

# Arbeitsprogramm 2020

zum 27. o. Bundestag des ÖAAB





# Inhaltsverzeichnis

<b>ZUKUNFT BEGREIFEN. ARBEITSWELT GESTALTEN.</b>	<b>4</b>
<b>SOZIALE SICHERHEIT UND GERECHTIGKEIT</b>	<b>6</b>
Für ein modernes, zukunftsfitte Arbeitsrecht	6
Sozialversicherung: Mensch im Mittelpunkt	7
Zeitwertkonto	8
Abfertigung NEU	8
Abschaffung der kalten Progression	9
Mindestlohn: Wer arbeitet, soll auch davon leben können	9
Mindestsicherung: Sprungbrett in den Arbeitsmarkt	10
Transparenzdatenbank	11
Stärkung der Familie: Investition in die Zukunft	13
Vereinbarkeit Pflege und Beruf: Eine Frage der Menschlichkeit	16
An später denken: Modell zur Absicherung der Pflegefinanzierung	17
Leistbares Wohnen für mehr Lebensqualität	18
<b>STANDORTSICHERHEIT UND BESCHÄFTIGUNG</b>	<b>21</b>
Flexibles Arbeitsleben als Gebot der Stunde	21
Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	24
Gesundheit am Arbeitsplatz	25
Betriebliches Eingliederungsmanagement nach Langzeitkrankenstand	25
Mehr Schutz für atypisch Beschäftigte	26
Bildung als Investition in die Zukunft	29
Ausbildung: Karriere mit Lehre	32
<b>STARKES EUROPA UND SICHERHEIT FÜR ÖSTERREICH</b>	<b>35</b>
Europa gemeinsam stärken: Einheit in der Vielfalt	35
Sicherheit für Österreich	36
Sicherheitspolizeilicher Assistenzeneinsatz	37
Die Zukunft des europäischen Asylsystems	37

# ÖAAB-Arbeitsprogramm 2020

## „ZUKUNFT BEGREIFEN. ARBEITSWELT GESTALTEN.“

Der ÖAAB versteht sich seit seiner Gründung als eine christlich-soziale Bewegung, die glaubwürdige Ideen und Perspektiven für eine bessere Gesellschaft vertritt. Wir sind eine Gesinnungsgemeinschaft. Werte wie jene der Freiheit, der Eigenverantwortung, der Selbstbestimmung und der persönlich gelebten Solidarität bleiben der Kompass unserer Politik. Wir Christlich-Sozialen setzen auf den Menschen, nicht auf Ideologien. Wir wollen, dass jede und jeder die Freiheit und die Chancen hat, sich durch Arbeit und Bildung im Leben etwas aufzubauen.

Der ÖAAB ist die starke Vertretung aller arbeitenden Menschen – unabhängig davon, in welcher Branche sie tätig sind. Wir wollen für alle arbeitenden Menschen Bildungschancen, anständige Bezahlung, ein soziales Sicherheitsnetz, Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Und die Freiheit, sich zu entfalten. Gleichzeitig dürfen wir nicht auf Kosten unserer Kinder und Enkelkinder leben. Deswegen muss christlich-soziale Politik immer auch nachhaltige Politik sein.

Ausgehend von diesem Fundament müssen wir aber auch Antworten auf neue Herausforderungen unserer Zeit geben – Herausforderungen, die mit den Stichworten Digitalisierung, demografische Entwicklung und Globalisierung zwar angedeutet, aber nur unzureichend beschrieben werden.

Mit der Digitalisierung aller Branchen des Wirtschaftslebens – von der Arbeitswelt über die Medienlandschaft bis zum Verkehr und zum Erscheinungsbild unserer Städte und Dörfer – entsteht eine neue Arbeitswelt. Sie wird geprägt von Automatisierung und selbststeuernden Systemen, von vernetzten Arbeitsprozessen mit neuen Arbeitsformen und Berufsfeldern. Darin liegen Chancen für mehr Innovationen, mehr Wohlstand und Beschäftigung, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie bessere Arbeitsbedingungen und neue Formen der Arbeitsplatzgestaltung. Die Digitalisierung enthält Potenzial für eine ganz neue Arbeitskultur, die sich an den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der digitalen Arbeitswelt orientiert.

Aber die Digitalisierung birgt auch Risiken: Tätigkeiten und Berufsbilder sterben aus, die Technik macht ständige Erreichbarkeit und permanente Kontrolle der arbeitenden Menschen möglich – und lässt die Trennung zwischen Arbeitsplatz und Privatsphäre sowie zwischen Arbeit und Freizeit unschärfer werden. Wir wollen den digitalen Wandel aktiv und bewusst gestalten. Denn auch in der digitalen Welt verlangt die Würde des arbeitenden Menschen nach menschengerechter Arbeit.

Auch der demografische Wandel stellt uns vor große Herausforderungen. Diese betreffen uns, unsere Familien, die Gesellschaft, die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt, den Sozialstaat und das Verhältnis zwischen Jung und Alt. Wir wollen den Ansprüchen einer veränderten Bevölkerungsstruktur genügen und Menschen jeden Alters politische, ökonomische und soziale Teilhabe ermöglichen. Wir stehen ein für die Einheit und das Miteinander von Jung und Alt, das Prinzip Generationenvertrag und eine Politik der Generationengerechtigkeit.

Mittlerweile ist auch unser Alltag durch die Globalisierung geprägt. Wir leben in einer weltweit vernetzten Informations- und Wissensgesellschaft und kommunizieren mit Menschen rund um den Globus. Internationale Handelsbeziehungen sind ein fester Bestandteil nationaler Wirtschaftspolitiken. Migrationsströme vervielfachen Begegnungen im Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft. Hier braucht es nationale Antworten auf internationale Probleme und Fragen. Klare Zuständigkeitsbereiche und Aufgabenverteilungen sind wesentlich für ein gutes Miteinander.

Damit Österreich auch in Zukunft von einem erfolgreichen Arbeitsmarkt, gelebter Solidarität und einer dynamischen Wirtschaft profitiert, brauchen die arbeitenden Menschen eine starke, zukunftsorientierte Vertretung in der politischen Arena. Das ist die Verantwortung des ÖAAB. Das vorliegende Arbeitsprogramm 2020 mit seinen drei Themenblöcken soll dabei Richtschnur und gleichzeitig Auftrag für unser politisches Handeln sein. Machen wir uns an die Arbeit – begreifen wir die Zukunft, gestalten wir die Arbeitswelt und entwickeln wir den ÖAAB weiter – im Interesse der österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

*Frühere Beschlüsse des ÖAAB werden, sofern sie diesem Arbeitsprogramm nicht widersprechen, durch die Verabschiedung dieses Arbeitsprogrammes nicht aufgehoben, sondern ergänzt.*

# SOZIALE SICHERHEIT UND GERECHTIGKEIT

Der ÖAAB setzt sich für eine Politik ein, die nicht nur an heute, sondern vor allem an morgen denkt. Eine Politik, die einen Ausgleich zwischen sozialer Sicherheit und Gerechtigkeit für die arbeitenden Menschen findet. Österreich ist ein Wohlfahrtsstaat. Der ÖAAB bekennt sich ganz klar zu einem sozialen Auffangnetz für Menschen in Notsituationen und zu einem gerechten Leistungsprinzip für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Es gilt, die notwendige Unterstützung jener Menschen, die als Überbrückung einer schwierigen Situation die Hilfe des Staates benötigen, aufrechtzuerhalten. Der ÖAAB setzt sich auch für mehr Steuergerechtigkeit ein, um die sozial Schwächeren finanziell zu entlasten. Für die leistungswilligen, arbeitenden Menschen in dieser Republik muss gelten: Wer etwas leistet, soll auch davon profitieren und gut davon leben können. Dafür macht sich der ÖAAB stark.

## FÜR EIN MODERNES, ZUKUNFTSFITTES ARBEITSRECHT

Die Schaffung eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs und eine Neukodifizierung des Arbeitsrechts sind längst überfällig. Die Entwicklung neuer Strategien, Lösungen und Rechtsinstitute für ein modernes Arbeitsrecht, das unter anderem auch Arbeiterinnen beziehungsweise Arbeiter und Angestellte gleichstellt und die Schutzdefizite bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen berücksichtigt, sind unabdingbar.

### **Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff**

Ein neuer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbegriff, der alle unselbstständig Erwerbstätigen umfasst, deren Dienstverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht, ist die Basis für gleiche und gerechte Grundnormen für alle Erwerbstätigen. Anknüpfungspunkt dafür kann nicht nur die persönliche Abhängigkeit, sondern muss in Zukunft auch die wirtschaftliche Abhängigkeit sein. Sonderregelungen und -rechte für einzelne Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmergruppen sind, wenn diese sachlich geboten sind, beizubehalten.

### **Angleichung Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte**

Die Benachteiligung der Arbeiterinnen und Arbeiter gegenüber den Angestellten ist bei den Kündigungsfristen je nach Branche genau zu hinterfragen und zu beseitigen.

Die Grenzen zwischen den Aufgabenbereichen von Arbeiterinnen beziehungsweise Arbeitern und Angestellten sind fließend. Berufsbilder verändern sich ständig, und wo früher Kraft notwendig war, um einen Hammer zu schwingen, ist ein „Arbeiter“ heute mehr ein Überwachungsorgan automatisierter Produktionsabläufe.

Eine Unterscheidung ist somit nicht mehr zeitgemäß. Daher gilt es, die vorhandenen Benachteiligungen bei Arbeiterinnen und Arbeitern gegenüber Angestellten schnellstmöglich zu beseitigen und eine Änderung im Bereich der Kündigungsfristen und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall anzustreben. Eine Aufhebung der Zwei-Klassen-Arbeitswelt ist dringend notwendig.

### **Abschaffung der Verfallsfristen für alle Lohn-/Gehaltsansprüche**

Die im Arbeitsrecht weit verbreiteten Verfallsbestimmungen sind je nach Kollektivvertrag unterschiedlich geregelt, für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unüberschaubar, und ihre negativen Folgewirkungen werden in der Praxis häufig übersehen. Vor allem die Tatsache, dass Ansprüche auf Abgeltung von Mehrarbeit, Überstunden und diverser Zulagen bereits nach kurzer Zeit (je nach Kollektivvertrag meist zwischen 3 bis 6 Monaten) verfallen, führt dazu, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Ansprüche bei ihrem Arbeitgeber zu spät geltend machen und unfreiwillig verschenken.

