

## **LEITANTRAG**

### **der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter**





# FAIR IM DIALOG

## STARK IN DER SACHE

### Zur Entstehung dieses Leitantrags 2023

Von Beginn an war uns wichtig, die Positionen möglichst vieler Kolleginnen und Kollegen „abzuholen“ und einfließen zu lassen. Es finden sich hier inhaltlich und teilweise wortgleich die Forderungen des Bundesjugendtages der FCG, der FCG Pensionist:innenkonferenz und diverser FCG Landestage (z.B. Steiermark, Niederösterreich oder Oberösterreich) wieder. Im April 2023 wurden nach dem Bundesfrauenkongress auch diese Forderungen und Positionen im Leitantrag eingearbeitet. Von Jänner bis April 2023 begaben sich Romana Deckenbacher und Michael Schediwy-Klusek auf eine Tour durch alle Bundesländer, Gewerkschaften und Bereiche. In zahlreichen Diskussionen und Gesprächen haben Betriebsrät:innen, Personalvertreter:innen und Funktionär:innen eine Vielzahl von Themen und Problemen an die designierte Bundesvorsitzende und den Generalsekretär herangetragen. Auch diese wurden in entsprechenden Positionen und Forderungen zusammengefasst und finden sich in diesem Papier wieder.

Somit ist dieser Leitantrag das Werk sehr vieler Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter der FCG. Egal woher aus Österreich oder aus welcher Fachgewerkschaft. Unabhängig von Geschlecht, Alter oder Nationalität. Hier zeigt sich die Vielfalt und Diversität unserer FCG. Hier können wir ohne Einschränkung sagen: das sind die aktuellen Positionen und Forderungen der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter Österreichs!

### Auf 10 Themenbereiche zusammengefasst

1. Bildung & Ausbildung: Ein fundamentales Anliegen	Seite 6
2. Arbeitsmarkt – Zukunft der Arbeit – Digitalisierung	Seite 8
3. Pensionen, faires Pensionsrecht	Seite 10
4. Sozialpartnerschaft und Kollektivvertrag	Seite 12
5. Gesundheit – gesunde und menschliche Arbeitswelt	Seite 14
6. Pflege und Gesundheitsversorgung	Seite 16
7. Umwelt, Klima, Mobilität	Seite 18
8. Gesellschaft, Wohnen	Seite 20
9. Chancengleichheit	Seite 21
10. Statutarisches – ÖGB	Seite 23

### Einige Gedanken zum Jetzt

Am Beginn des 21. Jahrhunderts scheint immer mehr Menschen auf der ganzen Welt und in Europa zu dämmern: Die Welt ist nicht mehr, wie sie in unserer Kindheit war. Und mehr noch: Sie wird nie mehr so sein! Es scheint fast, als wären die immer stärker um sich greifenden Krisen nicht mehr die Ausnahmen zur „normalen Welt“, sondern die neue Normalität. Gemeinsam ist dieser krisenhaften Zeit, dass immer öfter Fakten und Falschmeldungen durcheinandergebracht werden und damit viele Menschen „durcheinander“ bringen. Dieser Leitantrag der FCG will einen Beitrag leisten, nicht in einer Welt der „Märchen und Mythen“ – der Narrative – gefangen zu sein, sondern ganz genau zwischen Tatsachen und Meinungen zu unterscheiden. Der Satz: „Ich habe mir meine Meinung gebildet, verschont mich mit euren Tatsachen!“ bringt uns nicht weiter und kann aufgebrochen werden, wenn wir aus einem

„Empörungs-Stadium“ wieder zu den nüchternen Fakten zurückkehren. Ja, es ist eine schwierige und herausfordernde Zeit, aber jede:r von uns kann zur Lösung von Schwierigkeiten beitragen. Setzen wir auf Lebenserfahrung und Dialog! Nutzen wir ausschließlich gesicherte Daten als wertvolle Argumente, um in einer wertschätzenden Sprache in konstruktive Dialoge einzutreten. *„Dumme Menschen suchen Schuldige – gescheite Menschen suchen Lösungen!“* Entscheiden wir uns für's Gescheiterwerden!

### **Wir sind bereits auf einem guten Weg**

Österreich ist seit vielen Jahren Teil der Europäischen Union. Und die EU hat mit dem „Green Deal“ einen Weg begonnen, der sich schon heute in den CO<sub>2</sub>-Statistiken auswirkt. Sorgenkinder bei der Erderwärmung und dem Klimanotstand sind mittlerweile China und andere asiatische Staaten, die weiterhin enorme Steigerungsraten beim CO<sub>2</sub>-Ausstoß haben. Die EU und ihre Mitgliedsländer konnten die Kurve bereits abflachen und werden zwischen 2030 und 2050 – allerdings mit vielen Anstrengungen – einen neuen Kurs steuern. Auch in Österreich haben Maßnahmen der Bundesregierung bereits ihre Wirkung entfaltet. In vielen Bereichen wurden Arbeitnehmer:innen und ihre Familien viel stärker unterstützt, als in den meisten EU-Ländern. Auch langjährige Forderungen der FCG, wie z.B. die Abschaffung der „kalten Progression“ wurden erstmals in der 2. Republik umgesetzt. Es wurden auch zahlreiche Leistungen valorisiert und mit dem Einstieg in die CO<sub>2</sub>-Bepreisung ist ein wichtiger Meilenstein der „ökosozialen Steuerreform“ gelungen.

### **Es gibt keine Tricks**

Wer auf komplexe Herausforderungen „einfache Antworten“ gibt – oder meint, mit einer Maßnahme könnten alle Probleme gelöst werden, ist meist ein Scharlatan oder landet beim schwarz-weiß malenden Populismus. Gerade in der Corona-Pandemie haben wir alle erlebt, wie schnell solche Denkfehler zu Verschwörungstheorien, aber auch Hass auf andere Meinungen und Menschen und damit zu Extremismus und tiefen Spaltungen in der Gesellschaft führen. *„Wieder stehen Freiheitsbesorgte den Gerechtigkeitsbesorgten gegenüber. Solidarischen mit den um ihr Leben Ringenden auf den Intensivstationen stehen jene gegenüber, die die Freiheit des Lebens, Arbeitens und der Bildung nicht aufgeben wollen. Ökonomie reibt sich an Ökologie, Wahrheit an Fakes“* schreibt der Wiener Soziologe und Pastoraltheologe Paul Michael Zulehner. Die Unversöhnlichkeit der Standpunkte und die gegenseitige Verdächtigung, schuld an der Situation zu sein, führt sehr rasch zu Gewalt – sprachlich oder physisch – oder zum Kontaktabbruch. Doch damit zertrümmern wir unsere Lebensgrundlagen. Insofern ist und war die Corona-Pandemie weit mehr als eine Gesundheitskrise. Sie ist eine existenzielle Krise und Bedrohung unseres Zusammenlebens. Jeder Dialog braucht Augenhöhe und gegenseitigen Respekt. Er strebt keine „Vernichtung“ des Gegenübers an. Wenn wir Emotionen zurücknehmen, können wir gemeinsam Fakten außer Streit stellen. Dazu die Psychiaterin Heidi Kastner: *„Jeder hat das Recht auf eigene Meinung. Aber es gibt kein Recht auf eigene Fakten!“* Und ein Kompromiss ist keine Niederlage, sondern eine bewährte Problemlösung.

### **Wie kann unsere Gesellschaft widerstandsfähiger werden?**

Seit dem Ausbruch der weltweiten Corona-Pandemie haben Corona-Maßnahmen ganz Europa bestimmt. Immer heftiger wurde darum gestritten, was wichtiger sei: Die persönliche Freiheit des Einzelnen oder doch das Zusammenleben in einer funktionierenden Gesellschaft? Allerdings hat das Corona-Virus nur in den ersten Wochen für ein kurzes Aufblitzen solidarischer Stimmung gesorgt. Nach einem Jahr beschrieb die Wortschöpfung „mütend“ den

Mix aus Müdigkeit und Wut. Der deutsche Soziologe Ferdinand Tönnies nennt dieses Szenario den Vormarsch der „wehleidigen Egoisten“. Beim Mitbauen an einer zukunftsfähigen Gesellschaft bilden Partnerschaft und Dialog unverzichtbare Bausteine. Wut und Angst waren noch nie gute Ratgeber, in Solidarität zusammenstehen schon!

### **Handlungsfelder, für eine lebenswerte Zukunft**

Noch bevor die weltweite Corona-Pandemie uns allen seit 2020 eine „Atempause“ aufgezwungen hat, wurden Themen wie die toten Flüsse, die gerodeten Amazonas-Wälder, die verheerende Verschmutzung der Weltmeere, die abschmelzenden Polkappen, die Sturm- und Hochwasserereignisse und sämtliche andere Klimakatastrophen ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Offensichtlich steht die Menschheit in Bezug auf die Erderwärmung vor der größten Herausforderung seit Generationen.

