine flächendeckende allgemeinmedizinische und fachärztliche Gesundheitsversorgung nicht davon abhängt, wie viel Geld jemand hat.
- insbesondere mit der Einführung einer dauerhaften Wertschöpfungsabgabe eine ausreichende Finanzierung sichergestellt wird. Eine Wertschöpfungsabgabe ist eine Steuer bzw. eine Abgabe, die an die Wertschöpfung in einem Unternehmen anknüpft;
- letztlich auf gesetzlicher Ebene dauerhaft manifestiert wird, dass die Selbstverwaltung der ÖGK und der PV wieder mehrheitlich bei den Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innenseite angesiedelt ist und bleibt;
- alle im Jahr 2018 dahingehend getroffenen Änderungen resp. Verschlechterungen umgehend rückgängig gemacht werden;

## **Sozialhilfe**

Die Sozialhilfe als eines der wichtigsten Netze der Grundversorgung bedarf – basierend auf den Erfahrungen der letzten Jahre – einer grundlegenden Neuausrichtung.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- als Ersatz für die Sozialhilfe eine bundeseinheitliche, existenzsichernde Mindestsicherung mit Mindestsätzen statt Maximalleistungshöhen implementiert wird;
- es zu einer Neuregelung der Kinderrichtsätze im Rahmen der Reform der Familienbeihilfe dergestalt kommt, dass Erwerbsanreize gegeben sind und Kinderarmut verhindert wird;

## **Ausbau des öffentlichen Verkehrs**

Der motorisierte Individualverkehr trägt wesentlich dazu bei, dass es mit aller Wahrscheinlichkeit bald zu irreparablen Umweltschäden zum Nachteil aller kommt. Verbunden damit reduziert sich die gesamte Lebensqualität und erhöht sich die ohnehin schon bestehende Belastung auf dem Weg von und zur Arbeit durch eine nachgerade chronische Überlastung des bestehenden Straßen- und Brückennetzes für Mensch und Natur.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- auf regionaler Ebene mittel- bis langfristig eine Siedlungsstruktur anzustreben ist, in der praxistaugliche Alternativen zu PKW und LKW Platz finden;
- Maßnahmen ergriffen werden, die die regelmäßigen Wege zwischen Wohnen, Arbeit, Bildung, Freizeit, Gesundheit sowie für die Zu- und Ablieferung etc. in einem angemessenen Zeitrahmen und mit kurzen Distanzen realisierbar sind;
- der so genannte „multilaterale Verkehr“ unter Einbindung der Kommunen, der Verkehrsbetriebe und der Interessenvertretungen (Arbeiterkammer, Gewerkschaften, Fahrgastinteressenvertretungen etc.) so gestaltet wird, dass an den Knotenpunkten des öffentlichen Verkehrs entsprechende Park & Ride-Möglichkeiten errichtet werden, die die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel fördern und erleichtern;
- Maßnahmen auf politischer Ebene gesetzt werden, die zu einer langfristigen Sicherung und Ausweitung der Verkehrsdienstverträge führen;
- dauerhafte Lösungen für die sogenannte Personalfinanzierung für den Bahn- und den Busbereich in Oberösterreich und insgesamt in allen Bundesländern gefunden werden;
- insbesondere bei bestehenden und noch zu errichtenden Gewerbe- und Wohnparks im Zuge der Raumplanung eine durchgängige öffentliche Erreichbarkeit sicherzustellen ist;

## **Zweckwidmung der Wohnbauförderung**

Der Wohnbausektor erlebte in den letzten Jahren den stärksten Einbruch seit langem. Die Wohnbauinvestitionen sind stark gesunken. Das beschlossene Wohn- und Baupaket mit einem Gesamtvolumen von 2,2 Mrd. Euro hat zwar einige wichtige Impulse enthalten. Davon ist aber bislang noch nichts zu erkennen.

Der Rückgang bei der Bautätigkeit gefährdet nicht nur leistbares Wohnen in Österreich, sondern auch Tausende Arbeitsplätze am Bau sowie in nachgelagerten Branchen.

Die Zweckwidmung der Wohnbauförderung und der Darlehensrückflüsse wurde 2008 abgeschafft. Seither müssen die Bundesländer die Gelder aus diesem Topf nicht mehr verpflichtend für die Schaffung und Sanierung von Wohnraum verwenden - und tun das auch nicht mehr unbedingt.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- die im Jahr 2008 abgeschaffte Zweckwidmung der Wohnbauförderung und der Darlehensrückflüsse unverzüglich wieder eingeführt wird;
- die Bundesländer die Gelder aus diesem Topf verpflichtend ausschließlich für die Schaffung und Sanierung von leistbarem Wohnraum verwenden müssen;
- es zu keiner Anwendung der volkswirtschaftlich ohnehin fragwürdigen Maastricht-Kriterien auf öffentliche Investitionen in leistbarem Wohnbau kommt;

## **Wohnbauförderungs­milliarde für die Länder**

Der Bund soll den Ländern dauerhaft eine zweckgebundene Wohnbau-Milliarde zuweisen. Damit sollen eine höhere geförderte Bautätigkeit sowie die Beschäftigung am Bau gesichert werden.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- die Länder ihren vollen Anteil nur dann bekommen dürfen, wenn sie dieses Geld zusätzlich in den geförderten qualitätsvollen Wohnbau investieren;
- die Länder die Fördersätze pro Wohnung ob der stark gestiegenen Zinskosten für Bankdarlehen erhöhen müssen;
- auch die geförderte Neubaumenge gerade im sozialen Wohnbau insgesamt deutlich zu steigern ist;

## Einführung einer Leerstandsabgabe

Es darf zu keinem weiteren Verkauf von geförderten Wohnungen mehr kommen. Damit sollen Spekulationsgewinne verhindert und der Bestand an leistbaren Wohnungen gesichert werden. Massiv gestiegene Baulandpreise sind ein Grund für steigende Wohnkosten. Dies steht dem Grundrecht auf leistbares Wohnen diametral entgegen.

Dem Bodenverbrauch kann man mit sozialem Wohnbau mittels mehrgeschossiger Bauten oder Gebäuden in verdichteter Flachbauweise entgegenwirken. Die Obergrenzen für Grundstückspreise, die im geförderten Wohnbau von den Wohnbauförderungsgesetzen vorgegeben werden, sind kaum mehr erzielbar, da die wirklichen Grundstückspreise weit darüber liegen.

