

TEAM ÖAAB-FCG:
**PARTNER
SCHAFT**
FÜR EINE FAIRE UND
MENSCHLICHE ARBEITSWELT.



OBERÖSTERREICH 19.3. BIS 1.4.

www.team-oeaab-fcg.at

Die Kraft der OÖVP in der Arbeiterkammer
& Fraktion Christlicher Gewerkschafter.



"Es braucht den oberösterreichischen Weg des Miteinanders auch in der Arbeiterkammer!"

Landeshauptmann Thomas Stelzer
Spitzenkandidatin Cornelia Pöttinger



www.team-oeaab-fcg.at

Die Kraft der OÖVP in der Arbeiterkammer
& Fraktion Christlicher Gewerkschafter.

Grafiken und Fotos: www.adobestock.com,
ÖAAB/Wakolbinger

Medieninhaber/Herausgeber: Team ÖAAB-FCG. Die Kraft der OÖVP in der Arbeiterkammer & Fraktion Christlicher Gewerkschafter. Harrachstraße 12/4, 4020 Linz

Hinweis: Um eine leichtere Lesbarkeit des Programmes zu gewährleisten, wird darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Das Team ÖAAB-FCG möchte jedoch ausdrücklich festhalten, dass die bei Personen bzw. Personengruppen verwendete maskuline oder neutrale Form des Worts für beide Geschlechter zu verstehen ist.

TEAM ÖAAB-FCG: FÜR EINE NEUE PARTNERSCHAFT IN DER ARBEITERKAMMER.

ÖAAB und FCG bauen auf ein gemeinsames Fundament, das von einem christlich-sozialen Weltbild und dem Bekenntnis zu einer gelebten Sozialpartnerschaft getragen ist. Im Mittelpunkt steht der Einsatz für eine faire und menschliche Arbeitswelt, in der sich Leistung lohnt und soziale Ausgewogenheit gegeben ist.

Wir glauben an einen fairen Interessenausgleich und eine ehrliche Partnerschaft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Der OÖVP-Arbeitnehmerbund und die Christgewerkschafter lehnen daher den Klassenkampf und alle Extrempositionen ganz klar ab. Vielmehr stehen Grundsätze und Werte wie Fleiß und Leistungsbereitschaft, Chancengleichheit und das Recht auf Eigentum im Mittelpunkt unseres Handelns.

INHALT

ARBEIT FAIR GESTALTEN	6
FLEISS BELOHNEN	14
FAMILIEN STÄRKEN	17
BILDUNG FÖRDERN	19
LEHRE AUFWERTEN	21
GESUNDHEIT ERHALTEN	24
PFLEGE SICHERN	27
PENDLER ENTLASTEN	32
LEISTBARES WOHNEN UND EIGENTUM ERMÖGLICHEN	34



PARTNERSCHAFT FÜR NEUE PERSPEKTIVEN

Neuere Zeiten erfordern neue Perspektiven. Die fortschreitende rasante Veränderung verlangt neue Antworten und den Mut, neue Wege zu gehen. Durch die richtigen Weichenstellungen gilt es neue Perspektiven für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen. Keine Bevölkerungsgruppe darf dabei zurückbleiben.

Wir sehen den technischen Fortschritt, die Automatisierung und ihre Begleiterscheinungen als Chance und nicht als Bedrohung. Die Digitalisierung bietet die Möglichkeit für mehr Innovationen, mehr Wohlstand und Beschäftigung, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bessere Arbeitsbedingungen und neue Formen der Arbeitsplatzgestaltung.

Den Risiken der Technologisierung, wie das rasant steigende Tempo, die ständige Erreichbarkeit, höheren Druck und mehr Kontrolle, die fehlende Trennung zwischen Arbeit und Freizeit oder dem Wegfallen von Berufsbildern und Tätigkeiten möchten wir aktiv begegnen.



FÜR EINE NEUE PARTNERSCHAFT IN DER AK

Wir stehen für eine moderne bürgerliche Arbeitnehmerpolitik auch in der Arbeiterkammer, die sich nicht vor notwendigen Anpassungen und Veränderungen an die Arbeitswelt der Zukunft verschließt. Klassenkampf und die Verunsicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus rein parteipolitischen Motiven lehnen wir ab. Stattdessen stehen wir für den absoluten Willen zur konstruktiven Zusammenarbeit.