Wenn wir den daraus entstehenden Anforderungen gerecht werden wollen, müssen wir Fahrt aufnehmen in Richtung einer weltweiten „ökosozialen Marktwirtschaft“, die eine neue Balance zwischen einem fairen Wettbewerb, einem gerechten Ordnungsrahmen im Sozialstaat und dem lebensnotwendigen Schutz der Umwelt sucht und findet. Nur so werden wir – wie von Josef Riegler unermüdlich gefordert – von einer „Zivilisation des Raubbaus“ zu einer „Zivilisation der Nachhaltigkeit“ gelangen!

Die Bekämpfung des Elends in der Welt ist ein humanitärer Imperativ. So verstandene Entwicklungspolitik umfasst den Abbau der weltpolitischen und weltwirtschaftlichen Entwicklungshemmnisse ebenso wie den Aufbau einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zur Lösung globaler Herausforderungen.

Josef Riegler: *„Die ökosoziale Marktwirtschaft will die Welt in eine neue Balance bringen. So kann sie sich als das effektivste heute mögliche Friedens- und Wirtschaftsförderungsprogramm für die kommenden Jahrzehnte erweisen.“*

Für uns Christgewerkschafterinnen und Christgewerkschafter ist unser Wertefundament - die „Christliche Soziallehre“ - ein Dauerauftrag für das Erreichen sozialer Gerechtigkeit. Wir übernehmen Verantwortung für das Ganze und stellen immer den Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns.

Die weltweite Pandemie ging einher mit permanenten Lieferketten- und Versorgungskrisen. Der nahtlose Übergang zum russischen Überfall auf die Ukraine nicht weit entfernt von unserer Landesgrenze, konfrontierte uns mit einer Energie- und Teuerungskrise. Viele der von uns erkämpften Errungenschaften wirken nicht mehr so selbstverständlich und abgesichert.

Die Herausforderungen in diesem Jahrhundert wie gerechter Lohn, geregelte und erträgliche Arbeitszeit mit guten Arbeitsbedingungen sowie ausreichender Urlaub sind keine Selbstverständlichkeiten und brauchen unseren vollen Einsatz, um mit Mut und Kraft für eine gute Zukunft zu arbeiten! Wir brauchen kompetente Sozialpartner und starke Gewerkschaften, welche sich der großen Herausforderungen annehmen.

Unsere Arbeitswelt verändert sich immer rascher. Mit unseren christlich-sozialen Leitlinien sind wir gut beraten, um den Menschen mit seiner Würde, seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen eine Vorrangstellung in Arbeit und Wirtschaft zu verschaffen. Dies gilt insbesondere für Menschen mit Behinderung.

Die Erwerbsarbeit geht uns nicht aus, sie verändert sich nur. Qualität und Qualifikation der Leistungsträger:innen unserer Gesellschaft sind Voraussetzung für eine Spitzenposition unseres Landes in Wirtschaft und Wissenschaft sowie in der Weiterentwicklung unserer sozial- und gesellschaftspolitischen Standards. Unser Verständnis für soziale Gerechtigkeit erfordert mehr neue Zugänge zu Bildung und Arbeit. Das ist die eigentliche „soziale“ Frage dieses Jahrhunderts!

## 1. BILDUNG & AUSBILDUNG: EIN FUNDAMENTALES ANLIEGEN

Nur die Chance auf Bildung und Arbeit ermöglicht und schafft die Voraussetzung für ein Leben in Selbstbestimmung. Bildung und Ausbildung sind die Voraussetzung für die bestehenden und künftigen Chancen am Arbeitsmarkt und setzen die Maßstäbe für soziale Gerechtigkeit. Wir setzen uns für ein Bildungssystem ein, in dem die Neigungen und Fähigkeiten der Kinder zur Gänze abgebildet sind und daher auch alle Schularten im vollen Umfang bestehen bleiben müssen. Das österreichische Modell der „dualen Ausbildung“ ist ein Erfolgsmodell.

Wir haben in Österreich eine gut funktionierende Ausbildung und können auf unsere Jugend stolz sein. Doch damit unser Land auch weiterhin eine Vorreiterrolle in der EU einnimmt, müssen wir noch mehr in die Aus- und Weiterbildung investieren und die fortschreitende Digitalisierung berücksichtigen. Bildung darf nicht an der Schultüre enden, sondern muss Voraussetzungen für lebenslanges Lernen schaffen. Dafür ist größtmögliche Freiheit im gesamten Bildungssystem notwendig!

Ein vielfältiges Bildungssystem soll den unterschiedlichen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten unserer Kinder und Jugendlichen gerecht werden, diese optimal fördern und durchlässig sein. Die Zeit ist reif für eine Besinnung auf den hohen Stellenwert aller unserer Schularten, die unseren Kindern und Jugendlichen ganz spezifische Möglichkeiten und Perspektiven bieten. Die Beherrschung der Unterrichtssprache ist Voraussetzung für den Bildungserwerb. Kinder und Jugendliche müssen, die der jeweiligen Schulstufe entsprechende Kenntnisse in der Unterrichtssprache aufweisen, um dem Unterricht folgen zu können. Sind diese nicht vorhanden, haben sie so lange Sprachförderung zu erhalten, bis sie die erforderlichen Sprachkenntnisse erworben haben.

Besonders wichtig sind Angebote der vorschulischen Sprachförderung im Bereich der Frühkind- und Elementarpädagogik.

Berufsorientierung und Berufsinformation müssen künftig als integrativer Bestandteil der Ausbildung junger Menschen gesehen werden.

### **Berufsausbildungsfonds für Ausbildungsbetriebe und Facharbeiter:innen**

Eine gute Ausbildung ist wesentlich, um den Grundstein für ein gelungenes Erwerbsleben zu legen. Dabei sind Hochschulen genauso gefragt wie betriebliche Ausbildungsstätten. Eine große Herausforderung dabei ist, dass viele Jugendliche die Ausbildung in Österreich absolvieren, aber zum Arbeiten das Land verlassen. Das sind dann unter anderem die Fachkräfte, die uns am Arbeitsmarkt fehlen.

#### **Wir fordern:**

- Mit einer gezielten Förderung Jugendlicher hinsichtlich ihrer Interessen, Stärken und Schwächen muss so früh wie möglich begonnen werden
- Die Förderung handwerklicher Stärken und Fähigkeiten muss bereits in der Volksschule beginnen und sollte unbedingt forciert werden.
- Bei der Wahl der weiterführenden Ausbildung muss verstärkt auf die Begabung des Kindes geachtet werden.
- Fachkräfte müssen verstärkt motiviert werden, nach ihrer Ausbildung für eine gewisse Zeit im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben. Dieses Vorgehen ist bei Traineeprogrammen mittlerweile üblich und könnte auf den Bereich der Facharbeit ausgedehnt werden. Im Falle eines Wechsels des Arbeitsplatzes könnte der abwerbende Betrieb dazu

verpflichtet werden, dem Ausbildungsbetrieb die Kosten der Berufsausbildung teilweise zu ersetzen. Diese Rückzahlungsoption sollte sich bezüglich Dauer an die gesetzliche Regelung bei Rückzahlung von Ausbildungskosten gem. § 2 d AVRAG anlehnen.

- Mit Hilfe eines bundesweit einzurichtenden Lehrlingsfonds sollen all jene Betriebe finanziell entlastet und unterstützt werden, die Lehrlinge ausbilden. Andererseits sollen all jene Betriebe, die keine Lehrlinge ausbilden (wollen) dazu verpflichtet werden, in diesen Fonds einzuzahlen, um ebenfalls einen Beitrag zur Lehrausbildung zu leisten.

### **Lehrausbildung**

In den letzten Jahren wurde die Wichtigkeit der Lehre von allen Seiten betont. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung! Doch damit die Lehre für junge Menschen noch attraktiver wird, braucht es neben einem besseren Image auch merkliche Veränderungen in der Lehrausbildung. Das Ergebnis der Lehrabschlussprüfung (LAP) kann oft von der Tagesverfassung des Lehrlings abhängen und zeigt nicht immer das wahre Können der Personen. Eine Aufteilung dieser großen Prüfung über zwei Abschnitte in der Ausbildung würde viel Druck von den Jugendlichen nehmen und ein genaueres Bild der Fähigkeiten zeichnen. Um die Weiterbildung der Lehrlinge zu fördern, wurde der Digi-Scheck eingeführt. Dieser läuft jedoch 2024 aus. Der Digi-Scheck muss unbedingt verlängert werden. Damit das Image der Lehre weiterhin verbessert wird, haben wir die Idee der Lehrlingsbotschafterin bzw. des

Lehrlingsbotschafters ins Leben gerufen. Personen in Lehrausbildung oder bereits ausgebildete Lehrlinge sollen Schülerinnen und Schülern im Wege der Berufsbildung an Schulen Rede und Antwort zu Vorurteilen gegenüber Lehrlingen, dem Alltag als Lehrling und den verschiedenen Arten der Lehrausbildung stehen. Dadurch sollen junge Menschen erkennen, wie vielseitig die Lehre ist und welche einzigartigen Möglichkeiten sie bietet!