Die Sanierung öffentlicher Gebäude leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele sowie zur langfristigen Senkung der Energiekosten für die öffentliche Hand.

Die Gewerkschaft GPA ÖÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- eine strukturierte Bodenpolitik dergestalt betrieben wird, dass Grundstücke für den geförderten Wohnbau zur Verfügung gestellt werden können;
- Grundstücke, die bereits in öffentlicher Hand sind (bspw. nicht mehr benötigte Flächen und Gleise von Bahnhöfen oder leere Kasernen) ausschließlich mit geförderten Wohnungen bebaut werden dürfen;
- eine spürbare Dämpfung der Baulandpreise für den geförderten Wohnbau als essenziell notwendige Maßnahme durchgesetzt wird;
- so in den Widmungs- und Bebauungsplänen die Widmungskategorie „Sozialer Wohnbau“ zur Anwendung kommt, de facto nur Wohnbauten mit einem überwiegenden Anteil von geförderten Wohnungen mit entsprechenden Mietkostenbeschränkungen errichtet werden;
- auf zu teuren Grundstücken kein geförderter Wohnbau stattfinden kann und darf.
- die Sanierungsrate der öffentlichen Gebäude, die derzeit weit hinter der von der EU vorgeschriebenen Sanierungsrate von 3 % liegt, zeitnah und umfassend in Angriff genommen wird und dafür ausreichend öffentliche zweckgewidmete Mittel zu vergeben sind;
- eine sogenannte „Wohnbauinvestitionsbank“ geschaffen wird, um den geförderten Wohnbau trotz der massiven Zinssteigerungen zu vergünstigen;

- eine „Wohnbauinvestitionsbank“ Mittel bei der Europäischen Investitionsbank (EIB) abrufen und zinsgünstige Kredite an gemeinnützige und private Bauträger für die Errichtung leistbarer Wohnungen weiterreichen kann;
- die Implementierung einer langfristigen Raumplanung vorangetrieben wird, die der Zersiedelung und erhöhtem Bodenverbrauch entgegenwirkt;
- die Standorte neuer Wohnungen verstärkt auch an der bestehenden Infrastruktur und den Bedürfnissen der (künftigen) Bewohner:innen nach kurzen Arbeitswegen und Nähe zu regionaler Gesundheits- und Lebensmittelversorgung orientiert werden;

## **Fremdenverkehr - Öffnungszeiten - Sonntagsöffnung - Tourismus**

Eine deutliche Beschränkung von aufgrund der Verordnungsermächtigungen in § 3 Sonn- und Feiertags-Betriebszeitengesetz (BZG) sowie den §§ 4a (Tourismus) und 5 (Sonn- und Feiertage) Öffnungszeitengesetz (ÖZG) im Rahmen der Landeskompetenz erlassenen Verordnungen, die ein Offenlassen der Geschäfte an Sonn- und Feiertagen sowie in Tourismuszonen ermöglicht, ist dringend erforderlich.

Ausnahmegenehmigungen dürfen nicht exzessiv zum Einsatz kommen, zumal man damit die Schutzfunktion der Arbeitszeitbestimmungen aushebelt. Denkbar ist etwa die Festlegung einer bestimmten Zahl von Wochen pro Saison im Gesetz, hinsichtlich derer per Verordnung der Landeshauptleute disponiert werden kann.

Es braucht eine rechtlich verbindliche Klarstellung, dass auch Hybridsupermärkte, die an bestimmten Tagen kein Personal beschäftigen, unter das ÖZG fallen.

Das ÖZG stellt im Kern kein arbeits-, sondern ein wettbewerbsrechtliches Gesetz dar, das verhindern soll, dass sich einzelne Marktteilnehmer:innen unlautere Vorteile verschaffen.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- Ausnahmegenehmigungen nicht exzessiv zum Einsatz kommen dürfen, zumal man damit die Schutzfunktion der Arbeitszeitbestimmungen aushebelt;
- es zu einer Festlegung einer Obergrenze von Wochen pro Saison im Gesetz kommt, hinsichtlich derer per Verordnung der Landeshauptleute so disponiert werden kann;

## **Finanzielle Stärkung der Gemeinden**

Städte und Gemeinden tätigen etwa ein Drittel der staatlichen Gesamtinvestitionen, aber ihre Finanzierungsmöglichkeiten sind beschränkt. Die größte Einnahmequelle bilden die Ertragsanteile an den gemeinschaftlichen Bundesabgaben. Dieser Anteil ist von der wirtschaftlichen Lage abhängig und fällt in Krisenzeiten geringer aus.

Als Reaktion darauf werden Investitionen verschoben. Einnahmeausfälle können kurzfristig kaum durch Schuldenaufnahmen oder durch alternative Einnahmequellen ausgeglichen werden.

Derzeit kommen die Gemeinden unter Druck und schränken Investitionen ein, da Mittel durch die weitestgehende Abschaffung der kalten Progression und die Senkung der Körperschaftssteuer (KöSt) fehlen. Die Kommunen müssen daher ausreichend mit finanziellen Mitteln ausgestattet werden, damit wichtige öffentliche Leistungen für die Bevölkerung sichergestellt werden können.

Die finanziellen Mittel für die kommunale Infrastruktur in den Städten und Gemeinden, (zum Beispiel der Neubau und/oder die Sanierung von Schulen, elementaren Kinderbildungseinrichtungen und kommunalen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen) sind auszuweiten.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- deutlich mehr Mittel über Ertragsanteile für Städte, Gemeinden und Länder zur Verfügung gestellt werden;
- substanzielle Mittel aus dem Fonds für die ländliche Entwicklung verpflichtend für den Ausbau der kommunalen Infrastruktur vorzusehen sind;
- es den Kommunen möglich sein soll, von den zinsgünstigen Konditionen der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur (OeBFA) zu profitieren;

## **Lohnnebenkosten – Lohnleistungskosten**

Die Gewerkschaft GPA OÖ spricht sich explizit gegen jegliche Kürzung der Lohnneben- bzw. Lohnleistungskosten aus.

Eine solche Maßnahme führt zu keiner Erhöhung der Nettoeinkünfte der unselbstständig Erwerbstätigen; das haben die bisher schon erwirkten Kürzungen bedauerlicherweise eindrucksvoll bewiesen. Einzig die Arbeitgeber:innen werden entlastet, die sich auf diese Art und Weise aus ihrer gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Verantwortung stehlen.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- es zu keiner weiteren Kürzung der Lohnneben- bzw. Lohnleistungskosten kommt;
- bereits vorgenommene Kürzungen wie bspw. die Verringerung des AG-Beitrags zum Insolvenz-Entgelt-Fonds (IAF) in diesem Bereich sofort rückgängig gemacht werden;

## **Strafbestimmungen im ArbVG**

Die Strafbestimmungen im § 160 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) sind ob ihrer geringen Höhe nachgerade als Einladung für die Arbeitgeber:innen zu verstehen, sich nicht an gesetzliche Normen halten zu müssen.