Die Menschen schätzen den politischen neuen Stil – ohne Streit und mit einem respektvollen Miteinander – den wir auch im „Parlament der Arbeitnehmer“ leben möchten.

Die wertvollen Serviceleistungen der Arbeiterkammer genießen bei den Menschen hohes Ansehen. Diese Beratungs- und Unterstützungsangebote gehören an die heutigen Anforderungen angepasst und weiter ausgebaut. **Dabei müssen die politische Unabhängigkeit und der sorgsame Umgang mit den Mitgliedsbeiträgen im Vordergrund stehen.**



PARTNER SCHAFT IN DEN BETRIEBEN

Der Erfolg des Arbeitsplatz- und Wirtschaftsstandortes Oberösterreich baut auf das ordentliche Miteinander von hoch motivierten und fleißigen Mitarbeitern und verantwortungsbewussten Unternehmern auf. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben zum Teil unterschiedliche Interessen. Trotzdem sind sie keine Gegner, sondern bringen gegenseitiges Verständnis für die Interessen des anderen auf. Sie sind Partner, die gemeinsam für wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmungen und damit ein gesichertes und gutes Einkommen für die Beschäftigten arbeiten.

Eine pauschale Verunglimpfung der Unternehmerschaft kommt für uns nicht in Frage. Gesetzwidrige Verfehlungen, egal von welcher Seite, gehören jedoch mit voller Härte bestraft.

NEUE PARTNERSCHAFT IN DER SOZIALPARTNERSCHAFT.

Wir bekennen uns zu einer gelebten Sozialpartnerschaft. In Angelegenheiten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen, braucht es die ehrliche Einbindung der Interessensvertretungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Die Sozialpartner sind im Gegenzug gefordert, aktiv zu Zukunftslösungen beizutragen und gegenseitige Blockaden zu vermeiden. Tragfähige Lösungen für die Zukunftsherausforderungen müssen im Mittelpunkt stehen.

ARBEIT FAIR GESTALTEN



Wir wollen für alle arbeitenden Menschen Bildungschancen, anständige Bezahlung, ein soziales Sicherheitsnetz und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Gerade in Zeiten der rasant fortschreitenden Technologisierung gilt es darauf zu achten, dass der Mensch weiterhin im Mittelpunkt steht.

DIGITALISIERUNG ALS CHANCE NUTZEN

Die Digitalisierung bringt enorme Herausforderungen mit sich. Sie ändert die Art, wie wir lernen und arbeiten und durchdringt alle Lebensbereiche. Ein erfolgreicher digitaler Wandel kann aber nur gelingen, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden und sichergestellt ist, dass der technische Fortschritt auch zum sozialen Fortschritt führt. Dazu gehört unter anderem, die Menschen auf diese Anforderungen einer digitalisierten Welt bestens vorzubereiten sowie die Sicherheit unserer Daten zu gewährleisten.

Die Digitalisierung bietet die Möglichkeit für mehr Innovationen, mehr Wohlstand und Beschäftigung, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bessere Arbeitsbedingungen und neue Formen der Arbeitsplatzgestaltung. Den Risiken der Technologisierung, wie das rasant steigende Tempo, die ständige Erreichbarkeit, höheren Druck und mehr Kontrolle, die fehlende Trennung zwischen Arbeit und Freizeit oder dem Wegfallen von Berufsbildern und Tätigkeiten möchten wir aktiv begegnen. Die wichtigsten Ansatzpunkte dabei sind die Aus- und Weiterbildung und der Schutz vor Überforderung. Daher fordern wir:

- Verwendung der AK-Mitgliedsbeiträge zur Aus- und Weiterbildung und Ausbau der Arbeiterkammer zum digitalen Kompetenzzentrum
- Verbesserung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer, die sich weiterbilden möchten
- finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für die Höherqualifizierung älterer Arbeitnehmer
- aktivere Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitszeit als Ausgleich zum erhöhten Druck und der ständigen Erreichbarkeit in manchen Tätigkeitsbereichen
- praxistaugliche Regelungen zur Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit (Dauererreichbarkeit)
- Entwicklung europaweit einheitlicher arbeitsrechtlicher Schutzmechanismen, die auch neu entstandene Tätigkeiten und Arbeitsformen (zum Beispiel Plattform-Arbeit) erfassen
- Ausbau von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit
- Informationskampagnen zur Aufklärung und Bewusstseinsbildung für Unternehmen und Führungskräfte
- faire Besteuerung von digitalen Konzernen

Auch für Frauen im ländlichen Raum bietet Digitalisierung durch die Schaffung von Homeoffice-Arbeitsplätzen die Chance, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Zudem können durch die Digitalisierung qualifizierte Arbeitsplätze vor Ort in den Regionen geschaffen werden. Diese bringen kurze Wege für Familie und Beruf. Gerade auch dafür ist der flächendeckende Ausbau von Breitbandinternet in allen Regionen des Landes unumgänglich.

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

Frauen müssen für ihre Leistungen gerecht entlohnt werden. Dafür brauchen wir mehr Transparenz bei den Einkommen; das Ziel ist ein bundesweit einheitlicher Einkommensbericht. Dieser Einkommensbericht soll einheitliche statistische Kennzahlen beinhalten und einmal jährlich publiziert werden. Außerdem sind die Unternehmen gefordert, ihre betriebsinternen Einkommensberichte nach Erstellung den Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen.

Frauen arbeiten wesentlich häufiger in Branchen, in denen die Gehälter niedriger sind als in männlich dominierten Berufsfeldern. Daher ist hier dringend eine Aufwertung und faire Entlohnung notwendig, insbesondere im Bereich der Pflege- und Sozialberufe sowie im Handel und in der Pädagogik.

Daher fordern wir weiterhin eine kontinuierliche Verbesserung in der Berufs- und Studienberatung sowie eine Fokussierung auf das Erlernen von technischen Berufen für Mädchen. Ziel ist eine nachhaltige Verschiebung der niedrigen Einkommen von Frauen in schlechter bezahlten Jobs in die höher bezahlten Männerberufe.

Zudem ist dringend eine Neubewertung der Arbeit im Sinne einer Aufwertung und fairen Entlohnung für Frauenberufe, insbesondere im Bereich der Pflege- und Sozialberufe sowie im Handel und in der Pädagogik, notwendig.

DISKRIMINIERUNGEN IN KOLLEKTIVVERTRÄGEN BESEITIGEN

Prüfung und Beseitigung von Diskriminierungen in allen Kollektivverträgen gemeinsam mit Sozialpartnern (zum Beispiel die Anrechnung von Karenzzeiten und Vorrückungen).

KÜNDIGUNGSSCHUTZ FÜR MÜTTER ANPASSEN

Veränderung der Dauer des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes sowie des versicherungsrechtlichen Schutzes in Richtung der längstmöglichen Bezugsvariante des Kinderbetreuungsgeldes für alle Kinderbetreuungsgeldbezieher

FRAUEN RÜCKKEHR IN VOLLZEITARBEIT ERLEICHTERN

Frauen sind heute besser ausgebildet denn je zuvor. Daher gilt es, ihr Potential entsprechend zu nutzen und Frauen auf ihrem Berufsweg zu stärken. Frauen entscheiden sich nach der Ge-

burt von Kindern allerdings oft für die Teilzeitarbeit, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Unternehmen sollten daher über die Möglichkeiten einer Rückkehr in die Vollzeitarbeit und über Möglichkeiten der Flexibilisierung informieren sowie Frauen dabei unterstützen, wenn der Wunsch nach Vollzeit besteht.