Oft werden diese noch offenen Gehaltsansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erst bei der Kündigung zur Sprache gebracht beziehungsweise geltend gemacht. Doch sobald eine Verfallsfrist ungenutzt verstrichen ist, sind die Ansprüche verloren. Da die Beschäftigten bezüglich ihrer Arbeitszeitgestaltung immer mehr Flexibilität zeigen müssen, ist es ein Gebot der Fairness, wenn auch die arbeitsrechtlichen Verfallsfristen für alle Lohn- und Gehaltsansprüche künftig gelockert beziehungsweise überhaupt per Gesetz abgeschafft werden.

## **SOZIALVERSICHERUNG: MENSCH IM MITTELPUNKT**

Das bewährte System der österreichischen Sozialversicherung, die in Selbstverwaltung organisiert ist, soll mit einem geringen Verwaltungsaufwand und Mitspracherecht der beruflichen beziehungsweise gesetzlichen Interessenvertreterinnen und -vertreter erhalten bleiben. Die Leistungsverbesserung für jede Einzelne und jeden Einzelnen muss im Vordergrund stehen, dabei wird insbesondere auf die persönliche Betreuung durch die einzelnen Sozialversicherungsträger Wert gelegt. Der Mensch hat stets im Mittelpunkt zu stehen und nicht die Strukturdebatte.

### **Mehrfachversicherungen bereinigen**

Personen, die neben einem vollversicherten Dienstverhältnis zusätzlich einer weiteren Tätigkeit (wie zum Beispiel Nebenerwerbsbauern oder Ein-Personen-Unternehmen) nachgehen, zahlen doppelte Sozialversicherungsbeiträge. Diese Überschneidungen bei der Sozialversicherung sind zu beseitigen.

## **ZEITWERTKONTO**

Die Anforderungen im Berufsleben sind einem steten Wandel unterworfen. Stress, Hektik, längeres Arbeiten – für diesen Druck brauchen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen angemessenen Ausgleich. Mehr Zeit zu haben – etwa für die Familie oder für Weiterbildung – bleibt oft verwehrt, weil ohne finanziellen Rückhalt eine Realisierung dieser Wünsche und Anliegen nicht möglich ist. Das kann auch zu Frustration in Arbeitskarrieren führen.

Mit dem ÖAAB-Modell eines Zeitwertkontos entscheiden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst, ob sie Überstunden, Zulagen, Prämien oder Sonderzahlungen sowie im eingeschränkten Ausmaß Gehaltsbestandteile steuerbegünstigt auf ein Konto überweisen lassen, um sich später eine Auszeit ohne Abstriche leisten zu können. Das Modell des Zeitwertkontos beruht auf Freiwilligkeit, es besteht jedoch ein Rechtsanspruch für die Konsumation der angesparten Freizeit rechtzeitig vor dem Pensionsantritt.

Wofür diese Auszeit verwendet wird, bleibt der oder dem Einzelnen überlassen. Beim Zeitwertkonto wird die Mehrarbeit nicht höher besteuert. Die Überstunden werden sogar unbesteuert mit den Sozialversicherungsbeiträgen auf das Zeitwertkonto übertragen und wie bei der betrieblichen Vorsorgekasse veranlagt. Im Bedarfsfall wird das Guthaben in Form der bezahlten Auszeit konsumiert und erst dann versteuert sowie der Sozialversicherung unterzogen. So ist auch die soziale Absicherung während der Auszeit gewährleistet. Das Zeitwertkonto wird im Oberösterreichischen Landesdienst und beim Oberösterreichischen Krankenhausträger GESPAG bereits erfolgreich praktiziert.

## **ABFERTIGUNG NEU**

Vor 13 Jahren ist die vom ÖAAB konzipierte und durchgesetzte „Abfertigung Neu“ in Kraft getreten. Das war ein großer Fortschritt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Rund 4,4 Millionen Österreicherinnen und Österreicher, der Großteil der unselbstständig und auch der selbstständig Erwerbstätigen, sind mittlerweile im System der „Abfertigung Neu“: Die „Abfertigung Neu“ steht seit drei Jahren auch den rund 500.000 freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, Selbstständigen, Freiberuflerinnen und Freiberuflern sowie Landwirtinnen und Landwirten offen.

Aufgrund der geringeren Renditeentwicklung der Abfertigungskassen in den vergangenen Jahren ist klar, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der prognostizierten Abfertigung derzeit unter der angepeilten Endsumme liegen. 2002 kalkulierte Bundesregierung und Sozialpartner, dass nach 40 Arbeitsjahren ein Jahresgehalt an „Abfertigung Neu“ ausbezahlt werden könne. Die Realität sieht derzeit anders aus: Aus fünf Jahren Einzahlung in die Abfertigungskassen resultiert im Schnitt nur ein Monatsgehalt an Abfertigung. Das ist zu wenig.

## **2,5 Prozent Arbeitgeberbeitrag**

Als ÖAAB verlangen wir weiterhin eine schnelle und effektive Gegensteuerung: Das Ziel des ÖAAB ist es, Menschen nach 40 Jahren Berufszugehörigkeit eine Abfertigung in der Höhe eines Jahresgehalts zu ermöglichen. Daher ist unsere Forderung nach wie vor die Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge im Rahmen der Abfertigung Neu von derzeit 1,53 Prozent auf 2,5 Prozent. Diese Maßnahme müsste jedenfalls bei einer weiteren Senkung der Lohnnebenkosten miterledigt werden.

## **ABSCHAFFUNG DER KALTEN PROGRESSION**

Seit Jahresbeginn ist die hart erkämpfte Steuerreform in Kraft. Im Schnitt erhält damit jede Lohnsteuerzahlerin und jeder Lohnsteuerzahler rund 1.000 Euro netto mehr als 2015. Diese Entlastung wird aber in drei, vier Jahren ihre Wirkung verlieren, weil die Grenzsteuersätze nicht fortlaufend an die Inflation angepasst werden. Das frisst Lohnerhöhungen auf und nennt sich „kalte Progression“. Sie spült dem Fiskus jährlich Mehreinnahmen von rund 400 Millionen Euro in die Kassa.

Bei der Steuerreform war es immer klar, dass sich die Arbeiterinnen beziehungsweise Arbeiter und Angestellten die notwendige Entlastung nicht selbst finanzieren dürfen. Die Entlastungswirkung der Steuerreform verpufft in wenigen Jahren, die Beschäftigten zahlen die Entlastung über die kalte Progression schleichend wieder an den Staat zurück. Damit das nicht passiert, fordern wir die Abschaffung der kalten Progression durch die automatische Anpassung der Steuertarife.

## **MINDESTLOHN: WER ARBEITET, SOLL AUCH DAVON LEBEN KÖNNEN**

Es muss ein Auskommen mit dem Arbeitseinkommen geben. Das in jüngster Zeit international immer stärker auftretende Problem der sogenannten „working poor“, der „arbeitenden Armen“, die trotz eines regulären Beschäftigungsverhältnisses unter die Armutsgrenze zu fallen drohen und kaum eine Chance auf Verbesserung ihrer Lebenssituation haben, könnte mit einem Mindestlohn entschärft werden. In Österreich sind fast 97 Prozent aller Arbeitsverhältnisse durch einen Kollektivvertrag geregelt, aber nicht alle haben einen Mindestlohn von 1.600 Euro brutto (beispielsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Freiberuflern oder auch beispielsweise Beschäftigte bei Freiberuflern).

### **Leistung muss sich lohnen**

Die Einführung eines Mindestlohns ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung sozialer Mindeststandards. Das Nettoeinkommen für in voller Arbeitszeit erbrachte Leistung muss in Zukunft stärker über dem Niveau der bedarfsorientierten Mindestsicherung liegen. Leistung muss sich lohnen.

Daher fordert der ÖAAB die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 1.600 Euro brutto, sofern dies nicht ohnehin im Kollektivvertrag geregelt ist.

## **MINDESTSICHERUNG: SPRUNGBRETT IN DEN ARBEITSMARKT**

Wir als ÖAAB und als ÖVP bekennen uns klar zur bedarfsorientierten Mindestsicherung als notwendiges soziales Netz für Menschen, die unsere Unterstützung brauchen. Mit der „bedarfsorientierten Mindestsicherung“ sollen jene Menschen unterstützt werden, die für ihren Lebensunterhalt nicht aus eigener Kraft aufkommen können. Jedoch darf unser Sozialsystem nicht überlastet werden. Die bedarfsorientierte Mindestsicherung soll als Sprungbrett für Arbeit und Beschäftigung dienen. Damit unser Sozialstaat auch in Zukunft funktionieren kann, sind Reformen bei der Mindestsicherung unbedingt notwendig. Die Mindestsicherung ist kein bedingungsloses Grundeinkommen.

### **Sozialsystem darf nicht überlastet werden**

Die Mindestsicherung ist als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt konzipiert und soll nicht missbraucht werden. Jenen Menschen, die arbeiten wollen, aber keinen Job bekommen, muss für eine gewisse Zeit geholfen werden. Allerdings muss die Reintegration in den Arbeitsmarkt rasch und effizient erfolgen. Missbrauch muss rigoros bekämpft werden. Es braucht bundesweit genauere Kontrollen. Auch die Arbeitswilligkeit bestehender Bezieherinnen und Bezieher muss stärker kontrolliert werden. Daher muss die „bedarfsorientierte Mindestsicherung“ einer genauen Evaluierung unterzogen werden, um Missbrauch vorzubeugen und im Bedarfsfall das Gesetz zu novellieren. Selbstverständlich muss durch alle gesellschaftlichen Kräfte alles unternommen werden, um Menschen neue Arbeitsmöglichkeiten zu eröffnen.

### **Reform unbedingt notwendig**

Angesichts des dynamischen Anstiegs der Bezieherinnen und Bezieher braucht es dringend eine Reform der Mindestsicherung. Es bedarf wieder eines spürbaren Unterschieds zwischen Arbeitseinkommen und Transfereinkommen: Das erhöht den Anreiz, in Beschäftigung zu gehen, und wirkt somit auch der Arbeitslosigkeit entgegen.