Es braucht daher eine deutliche Erhöhung der dzt. geltenden 2.180 Euro bei Zuwiderhandlungen gegen die §§ 15, 55 Abs. 3, 89 Z. 3, 99 Abs. 3, 4 und 5, 103, 104 Abs. 1, 108 Abs. 3, 109 Abs. 1 Z.1a und Abs. 1a, 115 Abs. 4 und 117 Abs. 1 bis 4 und der hierzu erlassenen Durchführungsbestimmungen.

Ferner sind iZm der Be- und Verhinderung von gem. den §§ 40 und 123 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bzw. § 22a Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) eingeleiteten Belegschaftsvertretungswahlen diese Bestimmungen so zu novellieren, dass über Arbeitgeber:innen und/oder ihre Repräsentant:innen unverzüglich empfindliche Strafen verhängt werden können.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- die Bestimmungen des § 160 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) betreffend die Strafen bei Verstößen gegen obige Rechtsnormen dergestalt novelliert werden, dass deren Höhen verfünffacht und im Wiederholungsfall verzehnfacht werden;
- bei der Be- und Verhinderung gem. obiger Rechtsnormen eingeleiteter Belegschaftsvertretungswahlen durch Arbeitgeber:innen und/oder ihre Repräsentant:innen Strafen iHv 100.000 Euro und einem Monat unbedingter Haft (im Wiederholungsfall 300.000 Euro und drei Monaten unbedingter Haft) zu verhängen sind.

## Steuern

Zur Finanzierung des Staatshaushaltes tragen nach wie vor die unselbstständig Erwerbstätigen den absolut größten Teil bei. Im Sinne eines solidarischen volkswirtschaftlichen Ganzen braucht es daher andere Abgaben und Steuern zur Finanzierung der staatlichen Ausgaben zum Erhalt des Gemeinwohls.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- eine echte Wertschöpfungsabgabe und eine Transaktionssteuer auf Anleihen eingeführt werden;
- die Implementierung dieser Steuern unter Einbeziehung von Expert:innen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) und der Arbeiterkammer (AK) eingeleitet wird;
- die Senkung der Körperschaftssteuer umgehend gestoppt und diese Abgabe in weiterer Folge dauerhaft auf 30 % angehoben wird;
- Einführung einer Millionärs- und Milliardärssteuer, nach dem Vorbild des GPA-Modells;

## Pension

Die „Reformen“ im Pensionssystem der letzten Jahre haben insgesamt zu einer massiven Verschlechterung für die unselbstständig Erwerbstätigen geführt. Menschen sollen auf der einen Seite mehr und länger arbeiten und parallel dazu weniger Pension bekommen. Dies führt zu einer unhaltbaren Belastung des Arbeitsmarktes, befeuert den Generationenkonflikt und gefährdet die Gesundheit insbesondere älterer Beschäftigter, was wiederum negative Auswirkungen auf die sozialen Kassen hat. 45 Jahre sind genug!

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- die Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei die Pension antreten zu können, wieder eingeführt wird;
- sich der Pensionsanspruch nicht nur nach dem Alter, sondern auch nach den Arbeits- und damit Beitragsjahren richtet.
- das Umlagesystem ob seiner Alternativlosigkeit uneingeschränkt erhalten bleibt und jeglichen mit Zwangsnormen verknüpften Privatisierungsvorhaben eine Absage erteilt wird.
- es zu keiner Erhöhung des Pensionsantrittsalters kommt;

## **Altersteilzeit**

Altersteilzeit ist ein probates Mittel, um unselbstständig Erwerbstätigen einen gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand zu ermöglichen. Im Rahmen eines damit verknüpften vernünftigen Generationenmanagements können das Wissen, die Erfahrung und die Expertise älterer Beschäftigter an die nachfolgenden jungen Arbeitnehmer:innen so weitergegeben werden, dass es für alle Beteiligten zu einer Win-Win-Situation kommt.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- es einen gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gibt;
- weiterhin die völlige Wahlfreiheit zwischen den Modellen einer kontinuierlichen Variante und einer Blockvariante besteht;
- es nur dann zu einer Förderung für Arbeitgeber:innen aus öffentlichen Mitteln kommt, wenn pro vereinbartem Altersteilzeitvertrag eine Ersatzarbeitskraft eingestellt wird;

## **Arbeitslosigkeit**

Menschen, die arbeitslos werden, sind von einem Moment auf den anderen damit konfrontiert, für die laufenden Lebenshaltungskosten mit deutlich weniger Geldmitteln auskommen zu müssen. Das derzeit geltende Arbeitslosengeld iHv von 55 % des Nettoeinkommens ist daher insgesamt viel zu gering angesetzt.

Viele wichtige Projekte wie Bildungsmaßnahmen, Wiedereingliederungen nach schwerer Erkrankung und dgl. mehr werden über diese Mittel finanziert.

Die massiven Kürzungen des AMS-Budgets führen zu gravierenden Kürzungen im Sozialbereich, die die in den diesbezüglichen Einrichtungen tätigen Fachkräfte und die betroffenen Menschen in Arbeitslosigkeit gleichermaßen nachteilig betreffen. Dies hat zur Folge, dass die gesamte Volkswirtschaft Schaden erleidet, zumal eine zielgerichtete und qualitätsvolle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auf diese Art und Weise be- und verhindert wird.

Die Mitarbeiter:innen wissen nicht mehr, ob sie in den nächsten Monaten noch einen Job haben. Auch die Menschen, die von den Mitarbeiter:innen in diesen Vereinen betreut werden, stehen vor einer unsicheren Zukunft. Gerade diese Personen brauchen Unterstützung, um wieder in den Arbeitsmarkt zu finden.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- das derzeitige Arbeitslosengeld iHv von 55 % des Nettoeinkommens umgehend auf einen existenzsichernden Betrag von 70 % des letzten Nettogehalts angehoben wird;
- es zu einer deutlichen Aufstockung der Mittel für das AMS in allen Bereichen kommt;
- dies über eine „Beschäftigtenmilliarde“ erfolgt, die diesem Namen tatsächlich gerecht wird;

## Sechste Urlaubswoche

Nach wie vor ist das Erreichen der sechsten Urlaubswoche nur dann möglich, wenn man die dafür notwendigen Vordienstzeiten bei einem einzigen Dienstgeber erworben hat.