### **Wir fordern:**

- Eine Zwischenprüfung nach der Hälfte der zu absolvierenden Lehrzeit, welche zur LAP angerechnet wird und somit den Umfang der LAP auf zwei Prüfungen aufteilt.
- Rechtsanspruch auf eine Woche bezahlten Urlaub für die LAP-Vorbereitung.
- Ausweitung des Digi-Schecks auf unbegrenzte Zeit.
- Die Einführung von Lehrlingsbotschafterinnen und Lehrlingsbotschaftern.
- Bereitstellung von Damenhygieneartikeln im Betrieb, in Berufsschulen, und anderen Schularten
- Bei einem ausgezeichneten Abschluss der LAP sollte die steuerrechtliche Möglichkeit geschaffen werden, den erfolgreichen Lehrlingen eine Prämie steuerfrei auszubezahlen. (Diese wäre eine Anerkennung der ausgezeichneten Leistung, sowie ein Lockmittel, um junge Menschen für eine Lehre zu begeistern)

### **„Lehre mit Matura“ und überbetriebliche Lehre**

Es ist von großer Bedeutung, dass die Lehre als erster Schritt zu einer erfolgreichen Karriere gesehen wird. Deshalb sind die verschiedenen bereits angebotenen Möglichkeiten der „Lehre mit Matura“ noch weiter zu fördern. Ebenso sind Maßnahmen zu setzen und noch weitere Möglichkeiten zu schaffen, um AHS- und BHS-Schüler:innen im Rahmen ihres

Ausbildungsweges einen begleitenden Weg zu einem Lehrabschluss zu ermöglichen, wie dies in verschiedenen Höheren Schulen bereits angeboten wird.

Die überbetriebliche Lehre (ÜBA) ist vor allem in Wien für viele junge Menschen ein fixer Bestandteil der Lehrausbildung geworden. Doch vor allem die Entlohnung, welche nur als „Deckung des Lebensunterhaltes“ gilt, ist immer noch unter Kollektivvertragsniveau. Hier braucht es unbedingt Änderungen.

#### **Wir fordern**

- Rechtsanspruch auf Lehre mit Matura in der Arbeitszeit bzw. Anrechnung auf die Arbeitszeit.
- Anpassung der „Deckung des Lebensunterhaltes“ von Lehrlingen in überbetrieblichen Lehrausbildungen mit Lehrlingsentschädigungen eines vergleichbaren Kollektivvertrages
- Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld.
- Verbesserung der ÜBA, damit die Übernahmequote für Lehrlinge in Betriebe deutlich erhöht wird.

#### **Recht auf Aus- und Weiterbildung im Unternehmen**

Aus- und Weiterbildung ist nicht ausschließlich Aufgabe der öffentlichen Hand. Auch die Arbeitgeber:innen sind aufgefordert, ihre Mitarbeiter:innen auszubilden und weiter zu qualifizieren. Sie müssen ihre Mitarbeiter:innen bei Schulungs- und Trainingsaktivitäten unterstützen und sie zu kontinuierlichem Lernen und Ausbau ihrer Qualifikation motivieren. Zudem muss eine gute Aus- und Weiterbildung mehr Wertschätzung erfahren.

#### **Wir fordern:**

- Einen Rechtsanspruch auf Fortbildung, analog zu einer luxemburgischen Regelung, durch die, auf Grundlage eines normativ wirkenden Abkommens der Sozialpartner, jede:r Einzelne einen Anspruch auf 180 Tage Fortbildung im Leben hat.

## **2. ARBEITSMARKT – ZUKUNFT DER ARBEIT - DIGITALISIERUNG**

#### **Arbeit fördern**

Ein „erweiterter Arbeitsmarkt“, also ein durch die öffentliche Hand kofinanzierter zweiter Arbeitsmarkt, ist in Österreich derzeit nur eingeschränkt existent. Bestehende Projekte haben das Ziel, Arbeitsuchende für einen begrenzten Zeitraum in einen Arbeitsprozess zu integrieren und bedarfsorientiert weiter zu qualifizieren. Die Kosten für die Arbeitskraft werden dabei durch die öffentliche Hand kofinanziert, nach Ablauf des Projektzeitraumes sollen die „überlassenen“ Arbeitskräfte dann in ein fixes Dienstverhältnis wechseln. Dies gelingt in ca. 50 bis 60 Prozent der Fälle. Es handelt sich somit um eine Form der „Transitbeschäftigung“, die darauf ausgerichtet ist, Arbeitsuchende schrittweise in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern.

Regionale und internationale Ansätze zeigen, dass sich die Etablierung eines dauerhaften „erweiterten oder zweiten Arbeitsmarktes“ immer mehr durchsetzt. So gibt es z.B. Initiativen für „soziale Supermärkte“, welche dazu beitragen, Arbeitsplätze zu schaffen und gleichzeitig

die Nahversorgung in bestimmten Regionen aufrecht zu erhalten. Dies dort, wo reguläre Supermärkte ihre Filialen längst geschlossen haben. In den Märkten sind ausschließlich Langzeitarbeitslose beschäftigt, die somit die Möglichkeit erhalten, wieder in den Arbeitsprozess einzusteigen.

**Wir fordern:**

- Soziale Nahversorgungsprojekte in ganz Österreich. So könnte unter anderem auch das bestehende Nahversorgerproblem in ländlichen Regionen gelöst werden.

**Soziale Gerechtigkeit im Arbeits- und Sozialrecht**

Die bewährte Sozialpartnerschaft bleibt weiterhin die Grundlage für die Einkommenspolitik und sorgt für ein geordnetes Rahmenrecht durch überbetriebliche Branchenkollektivverträge. Der Kollektivvertrag bildet auch ein wirksames Ordnungsinstrument für einen fairen Wettbewerb innerhalb der Branchen. Die Sozialpartner gewährleisten konjunktur- und inflationsorientierte Gehaltsabschlüsse und sorgen für den sozialen Fortschritt bzw. für die Stärkung der Kaufkraft der Bevölkerung.

Die neuen Formen der Arbeit, welche sich durch den technologischen Fortschritt ergeben, (Digitalisierung), erfordern eine rasche Anpassung des Arbeitsrechtes. Normarbeitsverhältnisse bilden zwar derzeit noch immer den überwiegenden Anteil an der Erwerbsarbeit, neue Formen der Arbeit sind aber auf rasantem Vormarsch. Crowdworker:innen, neue Selbständige, geringfügig Beschäftigte sowie verschiedenste Mischformen gehören bereits zur Realität der österreichischen Arbeitswelt. Auf diese Realität gilt es einerseits zu reagieren, andererseits muss eine verantwortungsvolle Politik auch zukünftige Entwicklungen in diese Richtung begleiten.

**Wir fordern:**

- Die Grundpfeiler der Sozialversicherung müssen für alle Arbeitnehmer:innen sichergestellt sein. Niemand darf ohne Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung auskommen müssen.
- Klare arbeitsrechtliche Vorschriften und neue rechtliche Grundlagen müssen sicherstellen, dass das Unternehmerrisiko nicht immer stärker auf die Arbeitnehmerschaft abgewälzt wird.
- Mit der Steuerreform wurden Mitarbeiter:innengewinnbeteiligungen steuerlich attraktiver gestaltet und zusätzliche steuerfreie Prämien eingeführt. Diese Möglichkeiten sollen weiter ausgebaut werden.

**Die Arbeitswelt befindet sich in einem steten digitalen Wandel**

Die Arbeitswelt ändert sich grundlegend. Die industrielle Produktion ist längst nicht mehr der einzige Bereich, der durch die Digitalisierung massiv verändert wird.

Digitalisierung und KI (= Künstliche Intelligenz) durchdringen mittlerweile alle Arbeits- und Lebensbereiche. Das Tempo ist enorm und die Herausforderungen sind groß.

Viele Formen von Arbeit verlieren die örtliche und zeitliche Gebundenheit. Dieses große Maß an möglicher Flexibilisierung birgt neben großen Chancen auch viele Risiken. Ausgeklügelte Softwareprodukte mit künstlicher Intelligenz sind in der Lage Entscheidungen zu treffen, weil sie vorhandene und leicht verfügbare digitale Daten auswerten können. Daten sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts.

### **Wir fordern:**

- Digitalisierung muss das Leben aller verbessern und darf nicht ein Geldvermehrungsprogramm für einige wenige sein. Arbeitnehmer:innen müssen zumindest genauso von den Möglichkeiten der neuen Arbeitswelt profitieren wie die Unternehmer:innenseite.
- Die Finanzierung des Sozialsystems ist auf die neuen Gegebenheiten anzupassen und auf eine breitere Basis zu stellen
- Im digitalen Zeitalter wird in vielen Bereichen Arbeit an jedem Ort und zu jeder Zeit möglich. Daher wird ein flächendeckender hochwertiger Zugang zum Internet zur Standortfrage. Wir fordern, diesen für alle Menschen in Österreich in allen Regionen zu bewerkstelligen. (Breitbandausbau!)
- Auch unter den geänderten Rahmenbedingungen müssen Chancengleichheit und ein Arbeitsmarktzugang mit fairen Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und soziale Inklusion gewährleistet sein. Auch in Zukunft ist eine Stärkung tragfähiger Strukturen für den sozialen Dialog unverzichtbar.
- Lehrberufe weiterhin aktualisieren und hierbei vor allem die Aspekte von digitalen Lern- und Arbeitsmethoden überarbeiten.
- Attraktivierung von MINT-Ausbildungen für junge Frauen sowie Erweiterung des Lehrangebots.