AUTOMATISCHES PENSIONSSPLITTING

Wir finden es nur fair, dass für jenen Elternteil, der sich nach der Geburt eines Kindes hauptsächlich der Betreuung widmet, diese Zeit entsprechend für die Pension angerechnet wird. Daher schlagen wir die Einführung eines automatischen Pensionssplittings mit einer Opt-out-Möglichkeit vor. Das bedeutet, dass nach der Geburt eines Kindes die Pensionsversicherungsbeiträge antragslos auf beide Elternteile aufgeteilt werden. Dabei fordern wir eine Ausdehnung vom derzeit 7. zum 10. Lebensjahr, um beispielsweise die Gehaltseinbußen durch Teilzeitarbeit besser auszugleichen. Zudem soll das Pensionssplitting auch dann ermöglicht werden, wenn Angehörige gepflegt werden.

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.

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

6. URLAUBSWOCHE NACH 25 ARBEITSJAHREN

Weil die Menschen immer häufiger ihren Job wechseln, sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Vordienstzeiten im „Rucksackprinzip“ mitnehmen können. So sollen sie nach 25 Arbeitsjahren, unabhängig von der Anzahl der Dienstgeber, oder spätestens ab dem 50. Lebensjahr in jedem Fall Anspruch auf sechs Wochen Urlaub haben.

ZEITWERTKONTO FÜR ALLE ARBEITNEHMER

Das Zeitwertkonto ist wie ein Arbeitszeit-Sparbuch. Teile des Bruttolohns (maximal 10 Prozent), sowie Mehr- und Überstunden werden auf Wunsch des Arbeitnehmers am Zeitwertkon-

to gutgeschrieben und auch verzinst. Die Gutschrift erfolgt inklusive aller Lohnnebenkosten wie Sozialversicherung und Lohnsteuer. Das hat einen sehr großen Vorteil. Wollen sich Arbeitnehmer eine Auszeit nehmen, sind sie fiktiv beim Zeitwertkonto angestellt und erhalten von diesem auch ihren Lohn. Die Arbeitnehmer sind voll sozialversichert, sämtliche Pensionsansprüche bleiben somit erhalten. Die so gewonnene „sorgenfreie Freizeit“ (weil Lohnerhalt und volle soziale Absicherung) kann für Umschulungen, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, einen früheren Pensionsantritt oder auch eine echte Freizeit genützt werden. Wir fordern den Rechtsanspruch auf das Zeitwertkonto für alle Arbeitnehmer mit einer Möglichkeit zur freiwilligen Übertragung von Überstunden und einer staatlicher Förderung, wenn die angesparte Zeit für Weiterbildung konsumiert wird.

PENSIONEN SICHERN

Wir unterstützen vernünftige und faire Maßnahmen zur Angleichung des faktischen Pensionsantrittsalters an das gesetzliche und die endgültige Abschaffung von noch verbliebenen Pensionsprivilegien. Außerdem braucht es mehr positive Anreize, damit Menschen länger arbeiten – dafür braucht es höhere Zuschläge für längeres Arbeiten bei der Korridor pension und eine Abschaffung der Pensionsbeiträge über einem Alter von 65 Jahren. Wir fordern daher den Entfall von Beitragspflichten ins Pensionssystem und eine betragsmäßige Pensionsanpassung ab Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters bei Bezug einer Eigenpension.

BERUFSSCHUTZ DURCH EINKOMMENSCHUTZ ERSETZEN

WIR FORDERN:

- **Ablöse des Berufsschutzes durch Einkommenschutz unter Einbindung der Sozialpartner:** Einführung eines Teilpensionsrecht als Einkommenschutz, wenn der erlernte (höher bezahlte) Beruf aufgrund körperlicher Gebrechen nicht mehr ausgeübt werden kann.
- **Ausbau eines gleitenden Übergangs in die Pension:** Teilpension und Altersteilzeit mit Rechtsanspruch ausstatten.

DIE TEILPENSION IST KEINE KLASSISCHE PENSION

Vielmehr handelt es sich dabei um eine Form der Altersteilzeit. Diese Art der Teilpension ist mit 1. Jänner 2016 in Kraft getreten. Aktuell besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme aber nur für Männer, wenn sie die Voraussetzungen für die Korridor pension erfüllen. Männer können frühestens mit 62 Jahren in Korridor pension gehen. Frauen können die Korridor pension erst ab dem Jahr 2028 in Anspruch nehmen. Auch die Teilpension können die Frauen erst ab 2028 in Anspruch nehmen, da im Jahr 2028 die schrittweise Heranführung des Frauenpensions-Antrittsalters an jenes der Männer abgeschlossen sein wird. Im Jahr 2028 wird das Regelpensions-Antrittsalter für Frauen und Männer einheitlich 65 Jahre betragen.