Die Volatilität des Arbeitsmarktes und die damit verbundene Mobilität der Arbeitnehmer:innen verunmöglicht idR das Erreichen dieser sowohl gesundheits- als auch gesellschaftspolitisch so wichtigen Maßnahme, da kaum jemand mehr 25 Arbeitsjahre in ein und demselben Unternehmen verbringt.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- die sechste Urlaubswoche unabhängig von der Anzahl der Dienstverhältnisse auf jeden Fall nach der Vollendung des 25. Arbeitsjahres für alle Arbeitnehmer:innen unter Anrechnung der Lehrzeiten, der Schul- und der Studienzeiten und des Präsenz- bzw. Zivildienstes erreichbar ist;

## **Verbesserung Abfertigung neu**

Seit der Einführung der Abfertigung NEU auf Basis des Betrieblichen Mitarbeiter:innen- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) im Jahr 2003 wurde der Arbeitgeber:innenbeitrag in diese Kasse nicht erhöht.

Zwar bekommen im Gegensatz zum früheren System der alten Abfertigung mehr unselbstständig Erwerbstätige eine Abfertigung; es sind dies aber deutlich geringere Summen, als dies früher der Fall war.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- es zu einer sofortigen De-facto-Verdoppelung des monatlichen Arbeitgeberbeitrages für die Abfertigung neu von 1,53 % auf 3 % kommt;

## **Senkung der Freistellungsgrenzen für Betriebsräte**

Die Erfahrungen der letzten Jahre und Jahrzehnte beweisen, dass sich Betriebe häufig aufsplitten, Betriebsteile outsourcen oder sonst rechtlich verselbstständigen. Dies führte und führt dazu, dass sich Belegschaften verkleinern, Betriebsratskörperschaften darob ihre Vertretungsbereiche verlieren und es immer wieder außertourlich zu Neuwahlen kommt bzw. kommen muss.

Verbunden damit gehen die gem. § 117 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) möglichen Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern verloren bzw. sind diese nur mehr schwer wieder zu erreichen.

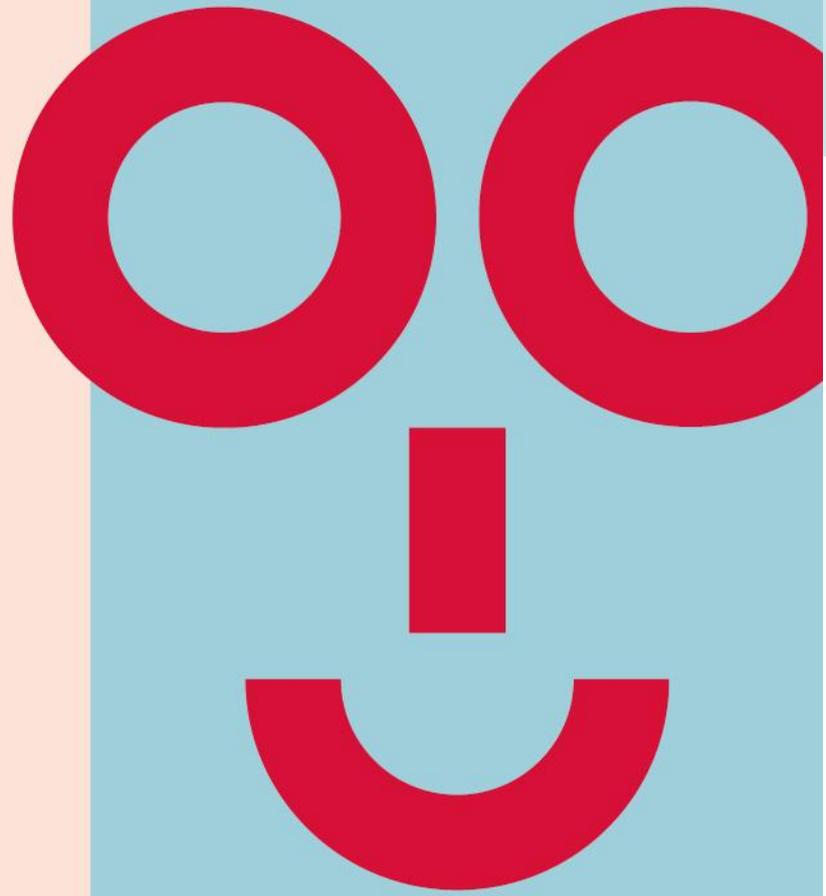
Fakt aber ist, dass sich Betriebsratsarbeit bereits bei rund 100 Beschäftigten ob Art und Umfang dergestalt potenziert, dass sich diese ohne tatsächliche Freistellung kaum bis gar nicht mehr wirklich gut verankern lässt. Die Beschäftigten sind hier die Leidtragenden und es bedarf daher einer umgehenden Novellierung des § 117 ArbVG betreffend eine deutliche Senkung der Freistellungsgrenzen.

Die Gewerkschaft GPA OÖ fordert in diesem Zusammenhang, dass

- es im Zuge einer Novellierung des § 117 ArbVG dazu kommt, dass die erste Freistellung bereits ab 100 Beschäftigten sowie eine weitere Freistellung für je weitere 300 Beschäftigte möglich ist;

# LANDESFORUM '25

Oberösterreich



Antrag  
Frauen

[www.gpa.at](http://www.gpa.at)

**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT

## Antrag Frauen

### Die Einkommensschere schließen und die gläserne Decke durchbrechen

Der Einkommensunterschied bei ganzjährig in Vollzeit arbeitenden Männern und Frauen in Österreich beträgt immer noch 16,6 %. Bei den Bruttostundenverdiensten liegt die Differenz sogar bei 18,4 %. Zwar haben Fortschritte in den Kollektivvertragsverhandlungen dazu beigetragen, diese Lücke zu verringern, doch es bleibt noch viel zu tun. Besonders die Gesetzgebung ist gefragt, um mehr Transparenz bei den Einkommen zu schaffen und damit die Ungleichheit weiter abzubauen. Die EU-Lohntransparenzrichtlinie bietet eine Chance, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sichtbar zu machen und mehr Gerechtigkeit bei der Bezahlung zu schaffen. Durch die verpflichtende Offenlegung von Gehaltsstrukturen werden Unternehmen stärker in die Verantwortung genommen, gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten. Dies fördert nicht nur die Chancengleichheit, sondern stärkt auch die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, gegen unfaire Bezahlung vorzugehen.