## **3. PENSIONEN, FAIRES PENSIONSRECHT**

### **Altersvorsorge – faires Pensionsrecht**

Unter dem Gesichtspunkt der derzeitigen und weiterhin zu erwartenden hohen Inflation gilt es, den Fokus besonders auf die Werterhaltung der Pensionen zu legen.

Dabei sind Maßnahmen für die niedrigsten Einkommensbezieher:innen dringend notwendig, um die steigende Altersarmut zu verhindern. Derzeit ist unser Pensionssystem im internationalen Vergleich noch immer eines der Besten.

Es ist auch notwendig, zum Erhalt der Lebensstandardsicherung in der nachberuflichen Zeit, zusätzlich andere – eigene – Sicherungsmaßnahmen (2. und 3. Pensionssäule) zu setzen. Der Pensionssicherungsbeitrag ist eine „Pensionist:innensteuer“, die von im Ruhestand befindlichen Bundesbeamt:innen, Post-, Bahn- und Landesbediensteten und Politiker:innen, die im alten Pensionssystem vor 1997 sind, eingehoben wird. Dieser Sonderbeitrag ist dauerhaft zu entrichten und betroffen davon sind auch die Ruhebezüge der Hinterbliebenen.

### **Das österreichische Pensionssystem ist gut aufgestellt und zukunftstauglich!**

Die österreichische gesetzliche Pensionsversicherung ist umlagefinanziert. Die Pensionsbeiträge werden direkt zur Finanzierung der aktuellen Pensionszahlungen verwendet.

Die gesetzliche Pensionsversicherung hat seit ihrer Einführung die Sicherung des Lebensstandards als Ziel und es wurde ursprünglich eine Drittelfinanzierung Arbeitgeber:in/Arbeitnehmer:in/Bund vorgesehen. Durch die Umlagefinanzierung ist die gesetzliche Pensionsversicherung ein soziales Sicherheitssystem mit sehr hoher Bestandskraft. Dabei sind das Produktivitätswachstum, die Systempflege und der politische Wille zur Verteilung relevant.

Vor einer generellen Anhebung des Pensionsantrittsalters sind alle Maßnahmen, die eine Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters bewirken können zu ergreifen. Dazu zählen sowohl gesetzliche Maßnahmen (Dienstrechte) wie auch Maßnahmen auf KV-Ebene, um eine Beschäftigung von älteren Arbeitnehmer:innen langfristig attraktiv zu gestalten.

**Wir fordern:**

- Die Entlastung des Faktors Arbeit in der Pensionsfinanzierung ist notwendig und muss durch zusätzliche Finanzierungsquellen für die soziale Sicherheit gewährleistet werden (z.B. durch wertschöpfungsorientierte Abgaben, welche mit fortschreitender Digitalisierung dringend notwendig werden).
- Leichtere Erreichbarkeit von Schwerarbeitszeiten, auch für Frauen
- Auf- und Ausbau von altersgerechten Arbeitsplätzen (Unterstützung und Rücksichtnahme)
- Ausbau eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand/die Pension, Teilpension oder Altersteilzeit mit Rechtsanspruch
- Erhöhung der Anrechenbarkeit von Kindererziehungszeiten von vier Jahren pro Kind für ALLE erwerbstätigen Frauen. Keine Diskriminierung von Beamtinnen und Beamten bei Ruhestandsversetzung im Vergleich zu ASVG-Bediensteten
- Anrechnung von Kindererziehungszeiten für die Korridor pension bzw. bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten (sollen zumindest zum Teil ruhegenussfähig werden)
- Abfertigung für alle Kolleginnen und Kollegen, die eine APG - Pension bekommen, sowie Ausweitung der Möglichkeit der Aufzahlung auf den vollen Pensionsbeitrag
- Volle Teilhabe von Senior:innen am politischen und wirtschaftlichen Leben
- Der Pensionsversicherungsbeitrag ist bis zur ASVG-Höchstpension abzuschaffen.
- Arbeiten bis zum Regelpensionsalter und darüber hinaus muss attraktiviert werden

**Dringend nötige Evaluierung der Schwerarbeiterregelung**

Mehr Fairness fordert die FCG beim Zugang zur Schwerarbeitspension. Wer schwer arbeitet soll einen begünstigten Zugang zur Pension bzw. zum Ruhestand erhalten, damit nicht die Invalidität zum Regelfall für einen vorzeitigen Pensionsanspruch wird. Bei der Definition für das Erlangen von Schwerarbeitsmonaten soll nicht nur der tägliche Kalorienverbrauch, sondern auch die psychische Belastung bei der Arbeit berücksichtigt werden. Die Regelungen sind kompliziert und praxisfern. Sie führen oft zu Ungleichbehandlungen und Ungerechtigkeiten.

**Wir fordern:**

- einen fairen und vereinfachten Zugang zur Schwerarbeiter:innenpension. Die gesetzlichen Regelungen sind zeitnahe zu überarbeiten.
- Wiedereinführung der Bewertungskommission zur Beurteilung bei 2 konträren Anträgen (Arbeitgeber:innen/Arbeitnehmer:innen), um unnötige Gerichtsverhandlungen zu vermeiden.
- Bei nachgewiesener Schwerarbeitsleistung gem. Nachtschwerarbeitsgesetz sollen die Beiträge von Arbeitgeber:innenseite auch rückwirkend entrichtet werden.

## 4. SOZIALPARTNERSCHAFT UND KOLLEKTIVVERTRAGSPOLITIK

### **Sozialpartnerschaft neu**

Wir müssen den sozialpartnerschaftlichen Dialog intensivieren! Auch und besonders in „spannenden Zeiten“ stehen wir immer auf der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Land! Die Sozialpartnerschaft sichert den sozialen Frieden in Österreich, und daher muss der bisherige Weg des gegenseitigen Ausgleichs und der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen weitergeführt werden. Es ist das Verdienst der Sozialpartner, dass Österreich zu einem der reichsten und erfolgreichsten Länder der Welt geworden ist und daher muss die Devise lauten: „Ausbauen, nicht abbauen!“

Um das zu erreichen, braucht es nicht weniger, sondern mehr und eine neue Form der Sozialpartnerschaft. Neue Modelle für Erwerbsarbeit, Arbeitszeit und Karriereplanung sollen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer eine sichere Zukunft geben. Lebenslanges Lernen, Umschulung und Bildungskarenz gewinnen an Bedeutung. Auch die pensionswirksame Anrechnung dieser Bildungszeiten steht zur Diskussion.

### **Arbeitszeitdiskussion neu führen**

Die Herausforderungen an die heutige und zukünftige Arbeit (gerechte Arbeitsverteilung, Mobilität, Flexibilität oder ökologische Aspekte) machen eine neuerliche Arbeitszeitdiskussion notwendig. Trotz Arbeitskräftemangels und schwieriger demografischer Entwicklung haben auch Themen wie die Verkürzung der Wochenarbeitszeit und die 4-Tage-Woche ihre Berechtigung. Eine Anfang des Jahres veröffentlichte Studie aus Großbritannien zeigte positive Ergebnisse der 4-Tage-Woche. Mitarbeiter:innen waren laut Studie seltener krank, wechselten seltener den Job, waren zufriedener und weniger gestresst. Auch die Produktivität sank nicht. 56 der 61 am Projekt beteiligten Unternehmen wollten die 4-Tage-Woche beibehalten

### **Wir fordern:**

- Arbeitszeitflexibilisierung: keine Veränderungen der derzeitigen Bestimmungen zur Normalarbeitszeit im AZG, Gewährleistung möglicher Überstunden und deren Bezahlung
- Arbeitszeitmodelle wie die 4 Tage Woche und die Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich sind auf sozialpartnerschaftlicher Ebene zu forcieren
- Die Autonomie der Kollektivvertragspartner muss gewahrt bleiben
- Lohnfindung und Rahmenrecht muss in der Hand der Sozialpartner bleiben
- Keine Diskriminierungen in allen Kollektivverträgen, Aufhebung der Stereotype und Neubewertung der Arbeitsfelder (Anrechnung von Karenzzeiten und Vordienstzeiten)
- Entwicklung von Rahmenbedingungen, die ein Lebensphasenarbeitsmodell ermöglichen – „Zeit-Konto“
- Rückbau von atypischer Beschäftigung (z.B. Leiharbeit)

### **Inklusion in der Arbeitswelt**

Das Bild von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt, welche ihr Dasein in einem geschützten Bereich verbringen, ist nachhaltig zu korrigieren.

Neben den Kolleginnen und Kollegen, welche eine Behinderung bereits ins Arbeitsleben einbringen, nimmt die Anzahl von Kolleginnen und Kollegen immer mehr zu, welche im Laufe

ihres Arbeitslebens eine gesundheitliche Beeinträchtigung erleiden, die auch auf den Arbeitsdruck und auf konfliktbelastete Situationen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind.

Da der Zugang zu Ruhestandsversetzungen bzw. Pension aus gesundheitlichen Gründen vor dem Regelpensionsalter immer restriktiver wird, befinden sich immer mehr ältere Kolleginnen und Kollegen sowie chronisch kranke Personen immer länger im Arbeitsleben.