Der ÖAAB fordert die Deckelung der Mindestsicherung bei 1.500 Euro netto für Familien sprich Mehrpersonenhaushalte. Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher bleiben davon de facto unberührt. Auch die Auszahlung der Familienbeihilfe und des Pflegegelds ist von der Deckelung nicht betroffen. Zum Tragen käme diese Höchstgrenze von 1.500 Euro netto in erster Linie, wenn eine Mindestsicherungsbezieherin oder ein Mindestsicherungsbezieher für die Ehefrau oder den Ehegatten und die Kinder zu sorgen hat. Die Zuschläge für Kinder werden bei der Mindestsicherung neben der Familienbeihilfe gewährt. Damit kommen derzeit manche Empfängerinnen beziehungsweise Empfänger auf Summen von mehr als 2.000 Euro netto. Hier gilt es, Gerechtigkeit zwischen Erwerbseinkommen und Mindestsicherungsbezug zu schaffen.

Weiters fordert der ÖAAB die teilweise Umstellung von Geld- auf Sachleistungen (50:50, z.B. Wohnen, Betriebskosten, Kosten für Aus- und Weiterbildung), die verpflichtende Reduktion der Geldleis-

tungen bei Arbeits- und Integrationsunwilligkeit (von der Kann- zur Mussbestimmung) sowie den Wiedereinsteigerbonus als finanziellen Anreiz für die Rückkehr ins Berufsleben.

### **Differenzierung für mehr Gerechtigkeit**

Des Weiteren setzt sich der ÖAAB für eine Differenzierung der Mindestsicherung ein. Hier ist die Forderung ähnlich wie im dänischen Modell der Sozialleistungen. Man muss zuerst eine gewisse Zeit in Österreich gelebt haben, um die gesamte Höhe der Sozialleistung erhalten zu können.

### **Gemeinnützige Beschäftigung forcieren**

Das aktuelle Integrationspaket setzt wichtige Maßnahmen für eine gelingende Integration von Asylwerberinnen und Asylwerbern. Diese sollen nun die Möglichkeit erhalten, verstärkt in Gemeinden oder Organisationen gemeinnützig beschäftigt zu werden. Zusammen mit dem Ausbau von Deutsch- und Wertekursen ist diese Maßnahme ein wichtiger Schritt für funktionierende Integration.

## **TRANSPARENZDATENBANK**

In Österreich existiert ein Förderdschungel. Niemand weiß zu 100 Prozent, wer welche Förderungen, Sozialleistungen oder sonstige Leistungen in welcher Höhe auszahlt. Deshalb besteht schon lange die Forderung nach der Umsetzung einer Datenbank, die alle Leistungen im Überblick hat.

Alle Informationen sollen an einer Stelle gesammelt und öffentlich gemacht werden. Wir fordern eine Datenbank für Sozialleistungen beziehungsweise für private Personen ein Transferkonto.

### **Serviceleistungen für Bürgerinnen und Bürger**

Auf dem Transferkonto werden alle staatlichen Beihilfen an die Bürgerinnen und Bürger sowie an Unternehmen aufgelistet. Konkret abgebildet werden Transferzahlungen wie Familienbeihilfe oder Kinderbetreuungsgeld, Förderungen und Subventionen für Betriebe und die Landwirtschaft, Steuerersparnisse wie der Forschungsfreibetrag oder der Gewinnfreibetrag, Leistungen aus der Sozialversicherung wie Pensionen oder Arbeitslosengeld sowie Sachleistungen wie Gesundheitsleistungen oder der öffentliche Kindergarten. Nur die Benutzerin beziehungsweise der Benutzer selbst hat Zugriff auf das persönliche und geschützte Konto. Das heißt, hier werden nur jene Beihilfen aufgelistet, die auf diese bestimmte Person zutreffen. Die Daten werden nicht öffentlich gemacht. Durch Anonymisierung und statistische Verfahren können systemische Defizite transparent gemacht werden. Das Transferkonto muss breiter und schneller umgesetzt werden.

## Platz für Ihre Gedanken ...

*(Raum für Notizen)*

## **STÄRKUNG DER FAMILIE: INVESTITION IN DIE ZUKUNFT**

Viele junge Menschen wünschen sich eine Familie mit Kindern. Kinder bereichern das Leben der Eltern, der Erwachsenen, und sie bereichern die Gesellschaft. Investitionen in die Familie sind die beste Zukunftsvorsorge, die wir tätigen können. Eine gute Familienpolitik und Fairness am Arbeitsplatz müssen Hand in Hand gehen.

Arbeit, die in Familien geleistet wird, muss angemessen honoriert werden. Dafür hat sich der ÖAAB immer eingesetzt und er konnte bereits einige Verbesserungen durchsetzen, wie zum Beispiel mit der Einführung der Varianten zum Kinderbetreuungsgeld und der Einführung eines Kinderbetreuungsgeld-Kontos oder der Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten. Die Familienbeihilfe ist die bekannteste, meistbezogene und wichtigste familienpolitische Leistung für Personen mit Kindern (gefolgt von Karenzzeit und Kinderbetreuungsgeld).

### **Familien brauchen eine verlässliche Infrastruktur**

Vor allem für die Kinderbetreuung brauchen Familien eine verlässliche und flexible Infrastruktur, die sowohl den Bedürfnissen der Kinder als auch dem Bedarf der Eltern entspricht. Bei der Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten geht es nicht nur um Quantität, sondern im selben Maß auch um Qualität und Flexibilität. Die Flexibilität wird nur durch eine Betreuung gewährleistet, die dann stattfindet, wenn die Arbeits- und Lebensstruktur der Eltern es verlangt. Da flexible Arbeitszeiten auch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer mehr Verbreitung finden, braucht es auch flexible Kinderbetreuungszeiten, die dem Bedarf der Eltern entsprechen.

### **Nachmittagsangebote ausbauen und Wahlfreiheit sichern**

Aus Gründen der Bildungs- und Chancengerechtigkeit, aber auch zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, ist es notwendig, pädagogisch hochwertige schulische Nachmittagsangebote auszuweiten. Das Ziel ist eine umfassende Förderung der Schülerinnen und Schüler, vom Sport bis zum allfällig notwendigen Nachhilfeunterricht. Unter Einbindung von Eltern, Vereinen und Betrieben sollen die Nachmittagsangebote pädagogisch wertvoll gestaltet werden.

Für die Teilnahme sollte nicht Zwang, sondern Wahlfreiheit gelten. Das bietet den Familien mehr Flexibilität. Flächendeckende, flexible, bedarfsorientierte Nachmittagsangebote entsprechen auch den flexiblen Arbeitszeiten der Eltern. Deshalb muss es auch möglich bleiben, nicht nur zu entscheiden, ob eine Teilnahme an Nachmittagsangeboten erfolgt, sondern auch in welchem Ausmaß – also an wie vielen Tagen in der Woche und wie lange.

## **Inflationsanpassung der Familienleistungen**

Eine Frage von Fairness und Gerechtigkeit ist es, dass der Teuerungsausgleich auch bei Familienleistungen umgesetzt wird. Schließlich sind Familien mit Kindern besonders von der jährlichen Teuerung betroffen. Eine zukunftsorientierte Politik muss die materielle Sicherung der Familien langfristig gewährleisten.

Mit 1. Juli 2014 wurde die Familienbeihilfe erstmals um vier Prozent erhöht, 2016 um weitere 1,9 Prozent und 2018 erfolgt die nächste Anhebung um nochmalige 1,9 Prozent.

Zum Vergleich: Im Gegensatz zu den Familienleistungen sind die Mindestpensionen durch den Ausgleichszulagenrichtsatz definiert und werden jährlich per Verordnung erhöht.

Daher fordern wir eine Inflationsanpassung der Familienleistungen alle zwei Jahre ab 2019.

## **Anerkennung von Karenzzeiten als Vordienstzeiten**

Die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Lohnungerechtigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ist ein Gebot der Stunde. Im 21. Jahrhundert sollte dies zwar nicht mehr notwendig sein, dennoch muss auf Missstände aufmerksam gemacht werden, die immer noch nicht aus der Welt geschaffen wurden. Das Schließen der Gehaltsschere und damit der Pensionsschere ist daher wesentlich für eine funktionierende Gleichstellungspolitik.

Um die Lohnschere zwischen Frauen und Männern zu schließen, muss es endlich auch zu einer Anerkennung von Elternkarenzen als Vordienstzeiten in den Kollektivverträgen kommen.

## **Karenzzeiten bei Gehaltserhöhung in allen Kollektivverträgen anrechnen**

Viele Kollektivverträge enthalten bereits die Anrechnung von Karenzzeiten. Dadurch bekommen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig eine Gehaltserhöhung – meist alle zwei Jahre. Hier besteht ein Rechtsanspruch.

Bei einigen Kollektivverträgen ist das jedoch anders, in diesen wird die Elternkarenz bei der Rückkehr in das Dienstverhältnis nicht angerechnet. Urlaub, Zeit beim Bundesheer oder Krankenstand werden jedoch sehr wohl als Dienstzeit für die Gehaltsvorrückungen berücksichtigt.

Durch die Nichtanrechnung werden Frauen oft ihr gesamtes Berufsleben lang gehaltsmäßig schlechter gestellt. Es kommt sogar zu Auswirkungen auf die Höhe der Pension. Nicht nur die Gehaltsschere wird dadurch größer, sondern auch die Pensionsschere zwischen Männern und Frauen.

Die Anrechnung von Karenzzeiten für Gehaltsvorrückungen muss in Zukunft gesetzlich verankert werden.

## **Anrechnung von vier Jahren pro Kind für die Pension**

Vor allem Mütter unterbrechen ihrer Familie und den Kindern zuliebe oft ihre Berufstätigkeit und sind in der Folge meist teilzeitbeschäftigt, manchmal alleinerziehend oder in Berufen mit geringeren Löhnen tätig. All das hat leider Auswirkungen auf die Gehaltsentwicklung und die spätere Pension.

Daher fordern wir weiterhin vehement die Anrechnung von vier vollen Jahren für die Pension für jedes Kind, egal in welchem Abstand sie zur Welt kommen. Der ÖAAB fordert auch die generelle Gleichstellung von ASVG-Versicherten und Beamtinnen und Beamten bei der Anrechnung der Kindererziehungszeiten.

## **Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten**

Seit 1. Jänner 2009 können die Kosten für die Betreuung von Kindern, die das zehnte Lebensjahr zum Beginn des Kalenderjahres noch nicht vollendet haben, bis zu einem Betrag von höchstens 2.300 Euro pro Kind und Kalenderjahr als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden. Die Betreuungsnötigkeit endet aber nicht mit dem zehnten Lebensjahr. Auch danach fallen Betreuungskosten an.

Die Altersgrenze sollte daher mit dem 15. Lebensjahr (jedenfalls bis zum Ende der Schulpflicht) fixiert werden.