Anfang 2024 lag der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs bei lediglich 12,2 %, in den Aufsichtsräten waren 26,8 % der Funktionen von Frauen besetzt. Diese Zahlen zeigen, dass Frauen auf allen Ebenen der Unternehmensführung noch nicht gleichberechtigt vertreten sind. Um eine gerechte Beteiligung sicherzustellen, sind verbindliche Quoten notwendig, die den Zugang von Frauen zu Führungspositionen fördern und strukturelle Barrieren abbauen.

#### Wir fordern:

- die ambitionierte Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie, um dem Ziel der Einkommensgerechtigkeit einen entscheidenden Schritt näherzukommen
- Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist die derzeit gem. § 4 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz geltende Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche auf 35 Stunden pro Woche - stufenweise eine Stunde pro Jahr - bei vollem Gehalts- und Personalausgleich abzusenken.
- ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von 2500 Euro brutto; vor allem Branchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, profitieren davon.
- spürbare Sanktionen (z. B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede
- Führungsfunktionen auch für Frauen mit Teilzeitbeschäftigung ermöglichen und als erzwingbaren BV-Tatbestand aufnehmen

- betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen, wie z. B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen
- einen verpflichtenden Anteil von Frauen in Führungspositionen entsprechend der Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten im Betrieb
- eine Erhöhung des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlags auf Überstundenniveau (50 %) und den Entfall des dreimonatigen Durchrechnungszeitraums
- karenzierten Beschäftigten soll die Teilnahme an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit ermöglicht werden.
- die Schaffung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbeständen zur Vereinbarung von Gleichstellungsmaßnahmen, zu Maßnahmen der Kinderbetreuung sowie in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Betreuungspflichten angemessenen Ausmaß zur Angleichung von Frauen- und Männergehältern
- Rechtsanspruch auf Stundenaufstockung von Teilzeitkräften v.a. bei regelmäßiger Mehrarbeit und Überstunden

## **Echte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**

Für viele Frauen bleibt die Balance zwischen Beruf und Privatleben oft eine Herausforderung. Ein wesentlicher Grund dafür ist das Fehlen ausreichender Kinderbetreuungseinrichtungen oder deren eingeschränkte Öffnungszeiten, die nicht mit den Anforderungen eines Vollzeitjobs vereinbar sind. Um dieses Problem zu lösen, braucht es einen flächendeckenden Ausbau von qualitativ hochwertigen, kostenlosen Betreuungseinrichtungen sowie mehr pädagogische Angebote für die Nachmittagsbetreuung.

Die Pflege von Angehörigen wird überwiegend von Frauen übernommen. Um diese Herausforderungen zu bewältigen und Alternativen zur familiären Pflege zu schaffen, sind wesentliche organisatorische und finanzielle Verbesserungen erforderlich.

Gleichzeitig ist ein gesellschaftliches Umdenken erforderlich: Frauen leisten nach wie vor den Großteil der unbezahlten Haus- und Care-Arbeit. Die traditionelle Rollenverteilung, bei der Männer häufig Überstunden machen und Frauen aufgrund der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten, ist noch weit verbreitet. In Zukunft muss die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gerechter zwischen Männern und Frauen gestaltet werden.

### **Wir fordern:**

- Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen sowie eines Rechtsanspruches auf ein ganztägiges, ganzjähriges, flächendeckendes, kostenloses und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungs- und Betreuungsangebot für jedes Kind ab dem 1. Geburtstag bis zum Schuleintritt
- Ausbau der schulischen, qualitativ hochwertigen Nachmittagsbetreuung und flächendeckenden Angebote der ganztägigen Schulformen, um Eltern eine echte Wahlmöglichkeit zu bieten und somit auch eine Vollzeit- oder Teilzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen; Diese Kinderbildungs- und Betreuungsangebote sollen ebenso kostenlos sein.
- ein einheitliches Bundesrahmengesetz für Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen; z. B. zur Frage der Öffnungszeiten, der Gruppengröße oder zur bundesweit einheitlichen Ausbildung
- Verbesserung der Wiedereinstiegsmaßnahmen nach z. B. Mutterschutz oder Karenzen im Rahmen eines umfassenden Wiedereingliederungsplanes
- Papamonat mit vollem Lohnausgleich
- Innerhalb der nächsten fünf Jahre ist die derzeit gem. § 4 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz geltende Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche auf 35 Stunden pro Woche - stufenweise eine Stunde pro Jahr - bei vollem Gehalts- und Personalausgleich abzusenken.

- Ja zu gemeinnütziger steuerfinanzierter Pflege
- Anhebung des Pflegegeldes in allen Stufen
- flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste sowie von Pflegeheimen, Tageszentren, Hospizen und Palliativeinrichtungen
- Rechtsanspruch auf Sach- bzw. Dienstleistungen zur Deckung des Pflegebedarfs und Rechtsanspruch auf einen Pflegeplatz

## Den Gender Pension Gap schließen

Der Pensionsunterschied zwischen Männern und Frauen in Österreich bleibt auch 2024 besorgniserregend hoch und liegt bei 40,1 %. Frauen haben im Durchschnitt 4,5 Beitragsjahre weniger als Männer, hauptsächlich aufgrund von Erwerbsunterbrechungen für Betreuungsaufgaben. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter unterscheidet sich nur geringfügig um etwa zwei Jahre.

Neben den fehlenden Beitragsjahren trägt auch die hohe Teilzeitarbeitsquote sowie der Gender Pay Gap zur niedrigeren Pension von Frauen bei.

Um die Pensionen von Frauen zu verbessern, ist es entscheidend, die Einkommen von Frauen zu erhöhen. Es ist daher wichtig, unser gut funktionierendes solidarisch finanziertes Umlage-Pensionssystem gegen Angriffe und Privatisierungsversuche zu schützen und gleichzeitig notwendige Weiterentwicklungen zu berücksichtigen.