Bei einem durch das Sozialministeriumsservice durch Bescheid festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50% ist man auf Antrag dem Personenkreis der begünstigt Behinderten zugehörig. Diese Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt Behinderten hat Auswirkungen auf das Urlaubsausmaß, auf die Fürsorgepflicht des Dienstgebers gegenüber den Dienstnehmer:innen und kann bei privatrechtlichen Dienstverhältnissen einen erhöhten Kündigungsschutz bedeuten. Behinderung hat viele Gesichter und bedeutet keineswegs Arbeitsunfähigkeit!

#### **Wir fordern:**

- Individualförderung für die Aus- und Weiterbildung behinderter Menschen, insbesondere bei der Lehrlingsausbildung.
- Anhebung den anfallenden Ausgleichstaxen bei Nichterfüllung der Behindertenbeschäftigungsquoten
- Ausbau der Rechte der Behindertenvertrauenspersonen nach ArbVG

#### **Ausweitung der steuerbegünstigten Überstunden**

Die monatlichen österreichischen Arbeitsmarktdaten weisen durchaus eine positive Entwicklung auf. Wir erkennen jedoch in vielen Branchen einen erhöhten Arbeitsbedarf, da nicht ausreichend Personal gefunden wird. Darüber hinaus gibt es Bereiche wie zum Beispiel den Gesundheits- und Pflegebereich, wo der Arbeitsmarkt schon seit Jahren „ausgehungert“ ist. Es fällt hier sehr schwer, die für die Aufrechterhaltung des jeweiligen Betriebs nötigen Arbeitnehmer:innen zu rekrutieren. Daher müssen viele Arbeitnehmer:innen in hohem Maße Überstunden und Mehrarbeit leisten (müssen) und sind dadurch starker physischer und psychischer Belastung ausgesetzt. Wenn das geschieht sollte zumindest ein finanzieller Ausgleich in adäquater Höhe gegeben sein.

Für die angespannte Situation am Arbeitsmarkt dürfen nicht die Arbeitnehmer:innen den Kopf hinhalten müssen.

#### **Wir fordern:**

- die Anzahl der steuerbegünstigten Überstunden deutlich anzuheben und die steuerfreien Beträge spürbar zu erhöhen.

#### **Erhöhung der Tag- und Nächtigungsgelder sowie des Kilometergeldes**

Bedingt durch die aktuellen Krisen dreht sich die Preisspirale mit hohem Tempo und massiven Auswirkungen auf alle Menschen in diesem Land. Die Teuerungen treffen auch die Arbeitnehmer:innen in allen Bereichen. Zu den möglichen „Rädchen“, an denen gedreht werden könnte, zählen auch die seit 2002 nicht mehr valorisierten Tagesdiäten, oder das amtliche Kilometergeld.

Generell stellen die Tagesdiäten in Österreich eine Aufwandsentschädigung dar. Diese sollen zur Abdeckung von Arbeitnehmer:innen-Ausgaben dienen, welche im Zuge von Dienstreisen anfallen. Generell sind die Kosten bei den Dienstreisen, sofern sie nicht vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bezahlt werden, steuerlich absetzbar. Die Reisekosten fallen hierbei unter die Werbungskosten. Da durch Dienstreisen Verpflegungs- und oft auch Nächtigungskosten

anfallen, entschädigt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Mitarbeiter:innen durch Reisekostenvergütungen (Diäten).

Auch die berufliche Nutzung des eigenen PKWs muss angemessen entschädigt werden. Das amtliche Kilometergeld in den Reisegebührevorschriften ist nicht nur für den öffentlichen Dienst relevant. Seine Höhe definiert die Steuerfreigrenze auch für das Kilometergeld, das im Kollektivvertrag oder in betrieblichen und individuellen Vereinbarungen ausgehandelt wird. Mit diesem Kilometergeld-Satz sind sämtliche Ausgaben für die Kosten der Fahrzeughalterin oder des Fahrzeughalters pauschal abgedeckt. Dieser Betrag wurde zuletzt 2008 angehoben.

**Wir fordern:**

- eine rasche und deutliche Erhöhung der Tages- und Nächtigungsgebühren und die jährliche Anpassung an den Verbraucherpreisindex.
- eine rasche Erhöhung des amtlichen Kilometergeldes sowie die Wiedereinführung der Indexierung des Kilometergeldes

**6. Urlaubswoche**

Work-Life-Balance spielt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine immer größere Rolle. Der Druck, möglichst lange in Arbeit zu bleiben, wird im Laufe der nächsten Jahre immer größer werden. Da bedarf es aber auch entsprechender Erholungsmöglichkeiten, um die Gesundheit der arbeitenden Menschen aufrecht zu erhalten. Das Urlaubsgesetz (aus dem Jahr 1919) muss der modernen Arbeitswelt angepasst werden.

**Wir fordern:**

- den leichteren Zugang zur 6. Urlaubswoche für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Anspruch auf sechs Urlaubswochen soll allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 42. Lebensjahr zustehen.

**Erhöhung des Arbeitgeber:innenbeitrags zur Abfertigungskasse (MVK)**

Die „Abfertigung NEU“ gilt für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2003 begonnen haben. Der von den Dienstgeber:innen in eine Vorsorgekasse zu entrichtende Beitrag von 1,53 % des Bruttomonatsentgeltes muss deutlich erhöht werden, um bis zum Pensionsantritt eine Abfertigung in der Höhe eines Jahresentgeltes zu erreichen.

**Wir fordern:**

- als ersten Schritt eine rasche und deutliche Anhebung des Dienstgeberbeitrages. Ziel ist es, am Ende des aktiven Berufslebens einen Anspruch aus der Mitarbeiter:innen-Vorsorgekasse zu erlangen, der in etwa der Höhe des letzten Jahresbruttogehalts entspricht.

**5. GESUNDHEIT – GESUNDE UND MENSCHLICHE ARBEITSWELT**

Eine moderne und nachhaltige Sozialpolitik hat Antworten zu geben auf die neuen Erfordernisse in der Lebensplanung der Menschen. Faktum ist: Frauen und Männer werden künftig ein Regelpensionsalter von 65 Jahren haben!

Auf dieser Grundlage ist ein neues Bewusstsein für eine gesunde Lebensweise in einer humanen Arbeitswelt zu schaffen. Unter der Devise „Prävention statt Frühpension“ sind

Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften gefordert, alle maßgebenden Kräfte in Österreich zu bündeln und mitzuhelfen, Menschen am Arbeitsplatz gesund zu erhalten und krankmachende Faktoren auszuschalten.

Der demografische Wandel bewirkt eine grundlegende Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung und wirkt sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen wie Wohnen, Arbeit, Konsum, Pflege und Gesundheitswesen aus. Entwicklungen in der Arbeitswelt, die zu Überforderung, Mobbing und negativer Stressbelastung führen, müssen künftig wesentlich ernster genommen werden. Hier entstehen neue Herausforderungen für die einzelnen Beschäftigten, die Unternehmen und die Volkswirtschaft.

Damit der gesellschaftliche Prozess - vor allem in Bezug auf die Arbeitswelt - nicht zu Diskriminierungen z.B. älterer Arbeitnehmer:innen sowie zu sozialer Ausgrenzung einzelner Gruppen wie Behinderter oder Menschen mit Migrationshintergrund führt, muss ein neues Wertebewusstsein Platz greifen.

#### **Wir fordern:**

- Der Öffentliche Dienst muss ein stabiler, sozialer und attraktiver Arbeitgeber bleiben (Bund, Land, Gemeinde)
- Verbesserungen für Arbeitnehmer:innen bei beruflichen oder familiären „Auszeiten“
- Verbesserung des Unterhaltsvorschussgesetzes – Prüfung und gegebenenfalls Schließung bestehender Lücken
- Rasche Weiterentwicklung und Evaluierung der Unterhaltshöchstgrenzen zur finanziellen Absicherung von Alleinerzieher:innen
- Forcierung von Unterstützungsleistungen für Schwangere in Konflikt- oder Notsituationen durch Geld-, Sach- und Beratungsleistungen
- Verbesserung des Opferschutzes bei Gewaltdelikten
- Eltern-Kind-Pass: Weiterentwicklung und Evaluierung
- Informations- und Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb der Betriebe; Maßnahmenbündelung für qualifizierte Teilzeitarbeit gemeinsam mit dem AMS;
- Frauenförderung im Betrieb z.B. durch Mentoring

#### **Alter(n)sgerechte Arbeitswelt**

Unsere Gesellschaft altert stetig. Immer mehr ältere Menschen befinden sich im Arbeitsprozess, auch weil das Pensionsalter sukzessive angehoben wurde. Das stellt uns vor neue Herausforderungen und zwingt uns zu einem Umdenken. Denn ältere Arbeitnehmer:innen haben eigene Bedürfnisse und bringen andere Voraussetzungen in die Arbeitswelt mit. Besonders wichtig ist eine grundlegende Änderung der Wertigkeit des Alters im Arbeitsprozess, da die Wirtschaft auf den Erfahrungsschatz älterer Mitarbeiter:innen künftig nicht mehr verzichten kann. Im Laufe des Arbeitslebens entwickeln sich mit dem konkreten Erfahrungswissen auch Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit und Selbstständigkeit ebenso wie Kompetenz zur Anleitung anderer. Wichtige Eigenschaften wie Begabung, Intelligenz, Fähigkeit zum gezielten Handeln und zur Kooperation sind nicht altersabhängig. Nur im körperlichen Bereich gibt es einige Abbauprozesse (Kraft, Hören, Sehen, Lungenvolumen), die aber meist durch Erfahrung oder technische Unterstützung ausgeglichen werden können. Die Besinnung auf die Ressourcen Älterer ist in vielen Bereichen auch hinsichtlich Stress-Resistenz höchst aktuell und dringend notwendig.