## **Bessere Berücksichtigung im Steuersystem**

Es braucht jenseits von Transferleistungen an Familien eine ehrliche Berücksichtigung der Kinder im heimischen Steuersystem. Ein faires Steuersystem muss pro Kind, für das Unterhaltspflicht besteht, einen Steuerfreibetrag fixieren. In einem solchen Steuersystem wird nur frei verfügbares Einkommen versteuert. Arbeitende Menschen mit Kindern sollten daher nur jenen Teil versteuern müssen, der nicht für die Unterhaltsverpflichtung gebunden ist.

Für jedes unterhaltsberechtigtes Kind wird seit der Steuerreform 2015, die seit Jänner 2016 in Kraft ist, ein Kinderfreibetrag in der Höhe von 440 Euro definiert. Machen beide Elternteile den Kinderfreibetrag bei der Arbeitnehmerveranlagung geltend, beträgt er pro Elternteil 300 Euro jährlich.

Der Kinderfreibetrag muss deutlich erhöht werden.

## **VEREINBARKEIT PFLEGE UND BERUF: EINE FRAGE DER MENSCHLICHKEIT**

Pflege ist keine reine Versorgungsfrage, sondern eine Frage der Menschlichkeit. Unsere Maßnahmen und Angebote müssen sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist längst nicht mehr nur auf die Betreuung von Kindern beschränkt. Oftmals sind es Frauen, die sich, falls erforderlich, um die Eltern, Großeltern oder andere nahe Angehörige kümmern und diese betreuen oder sogar pflegen.

### **Betreuung ist zeitintensiv**

Gerade die Betreuung und Pflege nimmt viel Zeit in Anspruch: 80 Prozent der pflegebedürftigen Personen werden zu Hause gepflegt und dies überwiegend von Frauen (75 Prozent). Diese wiederum sind zu 72 Prozent im Haupterwerbsalter (26 bis 65 Jahre) und zu 46 Prozent erwerbstätig (häufig in einem hohen Maß in Teilzeit, um Erwerbstätigkeit und Betreuungs- beziehungsweise Pflegearbeit vereinbaren zu können).

### **Individuelle Lösungen gefragt**

Die Betreuung und Pflege naher Angehöriger ist in vielen Fällen nicht plan- oder vorhersehbar und erfordert daher schnelle und individuelle Lösungen. Zudem ist die Pflege und Betreuung sehr zeitintensiv und es fehlt häufig an flexiblen Angeboten im mobilen Bereich. Deshalb müssen die betroffenen Frauen entweder in Teilzeitbeschäftigung gehen oder gar kündigen. Da es vielfach die Altersgruppe um 50 Jahre betrifft, ist es schwierig, nach dem Tod des zu pflegenden Angehörigen wieder in den Berufsalltag einzusteigen.

In den vergangenen Jahren wurden zwar die Unterstützungsangebote vonseiten des Bundes und der Länder für pflegende Angehörige ausgebaut, doch sind diese in der breiten Öffentlichkeit kaum bekannt oder kompliziert zu erlangen.

Einige der zentralen Forderungen des ÖAAB sind: die Vereinfachung und Zusammenlegung der Antragstellung zur Selbst- und Weiterversicherung in der Pensionsversicherung sowie der Krankenversicherung für pflegende Angehörige; der massive Ausbau von Informationsmanagement und Sensibilisierung aller Informationsträger inklusive der Sozialpartner; Lösungen, die den Wiedereintritt in das Unternehmen oder die Rückkehr in das ursprüngliche Arbeitszeitausmaß nach dem Ende der Pflegetätigkeit erleichtern beziehungsweise garantieren sowie die Sicherstellung der Pflegefinanzierung.

## **AN SPÄTER DENKEN: MODELL ZUR ABSICHERUNG DER PFLEGEFINANZIERUNG**

Das ÖAAB-Modell zur Absicherung der Pflegefinanzierung baut im Wesentlichen auf dem bisherigen Modell auf, wobei es von allen Gebietskörperschaften und von allen in der Gesellschaft getragen werden soll. Es soll Leistungen in gleicher Qualität für alle zur Verfügung stellen, wenn man sie braucht. Aufbauend auf vier Säulen soll dies sichergestellt werden:

### **1. Säule**

Dazu kommt als 1. Säule eine Gesamtfinanzierung und Abwicklung des Pflegegeldes durch den Bund. Eine diesbezügliche Regelung ist im Zuge des nächsten Finanzausgleichs zu treffen.

### **2. Säule**

Die 2. Säule kommt neu hinzu. Es ist dies ein neuer Pflegesicherungsbeitrag, aber keine Pflegeversicherung. Von jedem Einkommen soll ein Prozent des Bruttoeinkommens als Pflegesicherungsbeitrag in den Pflegefonds einbezahlt werden. Dieser Pflegesicherungsbeitrag ist von allen zu erbringen (alle Einkommensbezieherinnen und -bezieher, alle Einkommen und alle Pensionistinnen und Pensionisten). Im Bereich der unselbstständig Erwerbstätigen ist die Frage zu klären, wie die Verteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist. In Deutschland ist der Betrag zur Pflichtversicherung mit einigen kleinen Ausnahmen zu gleichen Teilen zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer aufgeteilt. Zusätzlich soll für die Berechnung des Pflegesicherungsbeitrages die Anzahl der Kinder berücksichtigt werden. In welcher Form die Anzahl der Kinder berücksichtigt werden soll, wird Gegenstand politischer Diskussionen sein. Die Mittel aus dem Pflegefonds werden für die Finanzierung der Pflege und Betreuung verwendet. Dabei stellt der Bund gewisse Mindeststandards sicher und verteilt die Mittel nach einem entsprechenden Schlüssel auf Länder und Gemeinden. Dieser Pflegesicherungsbeitrag soll jährlich rund 1,6 Mrd. Euro in den Pflegefonds speisen.

### **3. Säule**

Die 3. Säule bildet die bisherige Übernahme der Verantwortung für Leistungserbringung und Finanzierung durch Länder und Gemeinden. Sie tragen auch weiterhin wesentlich das System der Pflege und Betreuung und finanzieren es nach Maßgabe der finanziellen Möglichkeiten auch mit.

### **4. Säule**

Die 4. Säule ist die Beitragsleistung der Leistungsempfängerinnen und -empfänger. Diese sollten für gleiche Leistungen bundesweit weitestgehend vereinheitlicht werden. Der Grundsatz des eigenen Mitteleinsatzes muss hier bestmögliche Berücksichtigung finden, was zu neuen Kostenbeitragsmodellen führen soll. Wesentlich ist, dass die Beitragsleistung gerechter gestaltet wird und es daher keinen Rückgriff mehr auf das Vermögen der Menschen gibt.

## **LEISTBARES WOHNEN FÜR MEHR LEBENSQUALITÄT**

Wer in diesem Land arbeitet und lebt, soll sich auch ein Haus oder eine Wohnung leisten können – Tatkraft und Fleiß müssen sich auszahlen. Wohnen hat einen besonders hohen Stellenwert. Der Wohnraum ist Lebensmittelpunkt und jener Raum, in dem wir uns entfalten können, der uns Schutz bietet und privaten Freiraum gewährt. Die Art, wie wir wohnen, beeinflusst unsere Lebensqualität daher maßgeblich.

### **Schlüsselaufgabe: Leistbaren Wohnraum schaffen**

Die Schaffung von individuellem und leistbarem Wohnraum ist deshalb eine der Schlüsselaufgaben in den kommenden Jahren. Die Wohnkosten sind in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Die Menschen in diesem Land müssen daher einen immer größeren Teil ihres Einkommens dafür ausgeben. Das trifft vor allem Jungfamilien und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehr hart.

### **Gemeinnützige Mietkaufmodelle forcieren**

Die Nachfrage nach gemeinnützigen Wohnungen ist in den vergangenen Jahren vor dem Hintergrund steigender Wohnungskosten deutlich gestiegen. Sehr gefragt ist das gemeinnützige Mietkaufmodell (Optionskauf): Diese Variante ist üblich, wenn es sich beim Vermieter um eine gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft handelt. Nach einer Mietdauer von 10 Jahren ab Fertigstellung des Wohnobjekts erhält die Mieterin oder der Mieter die Möglichkeit (Vorkaufsrecht), die Wohnung oder das Haus auch käuflich zu erwerben. Es besteht jedoch keine Verpflichtung zum Kauf, das Objekt kann auch weiterhin zur Miete bewohnt werden. Diesem steigenden Bedarf soll Rechnung getragen werden. Ziel ist es, ein qualitätsvolles, sozial gerechtes und leistbares Wohnen für alle zu erreichen.

Derzeit gibt es unterschiedliche Regelungen, die von Bundesland zu Bundesland variieren. Daher ist eine bundesweite Regelung betreffend Festsetzung des Kaufpreises bei Abschluss des Vertrages anzustreben.

### **Unterstützung für Häuselbauer**

Nicht nur Mietkaufmodelle müssen forciert, sondern auch Häuselbauer oder Käuferinnen und Käufer von Eigentumswohnungen müssen besser unterstützt werden. Dies erreicht man am besten mit steuerlichen Freibeträgen.

Eine andere Möglichkeit, speziell für Häuselbauer, ist die Rückvergütung der Umsatzsteuer für Bauleistungen. Allerdings nur für die Errichtung von Häusern, in denen anschließend ein Hauptwohnsitz begründet wird. Damit würden nicht nur die betroffenen Häuselbauer finanziell unterstützt und der Pusch am Bau zurückgedrängt, sondern es könnte auch die heimische Bauwirtschaft unterstützt werden. In erster Linie müssen diese Regelungen gesetzlich verankert werden, damit die Schaffung von Eigentum auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanzierbar wird.

Ebenso soll der Handwerkerbonus ins Dauerrecht übernommen werden. Mit diesem erhalten Privatpersonen eine Förderung von bis zu 600 Euro für die Renovierung, Erhaltung oder Modernisierung ihres selbst genützten Wohnraums, wenn dabei Arbeitsleistungen einer Handwerkerin beziehungsweise eines Handwerkers in Anspruch genommen werden.