### Wir fordern:

- Schließen des Gender Pension Gaps: kürzere Unterbrechungen und bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten
- Die Kindererziehungszeiten sollen zudem bis zum 8. Lebensjahr stufenweise angerechnet werden – zusätzlich zum Erwerbseinkommen. 5. und 6. Lebensjahr: 66 % der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten; 7. und 8. Lebensjahr: 33 % der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten (das bewirkt eine Erhöhung der Anrechnung um ca. 50 %).
- faire Verteilung von Voll- und Teilzeit zwischen Männern und Frauen
- keine Anhebung des Regelpensionsalters
- lebensstandardsichernde Pensionen inklusive Berufsunfähigkeitspensionen und Reha-Geld und Schutz des Pensionskontos vor Privatisierungsversuchen; Wichtig ist ein klares Bekenntnis zum bestehenden leistungsdefinierten Pensionskonto mit verbindlichen Aussagen zur künftig zu erwartenden Pensionshöhe und die Absage an ein beitragsdefiniertes Pensionskontosystem, in dem die künftige Pensionshöhe völlig unberechenbar und ein erheblich niedrigeres Leistungsniveau zu erwarten ist.

## **Armut darf nicht weiblich sein**

Frauen sind im Vergleich zu Männern besonders von Armut bedroht, doch Armut ist kein ausschließlich weibliches Phänomen, sondern resultiert aus wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen. Das Risiko, in Armut zu geraten, variiert unter Frauen. Besonders betroffen sind Alleinerziehende, Pensionistinnen, alleinlebende Frauen, Frauen mit Behinderungen, Migrantinnen und Frauen in Niedriglohnbranchen.

Viele Frauen arbeiten in Teilzeit oder geringfügig, um Haushalts- und Pflegeaufgaben zu bewältigen. Besonders Alleinerziehende erleben eine hohe Belastung durch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Von den 302.000 Alleinerziehenden sind 83 % Frauen, von denen 48 % armuts- und ausgrenzungsgefährdet sind. Fehlende oder unzureichende Unterhaltszahlungen verschärfen die Situation. Steuerliche Erleichterungen kommen oft eher Besserverdienenden zugute und tragen nicht zur Umverteilung bei.

### **Wir fordern:**

- armutsverhindernde, existenzsichernde und bundeseinheitliche Mindestsicherung
- Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie, damit Kinder, die keinen oder einen sehr geringen Unterhalt beziehen, abgesichert sind
- grundsätzliche Erhöhung des Kinderbetreuungsgeldes
- den niederschweligen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten, vor allem, um höhere Qualifizierung zu erlangen, auch in Form von lernförderlicher Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Der Familienbonus muss durch einen Fixbetrag in der Kindergrundsicherung ersetzt werden, damit Geringverdiener:innen und Alleinerziehende bessergestellt werden.

## **Ein Leben frei von Sexismus, Gewalt und Diskriminierung**

Frauen erleben nach wie vor in allen Gesellschaftsbereichen Sexismus, Gewalt und Diskriminierung. Gängige Rollenbilder prägen die Verteilung der gesellschaftlichen Arbeit und der Erwerbsarbeit. Um Frauen eine tatsächliche Gleichstellung zu ermöglichen, braucht es eine Überwindung dieser Rollenbilder und eine Gesellschaft ohne Sexismus, Gewalt und Diskriminierung. Maßnahmen zur Prävention, Sensibilisierung und Unterstützung kommen dabei große Wichtigkeit zu, wenn es darum geht, ein gewalt- und diskriminierungsfreies, inklusives sowie gerechtes Arbeitsumfeld für alle zu schaffen.

### **Wir fordern:**

- Erweiterung der Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen um folgende Tatbestände: Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz sowie Mobbingpräventionsmaßnahmen und Konfliktbearbeitung, inkl. der expliziten Klarstellung, dass Gewalt, Mobbing, sexuelle Belästigung etc. gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und deswegen sanktioniert werden
- Verankerung der Prävention von Mobbing, Gewalt, sexueller Belästigung und Stress als Gesundheitsziel im Arbeitnehmer:innenschutzrecht
- keine sexistischen Darstellungen im öffentlichen Raum und in der Werbung, wie Printmedien, Internet, Social Media, Fernsehen etc.
- Ahndung von Übergriffen auf Arbeitnehmer:innen, in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit als Offizialdelikt
- Diskriminierende Darstellungen und Assoziationen müssen aus Kinderbüchern und Lern- und Lehrmaterialien verschwinden.
- Sicherstellung der Finanzierung von Mädchen- und Frauenberatungsstellen, die Mädchen und Frauen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung unterstützen
- einen konsequenten geschlechtergerechten Sprachgebrauch und eine diskriminierungsfreie Bild- und Motivauswahl in Medien, Unternehmen, Öffentliche Hand, Organisationen, Gesetze, Betriebsvereinbarungen etc.
- Mädchen und junge Frauen ermutigen, Jugendvertrauensrätin oder Betriebsrätin zu werden, sich aktiv gesellschaftspolitisch zu engagieren und für Frauenrechte einzutreten
- Erhöhung des Strafausmaßes im Gleichbehandlungsgesetz

## **Körperliche, mentale und finanzielle Frauengesundheit am Arbeitsplatz**

Neben ihrem Job tragen Frauen oft die Hauptverantwortung für Kinder, ältere Angehörige und den Haushalt. Dieser Spagat kann enormen Stress verursachen und sich negativ auf die körperliche und seelische Gesundheit auswirken. Dazu kommt, dass Frauen in Berufen wie Pflege, Einzelhandel oder Reinigung überrepräsentiert sind – Jobs, die nicht nur körperlich anstrengend, sondern auch gesundheitlich fordernd sind.

Zudem prägen in verschiedenen Lebensphasen, etwa während der Periode oder der Menopause, besondere gesundheitliche Herausforderungen das Leben vieler Frauen. Diese Phasen und ihre Auswirkungen müssen im Arbeitsumfeld stärker berücksichtigt werden, um den spezifischen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Um langfristige negative Folgen für die betroffenen Frauen zu verhindern, sind verschiedene Formen der Gesundheitsförderung und Prävention gefragt.

Die Gesundheit von Frauen am Arbeitsplatz muss dringend in den gesellschaftlichen und rechtlichen Fokus gerückt und dabei ganzheitlich betrachtet werden – körperlich, mental und finanziell. Es ist höchste Zeit, mit gezielten Maßnahmen den vielfältigen gesundheitlichen Belastungen von Frauen zu begegnen.