### **Wir fordern:**

- Den Herausforderungen des demografischen Wandels muss mit einer Politik für die Gestaltung einer gesunden Arbeitswelt unter Berücksichtigung von neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen begegnet werden.
- Eine verpflichtende Einführung eines Generationen-Managements mit der Installierung von systematischen Mitbestimmungsmöglichkeiten in Unternehmen, um auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer:innen besser eingehen zu können. Dies unter Einbeziehung des Betriebsrates mit dem Ziel, die Mitarbeiter:innen im Unternehmen in ihrer jeweiligen Lebensphase so optimal wie möglich zu unterstützen. Mit gesunden alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen soll so auf die individuell verschiedenen Lebensphasen der Mitarbeiter:innen Rücksicht genommen werden.
- Eine begleitende Einführung erzwingbarer Betriebsvereinbarungen, die einerseits den Umgang des Betriebes mit den Bedürfnissen von älteren Arbeitnehmer:innen regeln, aber auch auf individuell verschiedene Lebensphasen der Mitarbeiter:innen eingehen (Lernen, Generationskonflikte, angepasste Arbeitszeit und Arbeitsplätze, Entgelt,...).
- Entwicklung von Konzepten wie z.B.:  
Mentor:innensysteme wie „young meets old“ oder „old shared young“ um die Erfahrungs- und Wissensweitergabe zu gewährleisten
  - Ältere, erfahrene Arbeitnehmer:innen schulen junge, neue Arbeitnehmer:innen ein
  - Jobsharing Modelle zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmer:innen
  - Gewährleistung von altersunabhängigen betrieblichen Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen.
- Auf- und Ausbau von altersgerechten Arbeitsplätzen (Unterstützung und Rücksichtnahme)
- Ausbau eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand/die Pension, Teilpension oder Altersteilzeit mit Rechtsanspruch

## **6. PFLEGE UND GESUNDHEITSVERSORGUNG**

Weil für die FCG der Mensch im Mittelpunkt steht, ist der Gesundheitsversorgung, Pflege und Sozialbetreuung der Menschen höchste Priorität einzuräumen. Eine weitreichende Gesundheits- und Pflegereform im intra- und extramuralen Bereich ist daher längst überfällig! Nachdem bis zum Jahr 2030 zumindest rund 120.000 Menschen in den Gesundheits-, Pflege- und Sozialbetreuungsberufen in Österreich zusätzlich gebraucht werden, geht es nicht nur um eine Image- und Ausbildungsinitiative, um mehr Menschen für die Gesundheits-, Pflege- und Sozialbetreuungsberufe zu gewinnen, sondern auch um gezielte Maßnahmen, die derzeit im System Beschäftigten zu halten und bereits Ausgeschiedene wieder zurückzugewinnen. Ebenso muss angeführt werden, dass der überwiegende Teil der Pflege und Betreuung derzeit noch im Familienverband erfolgt und dies eine bedeutende gesellschaftliche Leistung darstellt. Daher ist auch eine bessere Unterstützung der pflegenden Angehörigen notwendig.

### **Wir fordern:**

- Qualitative Mindeststandards für alle Beschäftigten im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbetreuungsberufen ebenso wie weitere Angebote für berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungen.

- Neben der akademischen Ausbildung in der Krankenpflege an den Fachhochschulen sollen die bewährten Krankenpflegeschulen weiter bestehen bleiben und wie bisher Diplomlehrgänge anbieten.
- Wir begrüßen und unterstützen alle Initiativen für die Arbeitnehmer:innen im Bereich Gesundheitsversorgung, Pflege und Betreuung, die zu verbesserten Arbeitsbedingungen und leistungsgerechten Gehältern führen ebenso wie begleitende Maßnahmen, die es möglich machen, gesund und mit Freude den Beruf ausüben zu können!
- Ausbildungsförderungen in den Ausbildungen zu medizin-technisch-diagnostischen Berufen genauso wie zu medizinischen Assistenz- und Sozialbetreuungsberufen im zumindest demselben Ausmaß wie in den Pflegeausbildungen.

### **Pflichtpraktika in Gesundheits-, Pflege- und Sozialbetreuungsberufen**

Spätestens seit der Corona-Pandemie haben wir gelernt, wie wichtig ein funktionierendes Gesundheitssystem in Österreich ist. Um weiterhin eine ausgezeichnete Gesundheitsversorgung garantieren zu können, brauchen wir in Österreich bis zum Jahr 2030 75.000 zusätzliche Fachkräfte im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbetreibungsbereich.

Doch die aktuelle Situation in der Ausbildung wirkt eher abschreckend. Durch die vielen Stunden an unbezahlten Pflichtpraktika und die Notwendigkeit für manche Ausbildungsinhalte selbst zahlen zu müssen, können sich viele Jugendliche die Ausbildung schlicht und einfach nicht leisten. Oft müssen Auszubildende am Wochenende zusätzlich arbeiten, um ihre finanziellen Verpflichtungen erfüllen zu können.

### **Wir fordern:**

- Ganzjährige und existenzsichernde finanzielle Entschädigung für alle Auszubildenden in den Gesundheits-, Pflege- und Sozialbetreuungsberufen.
- Keine verpflichtenden Unterrichtsformen, für die Auszubildende bezahlen müssen.
- Verpflichtende Anleitung durch geschulte Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter im Praktikum.
- Flächendeckende Ausrollung des kostenfreien Schulmodells anstatt Einführung einer Pflegelehre.

### **Pflegereform**

Die Pflegereform 2022 bringt wesentliche Verbesserungen für den Pflegeberuf, die Pflegeausbildung sowie Betroffene und deren pflegende Angehörige inklusive der 24-Stundenpflege. Für die laufende Gesetzgebungsperiode wurde auch die Finanzierung gesichert. Es ist dringend notwendig, auch darüber hinaus die finanziellen Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Qualität in der Betreuung sollte durch bundesweit geltende Mindeststandards und Qualitätskriterien auch in der Ausbildung sichergestellt werden. Bei ausländischen Pflegekräften sollte zwingend ein Nachweis der beruflichen Befähigung verlangt werden, der zumindest dem für vergleichbare inländische Pflegekräfte vorgesehenen Standard entspricht.

Andererseits muss der Zugang zur Betreuung erleichtert werden. Für die immer größer werdende Zahl an pflegenden Angehörigen ist neben der finanziellen Unterstützung auch eine pensionsrechtliche Absicherung vorzusehen. Die Einrichtung der Community-Nurse ist auszubauen und finanziell abzusichern. Etwa 150.000 Menschen leiden in Österreich unter Alzheimer/Demenz und nach Schätzungen sollen dies bis zum Jahr 2050 bereits eine Viertelmillion sein. Hier ist neben den finanziellen Mitteln für eine besondere Pflege und der

Unterstützung der Angehörigen auch der Forschung besonderes Augenmerk zu widmen. Generell muss der Pflege sowie allen im Gesundheitswesen in Österreich tätigen Menschen bessere Bezahlung und damit auch einhergehend ein höherer Sozialstatus zuerkannt werden.

Pflege ist ein gesellschaftlicher Auftrag! Die zu Pflegenden sowie die Kolleginnen und Kollegen im Pflegeberuf müssen im Mittelpunkt stehen. Das Pflegepersonal muss dringend entlastet werden:

- Bundesweit einheitliche Angebot- und Verwendungsstandards durch Überführung der Betreuung und Pflege in Bundeskompetenz.
- Einführung eines bundesweiten Personalschlüssels in der stationären Pflege sowie Schaffung eines Personalschlüssels für die mobile Betreuung und Pflege.
- Anhebung der Löhne und Gehälter für die Beschäftigten in der Betreuung und Pflege, die der Verantwortung und Schwere der Tätigkeit gerecht wird.
- Österreichweit gleiche Qualität in Pflege und Betreuung.
- Aufwertung des Berufsbildes des Betreuungs- und Pflegepersonals.
- Die Finanzierung der Betreuung und Pflege für die Zukunft muss nachhaltig und dauerhaft abgesichert werden. So wie Bildung und Gesundheit staatliche Aufgaben sind, so ist auch die Betreuung und Pflege sozialstaatlich zu regeln, das heißt aus Steuermitteln zu finanzieren.

## 7. UMWELT, KLIMA, MOBILITÄT

Unsere Umwelt unterliegt starken Veränderungen aufgrund der Eingriffe der Menschheit in den letzten beiden Jahrhunderten. Klimawandel, die Verschmutzung der Luft, der Gewässer und unserer Böden auf der ganzen Welt haben dazu geführt, dass der Umweltschutz zu einer zentralen Herausforderung unserer Zeit geworden ist. Das rasante Bevölkerungswachstum in Entwicklungs- und Schwellenländern und die damit verbundene Urbanisierung erhöhen den Bedarf nach moderner Umwelttechnik.