## Platz für Ihre Gedanken ...

*(Raum für Notizen)*

# **STANDORTSICHERHEIT UND BESCHÄFTIGUNG**

Für den ÖAAB gilt es, sinnvolle, zeitgemäße und praktikable Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land zu schaffen. Arbeit ist ein zentraler Wert im Leben: Sie ermöglicht die Entfaltung des Einzelnen, gibt dem Menschen einen Platz in der Gesellschaft und ist die Grundlage des Wohlstands. Die Leistung aller arbeitenden Menschen schafft die Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit der Wirtschaft und des Sozialstaats und stärkt den Standort Österreich. Besonders die Zusammenarbeit der Sozialpartner bildet die Basis für das wirtschaftliche Wachstum und den sozialen Frieden in unserem Land. Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind nicht als Gegner zu sehen, sondern als wirtschaftliche Erfolgsgemeinschaft. Ein modernes Arbeitsrecht und Flexibilität sind hier Gebote der Stunde. Flexibilität darf aber niemals eine Einbahnstraße sein, beide Seiten müssen profitieren. Dafür setzt sich der ÖAAB ein.

## **FLEXIBLES ARBEITSLEBEN ALS GEBOT DER STUNDE**

Arbeit ist nicht eine Last, sondern Grundlage für Unabhängigkeit und ein erfülltes Leben. Wir haben ein positives Bild der Arbeit und der arbeitenden Menschen. Arbeit bedeutet Einkommenserwerb und gesellschaftliche Teilhabe unter den richtigen Rahmenbedingungen. Auf lange Sicht geht nicht die Arbeit aus, sondern die Arbeitskräfte gehen aus. Angemessene Arbeitsplätze für alle sind möglich, wenn wir rechtzeitig handeln: wenn wir neue Jobchancen nützen. Der gesellschaftliche Wandel verlangt, dass wir uns mit der Bedeutung der Arbeit in unserer Gesellschaft laufend auseinandersetzen müssen.

Wir wünschen uns, dass sich nicht die Familien an die Arbeitswelt anpassen müssen, sondern dass sich die Arbeitswelt an die Familien anpasst. Hier geht es nicht nur um Betreuungspflichten Kindern gegenüber, sondern auch um die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen.

Wichtige Faktoren dabei sind stabile Arbeitsverhältnisse und die damit verbundene ökonomische Planungssicherheit. Daher fordern wir eine möglichst flexible Arbeitszeit, die auf die Bedürfnisse der Menschen Rücksicht nimmt. Es geht um eine Win-win-Situation für beide Seiten, also Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber – Arbeitszeitflexibilisierung darf keine Einbahnstraße sein.

Es bedarf einer ständigen Weiterentwicklung. Wichtig ist, dass bei weiteren Schritten immer beide Seiten, Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer und Arbeitgeber, profitieren. Die Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind längere Freizeitblöcke oder eine höhere Entlohnung wichtige Anreize.

## **Digitalisierung ist kein reines Zukunftsthema**

Ein weiterer Aspekt, den wir bei der Flexibilisierung berücksichtigen müssen, ist die Digitalisierung. Erst sie macht vieles möglich. Wir stecken bereits mitten im Prozess der Digitalisierung – manche mehr, manche weniger. Sie wird unser Leben und unsere Arbeitswelt grundlegend verändern. Wir dürfen uns ihr nicht in den Weg stellen, sondern müssen die Chance nutzen, die sie uns gibt.

Dennoch ist es wichtig, immer den Menschen im Mittelpunkt zu sehen und auf seine Bedürfnisse einzugehen. Es geht hier nicht um einen 24-Stunden-Tag oder ständige Erreichbarkeit oder den Arbeitsplatzverlust durch eine Maschine. Sondern es geht um bessere Vereinbarkeit, Individualisierung oder um bestimmte Bedürfnisse im Arbeitsleben.

Im Arbeitszeitgesetz und in den Kollektivverträgen gibt es bereits viele Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Mit der Einführung der Vier-Tage-Woche und der Ausweitung der Arbeitszeit auf zwölf Stunden bei Dienstreisen wurden schon Maßnahmen gesetzt.

Es bedarf jedoch einer ständigen Weiterentwicklung.

## **Ausbau und Weiterentwicklung der Vier-Tage-Woche**

Die Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche (die gesamte Wochenarbeitszeit wird regelmäßig auf vier Tage verteilt) besteht bereits seit Längerem, wird bisher aber noch von wenigen Betrieben angewendet. Die Normalarbeitszeit wird bei diesem Modell auf 10 Stunden pro Tag ohne Überstunden aufgeteilt. Drei Tage in der Kalenderwoche müssen dabei frei bleiben.

NEU wäre zum Beispiel das 3,5-Tage-Modell plus 3,5-Tage-Freizeitblock bei Gleitzeitvereinbarung. Im Detail bedeutet das dreieinhalb Tage arbeiten und dreieinhalb Tage frei, unter Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit. Unternehmen könnten so Spitzen abdecken und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitierten von einer geblockten Freizeit.

Besonders für die vielen Pendlerinnen und Pendler, die täglich in die Großstädte wie Wien, Graz oder Linz zur Arbeit fahren, würde dieses Modell eine enorme Erleichterung bringen.

## **Jahresarbeitszeitmodell (vergleichbar mit Metaller-KV-Einigung)**

Die Sozialpartner haben sich im Bereich der Maschinen- und Metallwarenindustrie auf ein flexibles Arbeitszeitmodell geeinigt, welches am 1. Juli 2016 in Kraft getreten ist. Es handelt sich um ein Jahresarbeitszeitmodell: Die Normalarbeitszeit kann in einem bestimmten Durchrechnungszeitraum (bis zu 52 Wochen) flexibel verteilt werden. Im Durchschnitt sollen jedoch 38,5 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Die Grenzen der Normalarbeitszeit mit 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche bleiben.

Für den ÖAAB ist daher eine Ausweitung des Durchrechnungszeitraums auf 52 Wochen mit flexibler Arbeitszeiteinteilung vorstellbar, mit einer Ausweitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 48 oder 50 Stunden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden oder 38,5 Stunden (je nach Kollektivvertrag) soll nicht überschritten werden. Ebenso treten wir für eine Attraktivierung des Steuersystems für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Überstunden ein. Nach dem Motto „Fleiß und Leistung müssen sich lohnen“.

Dieses Modell soll als Möglichkeit für die Kollektivvertragspartner in das Arbeitszeitgesetz aufgenommen werden.

### **Sechste Urlaubswoche**

Die Lebensrealität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich in den letzten 20 Jahren massiv geändert. Wer hat heute noch das Glück, mehr als 25 Jahre am Stück in ein und demselben Betrieb arbeiten zu können? Mehrere Wechsel des Arbeitgebers werden immer mehr zur Regel. Es ist daher richtig und wichtig, wenn die Sozialpartner dem Rechnung tragen. Ob man nun mehr als 25 Jahre im gleichen oder in mehreren Betrieben arbeitet, darf keine Rolle spielen. Es ändert ja nichts daran, dass die Lebensleistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleiche bleibt. Daher ist es an der Zeit, die sechste Urlaubswoche nach 25 Arbeitsjahren (Rucksackprinzip) zu gewähren, und dies nicht vom Dienstgeber abhängig zu machen. Eine gesetzliche Regelung ist dahingehend anzustreben.

### **Schutz des arbeitsfreien Sonntags**

In einer Zeit ökonomischer Zwänge ist der freie Sonntag die Ausnahme von der Regel des Alltags: 52 Mal im Jahr bietet er eine sinnvolle Unterbrechung des Wirtschaftslebens zugunsten des sozialen Lebens. Und angesichts immer flexiblerer Arbeitszeiten wächst die Bedeutung des freien Sonntags als Garant von Zeitwohlstand und Lebensqualität. Der Sonntag ist aufgrund der vielen religiösen, familiären und persönlichen Aktivitäten ein wichtiger gesellschaftlicher Faktor und ein unverzichtbares Kulturgut, das es zu schützen gilt.

### **Lebensverdienstkurve umverteilen**

Die Lebensphase mit dem höchsten Finanzbedarf ist jene der Familiengründung und der Schaffung von Wohnraum. Deshalb ist die Abflachung der Lebensverdienstkurve und die Entschärfung des Senioritätsprinzips eine der wichtigsten Forderungen des ÖAAB.

Junge Menschen sollen durch die Umverteilung der Lebensverdienstsumme höhere Einstiegsgehälter erhalten. Für den Umstieg braucht es vorübergehend zwei unterschiedliche Gehaltstabellen, damit die erworbenen Leistungsansprüche der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten bleiben.

Die Abkehr vom Senioritätsprinzip darf aber nicht bedeuten, dass Qualitäten speziell der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie z.B. Erfahrung und/oder soziale Kompetenz nicht entspre-

chend abgegolten werden: Für eine Abflachung der Lebenseinkommenskurve und damit verbunden höhere Einstiegsgehälter, aber gegen Dumping-Löhne für die erfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer!

## **ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER**

Die Gesellschaft ist im Umbruch: Die Menschen werden älter, bleiben dabei aber geistig und körperlich jünger, fitter und können auch länger aktiv im Erwerbsleben verbleiben und damit einen großen Beitrag für die Betriebe, die Sicherung des Pensionssystems und die Gesellschaft insgesamt leisten. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind kompetent, verfügen über einen reichen Erfahrungsschatz, wertvolles Hintergrundwissen und Kontakte. Sie werden jedoch vielfach aus dem Arbeitsmarkt und in die Langzeitarbeitslosigkeit gedrängt, weil sie eine spezifische Tätigkeit nicht mehr ausführen können oder schlichtweg als zu teure Arbeitskräfte angesehen werden.

### **Erfahrung als Chance**

Hier gilt es, gegenzusteuern und einen Umdenkprozess anzustoßen, denn die Erfahrung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Wichtigkeit der Wissensweitergabe an jüngere Kolleginnen und Kollegen sind nicht zu unterschätzen und unbezahlbar. Es braucht hier einen Kulturwandel: Die gewachsene Unkultur, die den Menschen das Arbeiten im höheren Lebensalter schwierig macht, muss endlich überwunden werden.

### **Flexible, altersgerechte Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle gefordert**

Ein wertschätzender und gerechter Umgang mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze sind somit unerlässlich und Gebote der Stunde. Durch gezielte betriebliche Gesundheitsförderungs- und Präventionsmaßnahmen, Weiterbildungsangebote und Gestaltung flexibler, an die Lebensrealitäten der Menschen angepasste, Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodelle kann die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesteigert werden. Dafür setzt sich der ÖAAB ein.

## **GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ**

Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates sowie psychische Erkrankungen nehmen immer mehr zu. Arbeit darf aber nicht krank machen. Es braucht vermehrt Gesundheitsförderungsprogramme in den Betrieben. Hier sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber gefragt: Jede Einzelne und jeder Einzelne ist für die persönliche Gesundheit mitverantwortlich. Unterstützung sollen hier verstärkte Beratungs- und Informationsangebote bieten. Besonders wichtig ist auch die offene Kommunikation zwischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Betriebsrat und Führungsebene.