### **Wir fordern:**

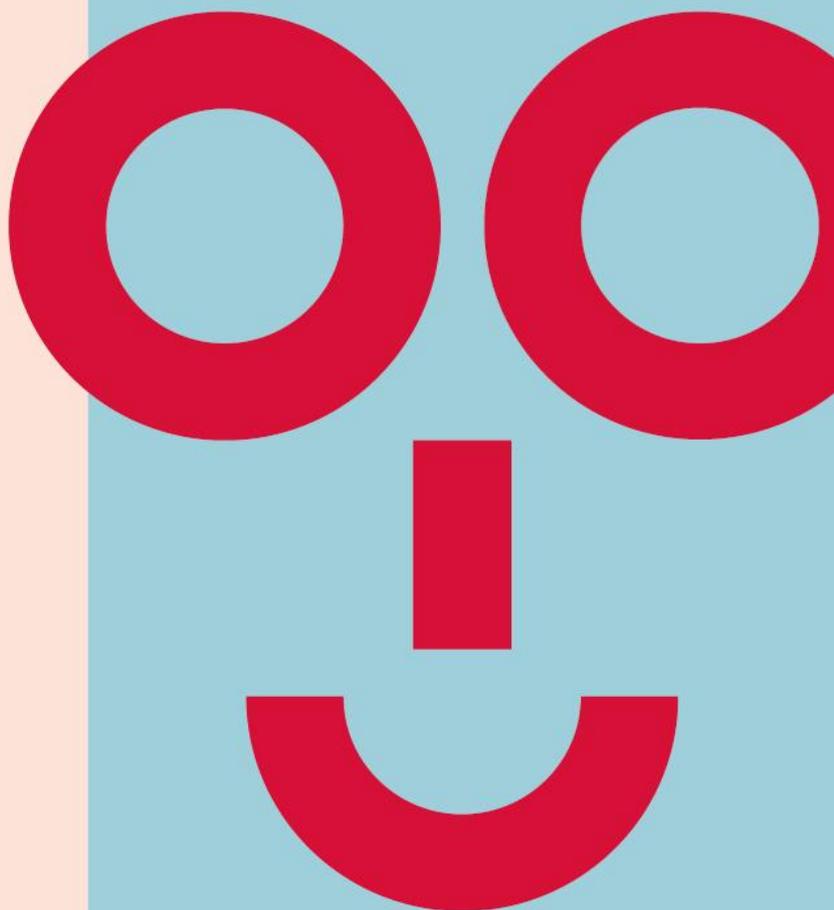
- geregelte und planbare Arbeitszeiten
- altersgerechtes Arbeiten bzw. altersgerechte Arbeitszeitmodelle bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- Einführung betrieblicher Maßnahmen (u.a. Sensibilisierung), um die unterschiedlichen Lebensphasen (z. B. Periode und Menopause) am Arbeitsplatz zu berücksichtigen
- Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsmaßnahmen nach längerem Krankenstand
- Krankenstand und Pflegefreistellung sind Dienstverhinderungsgründe und kein Homeoffice.
- Ausbau kostenloser Gesundheitsvorsorge und Prävention für Frauen
- Abschaffung von zusätzlichen Selbstbehalten
- Schaffung von mehr Kassenarztstellen

- Flächendeckendes Angebot an Frauengesundheitszentren zur Förderung und Prävention der physischen, psychischen und sozialen Gesundheit
- Rechtsanspruch auf betriebliche Gesundheitsförderung und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen

# LANDESFORUM '25

Oberösterreich

Antrag  
Jugend



## **Antrag Jugend**

### **Einrichtung einer Bildungsakademie für junge Erwachsene**

Wir beantragen die Gründung einer Bildungsakademie, die junge Erwachsene auf die Herausforderungen des Alltags und des Berufslebens vorbereitet. Diese Akademie soll praxisnahes Wissen vermitteln, das in der regulären Schulausbildung oft zu kurz kommt, jedoch für das Leben als Erwachsene:r unerlässlich ist. Inhalte der Bildungsakademie sollen die finanzielle Bildung umfassen, einschließlich grundlegender Kenntnisse über Bankkonten, Kredite, Versicherungen und Steuern. Ebenso sollen Alltagskompetenzen wie Wohnungssuche, Haushaltsführung, Gesundheitsvorsorge und rechtliche Grundlagen vermittelt werden. Darüber hinaus wird die Akademie Unterstützung bei Berufsfindung, Bewerbungstraining, Networking sowie Workshops zu Kommunikation und Karriereplanung bieten.

#### **Wir fordern:**

- die Gründung einer Bildungsakademie des Landes, die junge Erwachsene bis 25 auf die Herausforderungen des Alltags und des Berufslebens vorbereitet.

## **Wohnkostenförderung für Schüler:innen, Lehrlinge und Studierende**

Angesichts globaler Herausforderungen wie Digitalisierung, Klimawandel und soziale Ungleichheiten sind junge Arbeitnehmer:innen die Held:innen unserer Zeit. Um sie zu unterstützen, setzt sich die Gewerkschaftsjugend für eine monatliche Wohnkostenförderung in der Höhe von 100 Euro ein.

In Anbetracht der steigenden Lebenshaltungskosten und der oft geringen finanziellen Mittel unserer jungen Mitglieder beantragen wir die Einführung einer monatlichen Wohnkostenförderung zusätzlich zu einer bereits bestehenden Familienbeihilfe. Diese Förderung soll einen Fixbetrag von 100 Euro pro Monat umfassen und Schüler:innen, Lehrlingen und Studierenden zugutekommen, die aufgrund ihrer Ausbildungssituation nur ein begrenztes Einkommen haben. Diese Maßnahme zielt darauf ab, die steigende Zahl junger Menschen, die finanzieller Belastung ausgesetzt sind, zu entlasten, sodass sie sich auf ihre Ausbildung konzentrieren können, ohne sich übermäßig um ihre Wohnkosten sorgen zu müssen. Eine Wohnkostenförderung stellt sicher, dass auch junge Menschen aus finanziell schwächeren Familien eine angemessene Wohnsituation haben können. Des Weiteren trägt die Förderung dazu bei, dass Schüler:innen, Lehrlinge und Studierende ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.

### **Wir fordern:**

- Wohnkostenförderung: Diese soll Schüler:innen, Lehrlinge und Studierende zusätzlich zu anderen Subventionen mit einer Förderung von 100 Euro pro Monat unterstützen, bis die jeweilige Ausbildung abgeschlossen ist.
- Erhöhung des Bezugsalters der Familienbeihilfe um drei Jahre

## Fit für die Zukunft

Die Lehre spielt eine zentrale Rolle in der Fachkräfteentwicklung und bei der Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Um die Attraktivität, Qualität und Chancengleichheit der Lehrlingsausbildung weiter zu steigern, stellen wir hiermit den Antrag auf die Umsetzung der folgenden Maßnahmen unter dem Titel „Fit für die Zukunft“.