Steigender Bedarf nach Lebensmitteln und anderen wichtigen Gütern des täglichen Lebens bei gleichzeitig zunehmenden Umweltkatastrophen führen zu einer deutlichen Verschärfung bei der Verteilung der globalen Ressourcen. Durch die Innovationen in der Umwelttechnik haben wir die Chance, der weiteren Verschmutzung unseres Planeten entschieden entgegenzutreten. Als christliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ist der Umweltschutz für uns ein essenzieller Bestandteil unseres Wertekompasses. Aus diesem Grund betrachten wir es als unsere Pflicht, uns intensiv für ein lebenswertes Leben im Sinne des Klima-, Arten- und Umweltschutzes einzusetzen.

Mit der **Kampagne „Umwelt 4.0“** in der Steiermark haben wir ein starkes Signal für den Erhalt unserer Lebensgrundlage, einer intakten Umwelt, abgeben wollen. Aufgrund der umweltpolitischen Notwendigkeiten – Stichwort Klimawandel, Ressourcenverknappung, Verschmutzung von Luft, Boden und Wasser und der steigenden Zahl von Klimaflüchtlingen – ist es an der Zeit, Maßnahmen im Sinne der Umwelt zu setzen. Die Herausforderungen im Umweltbereich werden zu den entscheidenden Umbrüchen im 21. Jahrhundert führen. Diese umfassen u. a. den Umstieg auf erneuerbare Energieträger, Innovationen in der Landwirtschaft, neue Ausbildungen und Arbeitsplätze im Umwelttechnikbereich und

selbstverständlich den Schutz der Umwelt im Allgemeinen. Wir wollen damit Verantwortung übernehmen und unsere Vision für eine nachhaltige Wirtschaftsweise Wirklichkeit werden lassen!

Wir begrüßen das „**Ökosoziale Steuerreformgesetz 2022**“, weil durch dieses arbeitende Menschen und Familien mit Kindern deutlich entlastet werden. Die Senkung der Tarifstufen der Lohn- und Einkommensteuer sowie der Ausbau des „Familienbonus Plus“ bringen unseren Kolleginnen und Kollegen deutlich mehr Netto vom Bruttolohn.

Durch die Einführung der CO<sub>2</sub>-Bepreisung und des regionalen Klimabonus, der an die Verkehrsinfrastruktur des Wohnorts gekoppelt ist, werden Anreize für umweltschonendes Verhalten gesetzt.

Die Bewältigung **der Klimakrise** ist ein zentrales Anliegen der heutigen Zeit. Besonders die jungen Generationen setzen sich dafür ein, dass die von den Vereinten Nationen vorgegebenen Ziele eingehalten werden. Auch Österreich hat sich 2015 zu den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) bekannt, welche ökonomische, ökologische und soziale Ziele beinhalten. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind wir gefordert, einen klima- und umweltschutzgerechten Wandel sicherzustellen und dabei die Interessen der Arbeitnehmer:innen zu berücksichtigen.

In ganz Österreich müssen Berufstätige zu ihrem Arbeitsort pendeln. Dabei sind sie oftmals auf den eigenen PKW angewiesen. Pendeln heißt für viele Stress und Gesundheitsbelastung und ist mit beträchtlichen finanziellen Belastungen verbunden.

#### **Wir fordern:**

- eine „ökosoziale Marktwirtschaft“, in der eine Balance zwischen einer leistungsfreundlichen Wirtschaft, sozialer Solidarität und Schutz der Umwelt herrscht. Klimawandel, die Verschmutzung der Luft, der Gewässer und unserer Böden auf der ganzen Welt haben dazu geführt, dass „Umweltschutz und Klimaschutz“ zu einer zentralen Herausforderung unserer Zeit geworden sind.
- Klimaticket für alle, die in Ausbildung sind.
- Reduktion der Arbeitszeit, beziehungsweise Ermöglichung von Home-Office-bzw. Telearbeit -Regelungen zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen.
- Attraktivierung des öffentlichen Verkehrs, damit er eine echte Alternative zum eigenen PKW darstellt
- Sachgerechte und faire Förderungen für Pendler:innen unter Bedachtnahme auf die Umwelt.

#### **Besonderes Augenmerk auf einkommensschwache Menschen und Familien**

Um die Erreichung der Klimaschutzziele Österreichs bis 2040 zu gewährleisten, soll nach einem im Klimaschutzgesetz festgelegten Stufenplan auf die Verbrennung von Heizöl, Kohle und fossilem Gas für die Bereitstellung von Wärme und Kälte weitestgehend verzichtet werden.

Zur Vermeidung sozialer Härtefälle sollen alle Maßnahmen durch eine langfristig angelegte, degressiv gestaltete und sozial gestaffelte Förderung unterstützt werden. Hier werden insbesondere für einkommensschwache Bürger:innen erhebliche Betreuungs- und Beratungsmöglichkeiten erforderlich werden, um einerseits die vorgesehenen Förderungen beziehen zu können und andererseits eine Übervorteilung durch überhöhte Angebote hintanzuhalten.

## 8. GESELLSCHAFT, WOHNEN

### **Ehrenamt ist wichtiger Teil unseres Zusammenlebens**

Das Ehrenamt stärkt und erhält die Zivilgesellschaft, es schafft soziale Bindungen, trägt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei, fördert die Lebensqualität und den sozialen Fortschritt. Das ehrenamtliche Engagement ist ein wichtiger Faktor für Integration. Viele Bereiche des gesellschaftlichen Lebens sind von ehrenamtlichem Engagement abhängig. Unser Zusammenleben würde vielerorts ohne ehrenamtliche Helfer:innen nicht funktionieren. Gerade wenn es um die Betreuung beeinträchtigter Personen, kranker oder alter Menschen geht, steht Ehrenamtlichkeit im Vordergrund.

Aber auch die klimatischen Veränderungen mit ihren verheerenden Auswirkungen wie Flut, Dürre oder Ähnlichem haben die große Bedeutung von ehrenamtlichen Helfer:innen aufgezeigt. Ob es nun Vereine sind, die Besuchsdienste organisieren, die freiwilligen Helfer:innen bei Rettungsorganisationen oder die freiwilligen Feuerwehren – der Wert ist immens. Die Wertschätzung dieses Engagements ist natürlich zwischenmenschlich groß, und die Erwartung der Helfer:innen hat auch nichts mit Geld zu tun.

Doch sollte die großartige Leistung zumindest auf indirektem Wege honoriert und abgegolten werden. Jeder/Jede, der/die sich freiwillig engagiert, erwartet sich dafür Anerkennung, möchte einen guten Versicherungsschutz, Beratung und Fortbildung. Dafür gilt es, den gesetzlichen Rahmen zu schaffen. Als ersten Schritt ist es gerade jetzt in der Zeit der Mehrfachkrisen nötig, da oder dort einen finanziellen Ausgleich zu schaffen. Ehrenamtliches Engagement und Solidarität dürfen nicht als Selbstverständlichkeit empfunden werden, sondern müssen auch unterstützt und gefördert werden.

### **Wir fordern:**

- die gesetzliche Verankerung eines steuerlichen Absetzbetrags für Aufwendungen im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit.

### **Leistbares Wohnen und nachhaltiges Bauen**

Leistbares Wohnen ist eine der Grundvoraussetzungen für Lebensqualität. Die öffentlichen Förderungen für Miete und Wohnbau müssen stärker auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Mehrheit der Menschen in Österreich ausgerichtet werden. Sie werden schließlich durch Beiträge der Arbeitnehmer:innen finanziert. Defizite am Markt müssen unter Berücksichtigung von sozialen und umweltbezogenen, nachhaltigen Gesichtspunkten entschlossen ausgeglichen werden.

### **Wir fordern:**

- Mehr Ambition beim sozialen Wohnbau und Pilotprojekte als Vorbilder für leistbares und nachhaltiges Wohnen.
- Das Recht auf menschenwürdiges Wohnen, das in der Staatszielbestimmung verankert ist, muss durch den Ausbau des sozialen Wohnbaus gefördert werden.

### **Pensionist:innen sind ein wichtiger Teil des politischen und wirtschaftlichen Lebens**

Die Veränderungen der Demographie sind heute in unserer Gesellschaft voll angekommen. Waren 90- bis 100-Jährige vor Jahren noch die Seltenheit, sind sie heute im Alltagsleben voll integriert. Unser Altenbild stellt unsere Gesellschaft vor neue Herausforderungen. Das gilt in allen Bereichen, wie bei veränderten Wohnformen, wie zum Beispiel bei betreutem Wohnen,

bei lebenslangem Lernen, bei Ansprüchen für medizinische Leistungen für Prävention und Gesundheitserhaltung. Dies gilt weiters bei Leistungen innerhalb der Familie und im wirtschaftlichen Leben, beim Erfahrungsaustausch mit der Jugend und der Verwendung der Neuen Medien. Pensionist:innen sind auch ein wichtiger Wirtschaftsfaktor und nicht zuletzt Freizeitkonsument:innen. Die Seniorinnen und Senioren sind heute in allen Lebensbereichen ein integrativer Bestandteil unserer Gesellschaft und haben einen hohen Anteil am Sozialprodukt.