Der ÖAAB setzt sich für die Forcierung der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Sicherung einer gesundheitsfördernden und -erhaltenden Arbeitswelt ein.

## **BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT NACH LANGZEITKRANKENSTAND**

Neben körperlichen Gebrechen sind es vor allem psychische Belastungen wie Stress oder Burnout, die zu teils lang andauernden Krankenständen führen. Für die Betroffenen ist es in der Folge oft schwer, wieder in den Beruf einzusteigen; ein Wiedereinstieg ist in vielen Fällen nur sehr behutsam möglich.

Problematisch ist, dass es derzeit nur ein „Entweder-oder“ gibt. Entweder Krankenstand oder Arbeitsfähigkeit. Krank oder volle Belastung. Deshalb ist es sinnvoll und notwendig, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen, das den Menschen ermöglicht, langsam und ihren Bedürfnissen entsprechend wieder im Beruf Fuß zu fassen. Betroffene sollen die Möglichkeit haben, Arbeitsversuche zu machen, und sollen stufenweise wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden, wenn sie mehr als 40 Tage dauernde Krankenstände hinter sich haben.

Voraussetzung ist neben einer ärztlichen Bewilligung die Freiwilligkeit seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Ein Ausstieg muss beiderseits jederzeit möglich sein. Bei betrieblichem Eingliederungsmanagement handelt es sich explizit nicht um einen Teilzeit-Krankenstand, sondern um eine Maßnahme, die innerhalb des Krankenstands abläuft (d.h. während des Krankengeldbezugs beziehungsweise innerhalb der Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers). Entschädigt werden soll der oder die Beschäftigte zumindest mit dem Krankengeld in voller Höhe.

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten gemeinsam nachzugehen, nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeitsunfähigkeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern, Rehabilitationsbedarf zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten (Ausbildung/Weiterbildung, Arbeitsplatzadaptierungen). Das betriebliche Eingliederungsmanagement nutzt somit sowohl dem einzelnen Beschäftigten als auch seinem Arbeitgeber und den Sozialversicherungen.

Es fehlt an Flexibilität. Der ÖAAB fordert hier neben der Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements die Einführung eines abgestuften Modells, der „Teilarbeitsfähigkeit“, da die pauschale Arbeitsunfähigkeit nicht allen gesundheitlichen Einschränkungen Rechnung trägt. Denn der freiwillige teilweise Verbleib im gewohnten Arbeitsumfeld könnte bei diversen Erkrankungen eine wirksame Therapie unterstützen und den Behandlungserfolg positiv beeinflussen.

## **MEHR SCHUTZ FÜR ATYPISCH BESCHÄFTIGTE**

Gute und sinnvolle Arbeit ist unser Ziel für alle arbeitenden Menschen. Jeder Mensch soll einen Platz auf dem Arbeitsmarkt haben und einer persönlich als sinnvoll empfundenen Beschäftigung nachgehen können. Wir wollen auch jenen helfen, die nicht über einen Arbeitsplatz verfügen, der ihnen volle soziale Sicherheit und volle Entwicklungsfreiheit gibt: Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und viele Ein-Personen-Unternehmen (EPU) sind oft ohne angemessenen arbeitsrechtlichen Schutz.

### **Ein-Personen-Unternehmen (EPU)**

Ein Drittel der Ein-Personen-Unternehmen sind auch unselbstständige Erwerbstätige. Ihnen wollen wir die arbeitsrechtliche Teilhabe ermöglichen. Als Ein-Personen-Unternehmen gelten laut Definition der EPU-Plattform Unternehmen ohne unselbstständig Beschäftigte (auch ohne geringfügig Beschäftigte) der gewerblichen Wirtschaft mit Orientierung am Markt, Ausrichtung der Tätigkeit auf Dauer und ohne Mitunternehmertum, d.h. im Wesentlichen nur Einzelunternehmen und GmbH.

### **Leiharbeit: Prekäre Form der Beschäftigung**

Bei Leiharbeit beziehungsweise der „Arbeitskräfteüberlassung“ handelt es sich um eine Beschäftigungsform, die den Flexibilitätsbedürfnissen der Wirtschaft entgegenkommt und in zunehmendem Maß als strategisches Element der Personalpolitik eingesetzt wird. Zugleich handelt es sich bei Arbeitskräfteüberlassung um ein atypisches Beschäftigungsverhältnis, mit dem sowohl Chancen wie auch Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden sind. Je nach Sichtweise wird die Arbeitskräfteüberlassung entweder als zeitgemäße und flexible Arbeitsform oder aber als sozialrechtlich unzumutbare Form der Erwerbsarbeit gesehen.

Leiharbeit bleibt eine prekäre Form der Beschäftigung. Für mehr als die Hälfte der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Produktionssektor endet ihr Einsatz nach weniger als drei Monaten. Die wenigsten bleiben länger als ein Jahr in einem Betrieb. Zwischenmenschliche Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen lassen sich unter diesen Umständen kaum aufbauen – ganz zu schweigen von der permanenten Ungewissheit, denn nach jedem Einsatzende droht die Arbeitslosigkeit.

Das für die Arbeitgeberseite – vor allem, um Produktionsspitzen abzudecken – attraktive System der Leiharbeit darf nicht regulärer Ersatz für die typische Form der unselbstständigen Erwerbstätigkeit

werden. Die Arbeitgeberseite muss die soziale und moralische Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wahrnehmen.

### **Limitierungen für die Unternehmen**

Eine Limitierung der Leiharbeiter auf zehn Prozent der im Jahresdurchschnitt Beschäftigten pro Betrieb wäre zielführend. Bei Überschreitung dieser Grenze könnten etwa die Beiträge des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung erhöht werden. Der öffentliche Bereich hat eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Deshalb soll Leiharbeit dort nur in besonderen Ausnahmefällen vorkommen.

Weiters fordert der ÖAAB, dass Personalkosten aus Leiharbeit zukünftig auch tatsächlich als Personalkosten und nicht als Sachkosten ausgewiesen werden.

## Ideen für die Zukunft ...

*(Raum für Notizen)*

## **BILDUNG ALS INVESTITION IN DIE ZUKUNFT**

Das Wohl des Kindes hat oberste Priorität. Bildung ist die Grundlage umfassender persönlicher Entwicklung. Sie ist Schlüssel zur Welt. Bildung fordert und fördert ein begründetes Weltbild und Wertesystem, Kritikfähigkeit, eigenverantwortliche Entscheidungen sowie die Fähigkeit, persönliche Entfaltung und Gemeinwohl anstreben zu können. Der Zugang zu Bildung ist die unverzichtbare Basis einer chancengerechten Gesellschaft.

### **Es gibt noch viel zu tun**

Mit der Umsetzung der Bildungsreform ist ein weiterer Schritt in die richtige Richtung gemacht worden. Es wurden notwendige Verbesserungen in vielen Bereichen der heimischen Bildungslandschaft erreicht. Dies reicht vom bundesweiten Ausbau der Kinderbetreuung über den Gratiskindergarten bis hin zur Unterstützung der Eltern in Bildungsfragen. Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen sollen heute nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch längere und flexiblere Öffnungszeiten (Ganzjahreskindergarten) unterstützen, sondern auch frühkindliche Bildungsprozesse ermöglichen. Schulautonomie, Sprachförderung, Digitalisierung, Übergang vom Kindergarten in die Volksschule sind nur einige der erreichten Ziele.

Eine zukunftssträchtige Bildungslandschaft braucht Veränderung und keinen Stillstand. Es muss möglich sein, offen und über Ideologien hinweg über Ideen zu sprechen, um das Schulsystem weiterzuentwickeln.

### **Ausbau der frühkindlichen Betreuung**

Neben dem Elternhaus ist auch der Kindergarten als erste Bildungseinrichtung von Bedeutung. Kindergärten sollen als vollwertige Bildungseinrichtung definiert werden. Qualität und Quantität sind hier entscheidend. Wir stehen zur Wahlfreiheit, dennoch sollte ein Betreuungsplatz auch bereits für die Kleinsten zur Verfügung stehen, egal ob am Land oder in der Stadt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

### **Volksschule als Basis für einen erfolgreichen Bildungsweg**

Mit der Bildungsreform 2015 wurde der Übergang vom Kindergarten zur Volksschule verbessert und damit der Einstieg in das Schulsystem erleichtert. Grundlage einer guten und erfolgreichen Bildungslaufbahn bildet neben der frühkindlichen Betreuung die Volksschule. In diesem Bereich wird die Basis für den späteren Lern- und (Aus-)Bildungserfolg gelegt. Das Erlernen und Festigen der grundlegenden Kulturtechniken steht in der Volksschule im Mittelpunkt. Am Ende der Volksschule soll jedes Kind lesen, schreiben und rechnen können.

Die tägliche sportliche Bewegungseinheit und das stete musisch-kreative Tätigsein unterstützen und fördern ganz wesentlich die kognitiven Fähigkeiten. Darum ist es unsere Überzeugung, dass wir unsere bildungspolitischen Bemühungen vermehrt auf die 6- bis 10-Jährigen fokussieren müssen.

## **Pädagoginnen und Pädagogen unterstützen und stärken**

Lehrerinnen und Lehrer, Pädagoginnen und Pädagogen in Kleinkindbetreuungen, Kindergärten und Schulen haben eine für unsere Gesellschaft sehr anspruchsvolle Aufgabe, sie sind Lehrende und Erziehende, sie begleiten Kinder und Jugendliche und deren Eltern durch wichtige Lebensphasen. Um diesen Dienst zum Wohle aller Beteiligten leisten zu können, bedarf es motivierter Lehrer. Nur wer seine Berufung als Lehrerin oder als Lehrer sowie Erzieherin oder Erzieher gerne, mit ganzer Kraft und Überzeugung und pädagogischem Können wahrnimmt, wird Kinder und Jugendliche so begleiten können, dass alle davon profitieren. Wertschätzung und angemessene Bezahlung sind motivationsfördernd.

## **Erhalt des differenzierten Schulsystems**

Der ÖAAB bekennt sich zu einem differenzierten Schulsystem, das den unterschiedlichen Talenten und Interessen der Kinder gerecht wird. Das Schulsystem braucht sowohl Differenzierung als auch Durchlässigkeit, um jeder Schülerin und jedem Schüler Einstiegs-, Umstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die den Talenten und Interessen entsprechen, zu bieten.