1. Verpflichtende regelmäßige Feedbackgespräche zwischen Lehrling und Ausbilder:innen
  - a. zur Förderung der individuellen Entwicklung: Regelmäßige Feedbackgespräche bieten die Möglichkeit, die Stärken und Schwächen der Lehrlinge gezielt zu erkennen und zu fördern. Durch den kontinuierlichen Austausch können individuelle Lernziele gesetzt und erreicht werden, was zu einer maßgeschneiderten und effektiveren Ausbildung führt.
  - b. zur Verbesserung der Ausbildungsqualität: Ein strukturierter Feedbackprozess trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der Ausbildungsqualität bei. Ausbilder:innen erhalten wertvolle Rückmeldungen über den Ausbildungsstand der Lehrlinge und können die Ausbildungsinhalte und -methoden entsprechend anpassen.
  - c. zur Motivation und Bindung der Lehrlinge: Feedbackgespräche stärken das Vertrauen und die Beziehung zwischen Lehrling und Ausbilder:in. Eine offene Kommunikationskultur fördert die Motivation der Lehrlinge, sich aktiv in den Ausbildungsprozess einzubringen und langfristig im Unternehmen zu bleiben.
  - d. zur frühzeitigen Identifikation von Problemen: Regelmäßige Gespräche ermöglichen es, Probleme und Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden. Dies trägt dazu bei, Ausbildungsabbrüche zu verhindern und die Zufriedenheit der Lehrlinge zu erhöhen.
  - e. zur Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung: Feedbackgespräche bieten Raum für die Entwicklung sozialer und persönlicher Kompetenzen. Lehrlinge lernen, konstruktive Kritik anzunehmen und selbstbewusst eigene Anliegen zu kommunizieren.

### Vorschlag zur Umsetzung:

- Frequenz der Gespräche: Feedbackgespräche sollen mindestens einmal im Lehrjahr stattfinden.
- Dokumentation: Jedes Gespräch soll dokumentiert werden, um den Fortschritt nachvollziehbar zu machen und eine kontinuierliche Entwicklung sicherzustellen.
- Inhalte der Gespräche: Neben der fachlichen Entwicklung sollen auch persönliche Ziele, Herausforderungen und Verbesserungsvorschläge thematisiert werden. Schulung der Ausbilder:innen: Um die Qualität der Feedbackgespräche zu gewährleisten, sollen Ausbilder:innen regelmäßige Schulungen zum Thema Feedback und Kommunikation erhalten.

2. Einführung von berufsspezifischer Nachhilfe in Berufsschulen:

- a. zur gezielten Unterstützung bei Schwierigkeiten: Lehrlinge bekommen Hilfe genau dort, wo sie sie brauchen. Das hilft ihnen, besser zu werden und ihre Schwächen auszugleichen. Mit zusätzlicher Nachhilfe können Lehrlinge ihr Wissen vertiefen und sicherer in ihrem Beruf werden.
- b. Chancengleichheit: Alle Lehrlinge sollen Nachhilfe bekommen können, egal wie viel Geld sie oder ihre Familien haben. Besonders Lehrlinge, die mehr Unterstützung brauchen, sollen durch Nachhilfe besser gefördert werden.
- c. Bessere Prüfungsergebnisse: Nachhilfe hilft Lehrlingen, sich gut auf Prüfungen vorzubereiten. Das verbessert ihre Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss.

**Wir fordern:**

- Feedbackgespräche in jedem Lehrjahr, damit die persönliche Entwicklung sichtbar wird und man kontinuierlich an Schwächen und Stärken arbeiten kann
- Fünf Auffrischungstage vor der Berufsschule während der Arbeitszeit für den theoretischen und praktischen Unterricht
- Schichttauglichkeitsprüfung und Schulung verpflichtend vor Antritt der Schichtarbeit für Lehrlinge
- Schulung bezüglich Prävention, Erkennung und Selbsthilfe bei psychischen Erkrankungen für jeden Lehrling
- Teambuilding mit externen Trainer:innen während der Arbeitszeit mindestens einmal im Jahr
- Verpflichtender Workshop („Lernen lernen“) während der Arbeitszeit für alle Lehrlinge vor dem Berufsschuleintritt
- Der Lehrbetrieb muss den Lehrling wie bei der Berufsschule auch zur LAP und zum LAP-Vorbereitungskurs anmelden, wenn kein firmeninterner Vorbereitungskurs abgehalten wird.
- Kostenübernahme der Vignette für Pendler:innen für die Dauer der Berufsschulzeit, sofern Lehrlinge nicht öffentlich in die Berufsschule kommen können.

## **Anerkennung der Freistellung bei Periodenschmerzen**

Abwesenheit durch Krankheit, Ausstieg aus Unternehmen und Karenz– einige Themen, die nicht nur für Unternehmen, sondern hauptsächlich für Frauen von Priorität sind. Trotz einiger Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz gibt es immer noch spezifische Bedürfnisse von Frauen, die oft unzureichend berücksichtigt werden. In diesem Antrag möchten wir drei wichtige Aspekte hervorheben, die nicht nur zur Förderung der Gleichberechtigung, sondern auch zur Verbesserung des Wohlbefindens und der Arbeitsbedingungen für Frauen beitragen können.

Die Bereitstellung von Hygieneartikeln in den sanitären Anlagen aller Firmengebäude ist ein grundlegender Schritt, um die Gesundheit und Würde von Arbeitnehmerinnen zu wahren und sie in ihrem beruflichen Alltag zu unterstützen.

Viele Frauen leiden monatlich unter starken Periodenschmerzen und Beschwerden, die ihre Arbeitsunfähigkeit erheblich beeinträchtigen können. Die Berücksichtigung dieser Tatsache durch eine entsprechende Regelung im Krankheitsfall wäre ein wichtiger Schritt zu mehr Gleichberechtigung und Empathie im Arbeitsumfeld. Aus diesem Grund fordern wir bezahlte Menstruations-Freistellung in einem Ausmaß von bis zu drei Tagen pro Monat für menstruierende Personen. Dazu muss es reichen, einmal jährlich dem/der Arbeitgeber:in ein ärztliches Attest vorzulegen.

### **Wir fordern:**

- die Anerkennung der Freistellung bei Periodenschmerzen
- bezahlte Freistellung von bis zu drei Tagen pro Monat