### **Beabsichtigte Änderung der Führerscheinrichtlinie**

Die EU-Kommission überarbeitet die derzeitige Führerscheinrichtlinie aus 2006 und beabsichtigt, für über 70-jährige verpflichtende Fahrtauglichkeitsprüfungen zu ermöglichen. Eine ganze Personengruppe unter Generalverdacht zu stellen, ist unter Altersdiskriminierung zu subsumieren, denn ältere Menschen sind routinierte und sichere Fahrer:innen und verursachen statistisch gesehen nicht mehr Unfälle als andere Altersgruppen. Darüber hinaus hat es erhebliche, nachteilige Auswirkungen auf die Lebensqualität älterer Menschen, besonders im ländlichen Raum, wenn sie in ihrer Mobilität (Einkaufen, Arztbesuche, etc) eingeschränkt werden.

### **Wir fordern,**

- dass auch für über 70-jährige für eine anfallende Verlängerung des Führerscheines die Selbsteinschätzung der körperlichen und geistigen Fahrtauglichkeit (Fragebogen) als alleinige Voraussetzung für eine Verlängerung ausreicht.

## **9. CHANCENGLEICHHEIT**

### **Vereinbarkeit von Familie, Privatleben, Care-Arbeit und Beruf**

Unser Leben ist ständigen Veränderungen und damit Herausforderungen unterworfen. Die Bedürfnisse und Anforderungen verändern sich in jeder Lebensphase.

Institutionelle und individuelle Kinderbetreuungseinrichtungen bieten wichtige Entwicklungsräume für unsere Kinder. Der frühe Umgang mit Gleichaltrigen trägt zur Entwicklung der Kinder bei. Wesentlich dabei ist hohe Qualität, etwa hinsichtlich des Betreuungsschlüssels. Die meist notwendige rasche Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben macht arbeitnehmer:innen-freundliche Öffnungszeiten erforderlich.

Neben der Sozialisierung spielen vor allem die ungleichen Rahmenbedingungen, die Frauen im Erwerbsleben vorfinden, eine Rolle bei der Entwicklung der Lebenserwerbskurve. Sobald Frauen Kinder haben, gerät die Chancengleichheit in Schiefelage. Viele Parameter sind strukturell bedingt und müssen für Frauen zum Positiven verändert werden. Eine wesentliche Verantwortung tragen Arbeitgeber:innen. Durch gezielte frauen-, männer- und familienfreundliche Maßnahmen wird Chancengleichheit geschaffen.

Frauen sind öfter von Berufsunterbrechungen betroffen. Frauen übernehmen meist den überwiegenden Anteil an Betreuungs-, Erziehungs- und Pfllegetätigkeiten. Ohne das Engagement der Frauen könnte unsere Gesellschaft nicht funktionieren. Diese Berufsunterbrechungen zum „Wohle der Gesellschaft“ bedeuten aber auch meistens, dass Frauen karrieretechnisch und bei der Lebenserwerbskurve ins Hintertreffen geraten. Das darf

nicht weiter so sein, sind doch die Kompetenzen, die in diesen Phasen abseits des Lohnerwerbs erworben werden, Schlüsselkompetenzen.

Für uns als FCG steht der Mensch im Mittelpunkt. Damit dieser seine Wünsche und Bedürfnisse erfüllen kann, braucht es ein gesundes Gleichgewicht zwischen dem Arbeits- und dem Privatleben. Dieses Gleichgewicht soll den modernen Lebensrealitäten entsprechen. Vor allem das Familienleben kann durch die Arbeitswelt negativ beeinflusst werden. Dabei ist Zeit mit der Familie oft eine wichtige Kraftquelle für ein erfolgreiches Arbeitsleben. Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Hilfestellung bei Pflege, Kindererziehung etc. und Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohnausgleich sind Schritte auf dem Weg zu dieser Ausgeglichenheit.

#### **Wir fordern:**

- Angebot für qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Angleichung der Kindergartenöffnungszeiten bzw. Schaffung von weiteren Kinderbetreuungseinrichtungen mit Wahlfreiheit für Eltern
- Gewährleistung eines differenzierten Schulsystems
- Angebote mit Wahlfreiheit für ganztägige Schulformen und Ferienbetreuung durch ausgebildete Freizeitpädagoginnen und Freizeitpädagogen
- Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen, um die Begleitung und Pflege eines schwerkranken bzw. pflegebedürftigen nahen Angehörigen für eine bestimmte Zeit zu ermöglichen (Freistellung), unabhängig davon, ob im gemeinsamen Haushalt lebend oder nicht. Ausweitung des Anspruches auf Pflegefreistellung auf nahe Angehörige, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben
- Verbesserungen beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld bei einer weiteren Schwangerschaft
- Informationspflicht der Arbeitgeber:innen an die Arbeitnehmer:innen über die rechtlichen Auswirkungen von Karenzzeiten bzw. Teilzeiten im Hinblick auf die Pension (Der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin muss einen Teilzeitrechner zur Verfügung stellen.)
- Anspruch auf jede Form der Kinderbetreuung (z.B. auch Tagesmütter/-väter).
- Ausbau der Betreuung durch Tagesmütter/-väter und Erhöhung der steuerfreien Aufwandsentschädigung für Nichtselbstständige
- Wochengeld auch dann, wenn Beschäftigungsverbot während Karenz für ein älteres Kind eintritt
- Steuererleichterungen für Familien mit Kindern, Vereinfachung unseres Steuersystems
- Stärkung und Attraktivierung des Papamonates
- Wirtschafts- und Finanzbildung
- Rückkehrrecht nach Teilzeit (Diese darf keine Einbahnstraße sein, sondern eine Phase im Leben.) in Vollzeit mit Rechtsanspruch; Möglichkeit entsprechender Betriebs- oder Einzelvereinbarungen
- Weiterentwicklung bestehender Modelle für berufliche Auszeiten oder reduzierte Arbeitszeiten (z.B. Bildungskarenz, Zeitkonto, Sabbatical ...).
- Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungsteilzeit.
- Verbesserung für Frauen im Hinblick auf Arbeitszeit, Bezahlung, Teilzeit und Jobvergabe – intensive Aufklärung für Frauen bei FREIWILLIGER Teilzeitarbeit im Hinblick auf die Pension

- Frauen als Führungskräfte in Schlüsselfunktionen, auch wenn sie in Teilzeit arbeiten.
- Vorsorgeprogramme zu spezifischen Frauengesundheitsthemen (u.a. bundeseinheitliche Regelung für Osteoporose-Untersuchung unter 50, Zugang zum Mammographie-Screening für alle Frauen, unabhängig vom Alter, sowie Möglichkeit der Überweisung durch Haus- und Frauenärzte).
- Gendergesundheit – Gendermedizin weiter vorantreiben.
- Weiterbildungsmöglichkeiten für Wiedereinsteiger:innen auch während der Karenzzeit.
- Verpflichtender Informationsaustausch zwischen Betrieben und karenzierten Mitarbeiter:innen.
- Frauenförderung durch Fairness, Chancengleichheit und Wahlfreiheit: mehr Möglichkeiten und Förderungen für Mädchen in technischen Berufen im Hinblick auf Jobsicherung – Digitalisierung
- Männer in Frauenberufe, z. B. Kindergartenpädagogen, Boy's Day u. ä.
- Zusammenführung der bestehenden Einkommensberichte auf einen bundesweit einheitlichen Standard.

## 10. STATUTARISCHES - ÖGB

Die FCG-Jugend sieht sich als starker Bestandteil und Garant für die Überparteilichkeit in der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Demokratie ist für uns die Grundlage jeder Entscheidung, daher setzen wir uns für eine Einbindung aller Fraktionen nach ÖGB-Modell in allen Gremien der ÖGJ und den Fachgewerkschaften ein. Es braucht Meinungsvielfalt und frische Ideen in der ÖGJ.

Im ÖGB werden gemeinsame Angelegenheiten und Aufgaben für bestimmte Gruppen von Mitgliedern - über alle Gewerkschaften hinweg - in Abteilungen wahrgenommen. Im ÖGB sind daher für Frauen, Jugend und Pensionist:innen solche Abteilungen eingerichtet  
In den Statuten des ÖGB ist festgelegt, dass im Falle einer Pensionierung bzw. Ruhestandsversetzung innerhalb einer Funktionsperiode, das Mandat sechs Monate nach Antritt der Pension bzw. des Ruhestandes endet. Das führt dazu, dass pensionierte Mitglieder auch keine Funktion in Querschnittsfunktionen, wie Kontrollkommissionen und Schiedsgerichten wahrnehmen können.

### **Wir fordern:**

- Angleichung der ÖGJ-Geschäftsordnung an das ÖGB-Statut in allen Bereichen, welche die Fraktionen betreffen.
- Änderung der ÖGB-Statuten, um auch Pensionist:innen in Querschnittsfunktionen wie Kontrollkommissionen und Schiedsgerichten das volle aktive und passive Wahlrecht zu garantieren.