Eine größere Durchlässigkeit des Bildungssystems und die individuelle Förderung bei Teil-Leistungsschwächen und besonderen Begabungen müssen sichergestellt werden. Eine Änderung des Bildungswegs muss jederzeit möglich sein, um dem Leistungsniveau, den Stärken und Schwächen, den Interessen und Neigungen sowie der Lernmotivation der Schülerinnen und Schüler bestmöglich entsprechen zu können.

## **Ganztägige Schul- und Betreuungsformen**

Schul- beziehungsweise Betreuungsformen, die Kindern nach dem Schulunterricht professionelle pädagogische Betreuung und Unterstützung bei ihren Lern- und Hausaufgaben bieten, gewinnen in der modernen Lebens- und Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung. Deshalb ist hier intensiv in den Ausbau von ganztägigen Schulformen und Betreuungsangeboten zu investieren. Denn der Bedarf ist in ganz Österreich gegeben und ein massiver und kontinuierlicher Ausbau ganztägiger Betreuungsplätze ist sicherlich nicht nur für einzelne Bundesländer ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit.

In diesem Zusammenhang ist besonders wichtig, dass die Wahlfreiheit der Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigten und die damit größtmögliche Flexibilität gewahrt bleibt und sie selbst entscheiden können, ob und in welcher Form ihre Kinder nachmittags betreut werden sollen. Die Möglichkeit der Umsetzung von Ganztagschulen muss mit den Schulpartnern im Vorfeld außerdem hinsichtlich der personellen und infrastrukturellen Gegebenheit geprüft werden.

## **Integratives Bildungssystem**

Der ÖAAB bekennt sich zu einem integrativen Bildungssystem, steht aber auch zur gesetzlich geregelten Wahlfreiheit der Eltern bezüglich der Entscheidung zwischen Integration oder Sonderschule. Ziel ist die optimale schulische Ausbildung für alle Kinder, unabhängig von ihren Fähigkeiten, ihrer Herkunft oder ihrem sozialen Umfeld.

Der Schulbesuch von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder mit besonderen Bedürfnissen ist – unabhängig von der Schulwahl – vielfach mit Herausforderungen verbunden. Wir wollen, dass Eltern, Kinder, Pädagoginnen und Pädagogen kompetente Beratung, Qualität und unabhängige Unterstützung erhalten.

Qualitätsvolle Integration erfordert Ressourcen. Der Förderbedarf ist um ein vieles höher als der Schulalltag abbildet. Daher fordert der ÖAAB, dass die notwendigen Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt werden.

## **Mehr politische Bildung im Unterricht**

Eine starke Demokratie bedarf informierter und politisch gebildeter Bürgerinnen und Bürger. Politische Bildung sichert demokratische Strukturen und vermittelt die Befähigung zur Beteiligung. Information ist die Grundlage demokratischen Handelns. Wer informiert und politisch gebildet ist, kann mögliche Konsequenzen, die Entscheidungen mit sich bringen, bewerten und für sich abwägen.

Junge Menschen haben das Recht auf Mitbestimmung. Dafür verdienen sie konstruktive Begleitung. Nicht nur Jugendliche müssen Politik erlernen, auch jene, die das Wissen darüber vermitteln, müssen aus- und weitergebildet werden. Die Komplexität und Schnelllebigkeit der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Strukturen erfordert die Bereitschaft zur stetigen Auseinandersetzung mit diesen Themen.

## **Verpflichtende berufliche Orientierung**

Die Verbesserung der beruflichen Situation für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie effizientere Weiterbildungsmaßnahmen für Jugendliche sind wesentliche Faktoren für die Ausbildungsqualität der Beschäftigten von morgen. Wichtig ist hierbei die berufliche Entscheidungsfindung mit dem passenden Bildungsweg. Allen Kindern und jungen Menschen soll die bestmögliche Unterstützung für diese Wahl zur Verfügung stehen. Daher ist es notwendig, dass Kinder und Jugendliche sich einerseits mit sich selbst auseinandersetzen und ihre Potenziale, Neigungen, Fähigkeiten und Interessen erkennen und ihnen andererseits ein umfassender Überblick zur Berufsorientierung geboten wird.

Deshalb fordert der ÖAAB eine verpflichtende berufliche Orientierung bereits in der Sekundarstufe I und auch in Allgemeinbildenden Höheren Schulen, analog jener, die schon jetzt in der Polytechnischen Schule angeboten wird.

## **Einführung von Studiengebühren**

Einerseits brauchen wir Studienbeiträge, um die Universitäten nachhaltig zu finanzieren. Andererseits muss sichergestellt sein, dass es sozial gerechte und treffsichere Studienbeihilfen gibt. Wer es sich leisten kann, soll aktiv zu seiner Ausbildung beitragen. Alle anderen sollen finanziell unterstützt werden. Die Wiedereinführung von Studienbeiträgen gekoppelt mit einem sozial gestaffelten Stipendiensystem ist daher dringend und wichtig.

## **AUSBILDUNG: KARRIERE MIT LEHRE**

„Handwerk hat goldenen Boden“: Über 200 Lehrberufe warten auf junge Menschen in Österreich. Facharbeiterinnen, Facharbeiter und Lehrlinge sind in vielen Branchen dringend gesucht. Ein Problem ist das gesellschaftliche Image der Lehre. Die Lehre muss endlich als das gesehen werden, was sie ist: Eine wertvolle und wichtige Alternative zur höheren Schule. Leider werten noch zu viele Österreicherinnen und Österreicher und besonders Eltern potenzieller Lehrlinge die geistige Arbeit als eine „höhere“ und somit erstrebenswertere Tätigkeit für die Jugendlichen. Das Bewusstsein, dass ein wirtschaftlich erfolgreiches Land nicht nur Akademikerinnen und Akademiker in den verschiedensten Bereichen, sondern auch talentierte und bestens ausgebildete Facharbeiterinnen und Facharbeiter braucht, fehlt. Nur mit hochqualifizierten Fachkräften kann Österreich im internationalen Wettbewerb bestehen.

Hier muss ein Umdenken erfolgen. Denn gerade das österreichische duale Ausbildungssystem, bestehend aus Praxis in den Betrieben und Unterricht in den Berufsschulen, ist einzigartig, ein wahres Erfolgsmodell und auch international sehr anerkannt.

## **Attraktivierung der Lehre und Fachkräftemangel bekämpfen**

Damit der Lehrberuf attraktiver und damit auch der Fachkräftemangel auf Dauer bekämpft werden kann, braucht es noch besseren Informationsunterricht in den Pflichtschulen. Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung müssen intensiviert werden und schon viel früher in der Bildungslaufbahn ansetzen.

Weiters braucht es engagierte Betriebe, die gezielte altersgerechte Aktions- und Informationstage veranstalten: Interaktiv und spielerisch sollen bereits den Kindern die Tätigkeitsfelder der Betriebe nähergebracht und damit Begeisterung für die gezeigten Berufe und Themengebiete der Unternehmen geweckt werden.

## **Qualitätsvolle Ausbildungsstätten**

Die österreichische Lehrlingsausbildung gilt als internationales Vorbild, Verbesserungsbedarf gibt es trotzdem. Konkret sollte es eine verbesserte Qualitätskontrolle geben, um eben diesen Vorsprung in der Facharbeiterausbildung zu halten. Bei der Lehrabschlussprüfung stellt sich erst heraus, ob sich

der Lehrling ausreichend Kompetenzen angeeignet hat oder nicht. Dem soll mit einer Qualitätsüberprüfung der Ausbildungsstätte entgegengewirkt werden.

### **Mindestlehrlingsentschädigung: Talent und Interesse im Mittelpunkt**

Und es braucht eine finanzielle Aufwertung der Lehre. Junge Menschen sollten ihren zukünftigen Beruf nicht nach der Höhe der Lehrlingsentschädigung, die im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt ist und somit unterschiedlich ausfällt, auswählen müssen, sondern nach persönlichem Talent und Interesse. Deshalb fordert der ÖAAB eine Mindest-Lehrlingsentschädigung von 500 Euro im ersten Lehrjahr. Denn: Leistung soll sich lohnen. Die Lehrlinge sollen sehen, dass es etwas wert ist, wenn sie sich im Arbeitsleben anstrengen.

### **Erfolgsmodell „Lehre mit Matura“ beibehalten**

Das österreichische duale Ausbildungssystem hat sich bewährt und genießt international einen hervorragenden Ruf. Die „Lehre mit Matura“ ist eine tolle Chance für alle Jugendlichen, die stark praxisorientierte Ausbildungswege suchen. Nach dem Abschluss stehen sämtliche Wege eines weiterführenden Studiums offen. Es gilt, auch zukünftig an diesem System festzuhalten.

### **Karriere mit berufsbildender mittlerer und höherer Schule**

Neben der dualen Ausbildung ist jene an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen zu fördern. Gerade die mittleren Schulen können als „Aufsteigerschulen“ den gesellschaftlichen Druck hinsichtlich Jugendarbeitslosigkeit mildern, der nicht zuletzt auch aufgrund der Migrationssituation verstärkt wurde. Neben der nötigen Allgemeinbildung wird eine qualifizierte Berufsausbildung, verbunden mit einer verpflichtenden Praxis, angeboten. Besonderes Augenmerk ist auf die Gleichwertigkeit der berufsbildenden mittleren und höheren Schulabschlüsse mit dem Lehrabschluss einschlägiger Lehrberufe beziehungsweise auf die Anrechenbarkeit eines berufsbildenden mittleren und höheren Schulabschlusses auf Lehrzeiten verwandter Lehrberufe zu legen. Auch die Anrechnung von Abschlüssen der berufsbildenden höheren Schulen auf fach einschlägige Studien an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Universitäten soll umgesetzt werden.

### **Mit dem Meister zum Master**

Wollen motivierte junge Menschen, die bereits eine Meisterprüfung absolviert haben, ein Studium beginnen, erwartet sie eine neue Herausforderung: die Berufsreifeprüfung. Um hier eine bessere Durchlässigkeit des Bildungssystems und eine Aufwertung des Meisters zu erreichen, fordert der ÖAAB, dass die Meisterprüfung zu einem fachlich einschlägigen Studium an einer Hochschule berechtigt, sofern die wesentlichen Elemente der Berufsreifeprüfung schon in der Meisterprüfung enthalten sind. Damit würde das Ansehen der Fachkräfte weiter gesteigert und der Anreiz, eine Lehre zu absolvieren, erhöht.