Sowohl Altersteilzeit, als auch Teilpension bedürfen einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wenn aber der Arbeitgeber nicht bereit ist, eine derartige Vereinbarung abzuschließen, hat man als Arbeitnehmer Pech gehabt. Im Sinne der Gerechtigkeit ist es aber besonders wichtig, dass zukünftig alle Arbeitnehmer in gleichberechtigter Weise

Zugang zu Altersteilzeit und Teilpension haben. Um diesen gleichberechtigten Zugang für die gesamte Arbeitnehmerschaft sicherzustellen, muss zukünftig ein Rechtsanspruch für Altersteilzeit und Teilpension gegenüber dem Arbeitgeber gesetzlich festgeschrieben werden.

Darüber hinaus fordern wir, die Ausdehnung des gesetzlichen Zeitrahmens und der Förderung für Altersteilzeitregelungen auf sieben Jahre.

ÄLTERE ARBEITNEHMER: ERFAHRUNG ALS CHANCE NUTZEN

Hier gilt es, gegenzusteuern und einen Umdenkprozess anzustoßen, denn die Erfahrung der älteren 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. Dabei gilt es auch laufend zu überprüfen, wie Unternehmen dazu angehalten werden können, gemäß der gesellschaftlichen Altersstruktur, auch ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen. Denn Sozialkosten dürfen nicht auf die Allgemeinheit abgewälzt werden.

FLEXIBLE, ALTERSGERECHTE ARBEITSPLATZ- UND ARBEITSZEITMODELLE

Ein wertschätzender und gerechter Umgang mit älteren 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 Arbeitnehmer gesteigert werden.

ABFERTIGUNG NEU: BEITRAGSSATZ ERHÖHEN

Beschäftigte erhalten nach der alten Abfertigungsregelung nach 25 Jahren Dienstzugehörigkeit beim selben Arbeitgeber ein Bruttojahresgehalt an Abfertigung. Von einem Bruttojahresgehalt ist man bei der Abfertigung Neu noch ein großes Stück weit entfernt.

Bei der Einführung wurde der monatliche Beitragssatz mit 1,53 Prozent festgelegt. Der große Vorteil der Abfertigung Neu ist, dass die Ansprüche bei Selbstkündigung nicht mehr verloren gehen. Vielmehr können die Abfertigungsansprüche nach dem Rucksackprinzip zum neuen Dienstgeber mitgenommen werden. Die Zinsgewinne und somit die erwirtschafteten Guthaben bleiben aber weit hinter den Erwartungen zurück. Ziel muss es sein, dass nach 40 Arbeitsjahren auch im Rahmen der Abfertigung Neu ein Brutto-Jahresentgelt erreicht wird. Dafür ist eine Erhöhung des Arbeitgeberbeitrages im Rahmen der Abfertigung Neu kurzfristig auf 1,8 Prozent und mittelfristig auf 2,5 Prozent notwendig.

TEILZEITARBEIT ATTRAKTIVIEREN STATT VERTEUFELN

88 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Österreich sind mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Besonders Frauen, die diesen Weg wählen, tun dies bewusst. Mit dem Recht auf Elternteilzeit, das 2004 eingeführt wurde, wurde ein Meilenstein zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen.

EINFÜHRUNG EINER PAUSENBESCHRÄNKUNG FÜR TEILZEITKRÄFTE

Für Teilzeitkräfte sollte es pro Arbeitstag maximal eine Pause mit einer maximalen Länge von 2 Stunden geben. In der Praxis werden gerade Teilzeitkräfte von Betrieben häufig auf Abruf zu den Stoßzeiten am Morgen oder Nachmittag eingesetzt.