## Spontane Einfälle ...

*(Raum für Notizen)*

# STARKES EUROPA UND SICHERHEIT FÜR ÖSTERREICH

In Sicherheit und in Freiheit leben zu können, ist ein zentrales Bedürfnis der Menschen. Sicherheit, Frieden und Freiheit bedeuten Lebensqualität und müssen ständig aufs Neue gewährleistet werden. In einem geeinten Europa können diese Herausforderungen gemeinsam bewältigt werden. Eine Abwendung von der Europäischen Union kann keinesfalls die Lösung für aktuelle und kommende Krisen sein. Es braucht eine gemeinsame Außen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik, um die Erfolgsgeschichte des Friedensprojekts Europäische Union weiterschreiben zu können. Dafür setzt sich der ÖAAB ein: für ein starkes Österreich in einem starken, geeinten Europa.

## EUROPA GEMEINSAM STÄRKEN: EINHEIT IN DER VIELFALT

Die Europäische Union ist eine Wertegemeinschaft, deren Wurzeln in den Errungenschaften der Aufklärung, im christlichen Menschenbild und in den humanistischen Traditionen liegen. Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, soziale Gerechtigkeit und Toleranz sind die Grundpfeiler der Europäischen Union. Diese gilt es zu schützen und zu erhalten.

Der ÖAAB bekennt sich zu einem Europa der Einheit in der Vielfalt. Europas Einheit gründet auf gemeinsamen Werten, Zielen und Herausforderungen, aber auch auf der reichen Vielfalt seiner verschiedenen Kulturen, Religionen, historischen Erfahrungen und Traditionen. Die Einigung Europas ist der beste Schutz vor Nationalismus.

### Einzigartiges Friedensprojekt

Die Europäische Union ist das erfolgreichste Friedensprojekt des vergangenen Jahrhunderts. Die politische und wirtschaftliche Vernetzung führt dazu, dass Konflikte nicht mehr mit Waffengewalt, sondern im Rahmen einer übergeordneten Instanz auf dem Verhandlungstisch beigelegt werden können. Diese Prozesse sind schwierig, langwierig und oft schwer nachvollziehbar, aber diese Vereinbarungs- oder Verhandlungskultur ist das Fundament einer erfolgreichen Friedensunion.

### Klares NEIN zum „ÖXIT“

Ein Austritt aus dem Euro und aus der EU, der vielzitierte „ÖXIT“, wäre verantwortungslos gegenüber unserem Land und Europa: Er würde unsere Wettbewerbsfähigkeit, unsere wirtschaftliche Stärke, die Stabilität unserer Währung, unzählige Arbeitsplätze und die soziale Sicherheit in Österreich erheblich gefährden. Zur Mitgliedschaft und damit zu den Mitgestaltungsmöglichkeiten Österreichs in der Europäischen Union gibt es keine Alternative. Europa schützt und nützt Österreich im globalen Wettbewerb. Das soll auch weiterhin so sein.

## **Europäische Union weiterentwickeln**

Die Europäische Union ist ein historisch junges, zukunftsoffenes Projekt. Wir müssen alles daransetzen, dass Europa nicht nur ein Kontinent mit viel Vergangenheit, sondern auch mit viel Zukunft ist, wo es nach wie vor Chancen für junge Menschen, Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Lebensqualität gibt. Es braucht eine gemeinsame Außen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik. Die EU muss zum Sprecher des Kontinents in der Welt werden und sich zu einer Wirtschafts- und Sozialunion weiterentwickeln.

## **SICHERHEIT FÜR ÖSTERREICH**

Österreich ist eines der sichersten Länder der Welt, hier ist es möglich, in Freiheit und sozialem Frieden zu leben. Der öffentliche Dienst in seiner Gesamtheit leistet dazu einen unverzichtbaren Beitrag. Daher ist es wichtig, diesen mit den erforderlichen Personal- und Sachressourcen auszustatten, damit die qualitativ hochwertige Arbeit auch weiterhin geleistet werden kann. Die Leistungen des öffentlichen Diensts sind im internationalen Vergleich herausragend und ein Aushängeschild für die Republik.

Die Herausforderungen für die Sicherheit sind größer denn je. Zahlreiche Konflikte, eine schwache Wirtschaft und gesellschaftliche Missstände in vielen Ländern im Umfeld Europas haben zur größten Migrationskrise seit dem Zweiten Weltkrieg geführt. Massenmigration, Extremismus und Terrorismus, grenzüberschreitende organisierte Kriminalität, aber auch mögliche Cyber-Angriffe fordern nicht nur die Sicherheitsbehörden, sondern die gesamte Gesellschaft heraus. Dafür setzt sich der ÖAAB ein: für ein sicheres Österreich, die Aufrechterhaltung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und des sozialen Friedens.

### **Umfassende Sicherheit als gesamtgesellschaftliche Herausforderung**

Sicherheit muss heute umfassend gedacht und gelebt werden. Das bedeutet, dass innere und äußere Sicherheit, zivile und militärische Aspekte nicht unabhängig voneinander gesehen werden dürfen, sondern eng verknüpft werden müssen. Aufgrund vieler grenzüberschreitender Bedrohungen muss Sicherheit aber auch solidarisch im Rahmen der EU und mit Drittstaaten umgesetzt werden, da viele Probleme nicht allein gelöst werden können. Innerhalb Österreichs ist es nötig, nicht-staatliche Akteure aus der Wirtschaft und Zivilgesellschaft in Sicherheitsfragen mit einzubeziehen, um eigene Verwundbarkeiten zu verringern und die Gesellschaft widerstandsfähiger zu machen.

## **SICHERHEITSPOLIZEILICHER ASSISTENZEINSATZ**

Es gibt Situationen, in denen die zivilen Kräfte bei der Bewältigung ihrer Aufgaben an ihre Kapazitätsgrenzen stoßen, etwa bei Naturkatastrophen oder bei Einsätzen im sicherheitspolizeilichen Bereich.

### **Verstärkte Zusammenarbeit von Polizei und Bundesheer**

Um dann trotzdem die jeweiligen Einsätze bewältigen zu können, ist rechtlich vorgesehen, dass das Bundesheer Assistenzleistungen für die Polizei erbringen können muss. Es kommt ihm daher im Rahmen der Assistenzleistung eine wichtige Rolle bei der Katastrophenhilfe und Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit zu. Daher wird das Bundesheer auch zu Recht als strategische Handlungsreserve der Republik bezeichnet.

## **DIE ZUKUNFT DES EUROPÄISCHEN ASYLSYSTEMS**

Das Ausmaß der gegenwärtigen Migrationsbewegungen aus dem Nahen und Mittleren Osten offenbart die systemischen Schwächen beziehungsweise das Scheitern des europäischen Asylsystems. Die derzeit geltenden rechtlichen Regelungssysteme sind nicht dazu geeignet, mit transkontinentalen Migrationsströmen einer globalisierten Welt umzugehen. Auch kann gegenwärtig nicht erreicht werden, dass gerade den besonders Schutzbedürftigen Hilfe angeboten wird, sondern momentan sind es jene, die finanziell und physisch in der Lage sind, sich nach Europa durchzuschlagen.

### **Leben schützen und geordneten Zugang zum Asylverfahren sicherstellen**

Seitens des Bundesministeriums für Inneres wurde bereits 2015 das Projekt „saves lives“ entwickelt. Ziel von „saves lives“ ist der Schutz von Menschen auf der Flucht vor den Gefahren der Flucht und den kriminellen Aktivitäten der Schlepper. Gleichzeitig soll ein geordneter Zugang zum Asylverfahren sichergestellt und so der humanitären Verpflichtung nachgekommen werden. „Saves lives“ soll unter Berücksichtigung der aktuellen internationalen und europäischen Entwicklungen zu einem umfassenden Konzept eines neuen europäischen Asylsystems weiterentwickelt werden. Um diese Rahmenbedingungen zu schaffen, sind zum einen rechtliche Änderungen erforderlich, aber vor allem bedarf es zum anderen einer Bereitschaft aller EU-Mitgliedsstaaten zur einer solidarischen Zusammenarbeit sowie der Kooperation mit Drittstaaten in betroffenen Regionen. Bei einem Nicht-Mitwirken einzelner EU-Staaten an einem derartigen Solidarsystem müssen wirksame Sanktionsmechanismen geschaffen werden.

## **Hauptziel: Schutz verfolgter Menschen**

Das Hauptziel muss es sein, verfolgten Menschen bestmöglich Schutz zu gewähren. Um dieses Ziel zu erreichen, kann jedoch nicht toleriert werden, dass der Tod von jährlich Tausenden im Mittelmeer oder auch auf den Landwegen integraler Bestandteil des jetzigen Schutzsystems ist. Weiters gilt es zu erreichen, dass den Schlepperstrukturen der finanzielle Nährboden entzogen wird. Daher bedarf es einer fundamental geänderten Systematik. Solange eine Asylantragsstellung in der EU möglich ist, werden sich Menschen weiterhin krimineller Schlepper bedienen und sich auf den lebensgefährlichen Weg nach Europa machen.

Die Anträge sollen daher in Schutzzonen außerhalb der Europäischen Union gestellt werden, welche in bestehenden Flüchtlingslagern errichtet werden können. Eine individuelle Schutzprüfung könnte durch mobile EASO/UNHCR-Einheiten beziehungsweise Einheiten von Experten aus Mitgliedsstaaten erfolgen. So könnte sichergestellt werden, dass die Auswahlverfahren nach rechtsstaatlichen, fairen und transparenten Kriterien durchgeführt werden. Auf Basis eines (freiwilligen oder verpflichtenden) Verteilungsschlüssels sollten diese Schutzbedürftigen dann in Mitgliedsstaaten der EU Aufnahme finden, wobei die Gewährung staatlicher Leistungen an den Verbleib im jeweiligen Land gebunden ist.

## **Leben retten und Akzeptanz schaffen**

Durch einen solchen Paradigmenwechsel können Leben gerettet werden, da eine illegale Überfahrt über das Mittelmeer keine Vorteile mehr bringt. Zudem besteht durch festzulegende Aufnahmekontingente eine verbesserte Steuerbarkeit der Flüchtlingsströme, womit zur Stabilität von Systemen, die einen wesentlichen Beitrag zur Absicherung des sozialen Friedens leisten, beigetragen würde. Durch eine Fokussierung auf besonders vulnerable Gruppen würde in der Bevölkerung vermehrt Akzeptanz geschaffen werden.



[www.oeaab.com](http://www.oeaab.com)