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. Die drastischen 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 Arbeitnehmer ihre Ansprüche bei ihrem Arbeitgeber zu spät geltend machen und unfreiwillig verschenken.

Oft werden diese zu vergütenden, noch offenen Sonderleistungen von den Arbeitnehmern erst bei der Kündigung ihres Dienstverhältnisses zur Sprache bzw. 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 bzw. überhaupt per Gesetz abgeschafft werden.

MEHR SCHUTZ FÜR ATYPISCHE BESCHÄFTIGTE

Wir wollen auch jenen helfen, die nicht über einen Arbeitsplatz verfügen, der ihnen volle soziale Sicherheit und volle Entwicklungsfreiheit gibt: Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind oft ohne angemessenen arbeitsrechtlichen Schutz. Bei der Leiharbeit fordern wir daher die Limitierung auf maximal zehn Prozent der Beschäftigten pro Betrieb, die Forcierung von Fixanstellungen statt dauerhafter Leiharbeit und Ausweisung von Leiharbeit als Personalkosten anstatt als Sachkosten

ARBEITSLOSENGELD FÜR NEBENERWERBSLANDWIRTE

Für Nebenerwerbslandwirte gibt es spezielle Einschränkungen, was ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld betrifft, die nur sie betreffen. Nur wenn 3 Prozent des Einheitswertes die Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 446,81 Euro nicht übersteigen, besteht auch tatsächlich Anspruch auf Arbeitslosengeld. Konkret heißt das: Sobald der Einheitswert über 14.893,67 Euro liegt, haben Nebenerwerbslandwirte keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld. Das ist vor allem dann eine große Ungerechtigkeit, wenn Nebenerwerbslandwirte auch tatsächlich Beiträge für die Arbeitslosenversicherung abliefern. Wir fordern daher, das Arbeitslosenversicherungsgesetz abzuändern.

EINFÜHRUNG EINES MINDESTLOHNS VON 1.700 EURO

Wer einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht, muss davon auch leben können. Daher fordern wir einen Mindestlohn von 1.700 Euro auf Basis eines Generalkollektivvertrages. Unter Berücksichtigung der stetig wachsenden Lebenshaltungskosten ist aktuell ein Mindestlohn von 1.700 Brutto für einen Vollzeitjob mehr als gerechtfertigt. Wir brauchen keine amerikanischen Verhältnisse, wo viele Menschen mehrere Jobs annehmen müssen, um die Kosten für das Leben decken zu können.

Deshalb fordern wir die Kollektivvertragspartner auf, sämtliche Mindestlöhne auf 1.700 Euro Brutto anzuheben. Sollten die Kollektivvertragspartner in dieser Frage keine Einigung treffen, muss auch über die Möglichkeit eines Mindestlohnes auf gesetzlicher Basis nachgedacht werden.

UMWANDLUNG VON ZEIT AUSGLEICH IN KRANKENSTAND

Wer sich als Arbeitnehmer gerade auf Zeitausgleich befindet und innerhalb dieser Zeit krank wird, hat kurz gesagt Pech gehabt. Der Grund: Wer während eines mit seinem Dienstgeber vereinbarten Zeitausgleichs erkrankt, verbraucht damit trotzdem weiterhin seinen Zeitausgleich. Wir fordern, dass im Erkrankungsfall der Zeitausgleich ab dem ersten Tag der Erkrankung, sofort und uneingeschränkt, in einen Krankenstand umgewandelt wird.

SCHUTZ DES ARBEITSFREIEN SONNTAGS

Wir wollen die Sonn- und Feiertagsarbeit (gilt auch für den 8. Dezember) nur dort gestatten, wo es für die Gesellschaft zwingend erforderlich ist, wie zum Beispiel im Gesundheits-, Pflege-, Tourismus-, und Gastronomiebereich und bei den Einsatzorganisationen. Im Handel sehen wir keine Notwendigkeit. Die Sonn- und Feiertagsarbeit muss auf das notwendige Maß beschränkt bleiben. Bestehende Ausnahmen sind laufend auf ihre Notwendigkeit zu überprüfen. Darüber hinaus gilt es die Verankerung des arbeitsfreien Sonn- und Feiertages in der Verfassung.

ANGLEICHUNG VON ARBEITERN UND ANGESTELLTEN

Wir unterstützen die Schaffung eines modernen einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs und gesetzliche Angleichung von noch unterschiedlichen Regelungen sowie die endgültige Beseitigung von letzten Benachteiligungen für Arbeiter und Angestellte. Dabei soll auf differente Branchenstrukturen und die gewachsene Kollektivvertragslandschaft Rücksicht genommen werden. Alle Schritte müssen unter Einbeziehung der Sozialpartner erfolgen.

STÄRKUNG DES EHRENAMTES

Oberösterreich ist das Land des Ehrenamtes. Mehr als 600.000 Menschen in unserem Bundesland leisten mit ihrer ehrenamtlichen und freiwilligen Arbeit einen überaus wertvollen Beitrag für unsere Gesellschaft in den vielfältigsten Bereichen und Vereinen.

Wir fordern ein „Ehrenamts-Gütesiegel“, durch das man sich freiwillig erworbene Qualifikationen durch eine unabhängige Behörde zertifizieren und dokumentieren lassen kann. Diese Qualifikationen sollen in besonderem Maß bei Berufsausbildungen oder auch bei Bewerbungen berücksichtigt werden.

Um die Bürger in Oberösterreich weiterhin zu mehr Selbstverantwortung und ehrenamtlichen Tätigkeiten zu motivieren, unterstützen wir die Forderung nach Einführung der „Oberösterreichischen Ehrenamtskarte“ nach bayrischem Vorbild vor. In Bayern sind mit der Ehrenamtskarte zahlreiche Ermäßigungen verknüpft: Zum Beispiel günstigere Tickets für den Öffentlichen Verkehr und Museumseintritte. Es gibt aber auch zahlreiche Vergünstigungen bei Kooperationspartnern, etwa bei Unternehmen. Selbstverständlich sind auf der Karte auch die Art und der Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit dokumentiert.

FLEISS BELOHNEN



Wir wollen, dass den Menschen wieder mehr Geld zum Leben bleibt und sich Fleiß bzw. besonderer Einsatz im Beruf auch wirklich finanziell lohnen. Wir müssen den Faktor Arbeit entlasten, Steuern senken und den Arbeitnehmern neue (finanzielle) Anreize bieten.

ARBEITENDE MENSCHEN ENTLASTEN – STEUERTARIF SENKEN

Über die letzten Jahrzehnte ist unser Steuersystem in unterschiedlichster Weise vielfach verändert worden. Diese Änderungen haben das System kompliziert und intransparent gemacht. Darüber hinaus hat Österreich die sechsthöchste Abgabenquote der Welt. Unser Ziel muss es sein, die Steuer- und Abgabenquote in Richtung 40 Prozent zu senken, um die Arbeitnehmer spürbar zu entlasten und Österreich wieder zukunftsfit zu machen.

Die Lohnsteuer ist eine der Haupteinnahmequellen des Staates. Hier gilt es ein klares Signal zu setzen, dass sich harte Arbeit auszahlt – indem Löhne steuerlich entlastet werden.

Die Belastung der Arbeitnehmer muss in den kommenden Jahren spürbar und nachhaltig reduziert werden. Schon jetzt haben wir im internationalen Vergleich eine der größten Differenzen zwischen Brutto- und Nettolohn. Gehaltserhöhungen werden zu 50 Prozent und mehr vom Staat einkassiert. Die Anreize mehr zu arbeiten, sind eingeschränkt. Es muss sich wieder auszahlen, etwas leisten zu wollen. Die ersten drei Steuertarifstufen sollen künftig von 25 auf 20 Prozent, von 35 auf 30 Prozent und von 42 auf 40 Prozent gesenkt werden. Bei den weiteren Tarifstufen (48, 50 und 55 Prozent) soll sich nichts ändern. Damit werden besonders die Klein- und Mittelverdiener profitieren, die dann mehr Netto vom Brutto im Geldbörserl haben.

Gleichzeitig müssen aber auch die Lohnnebenkosten gesenkt werden, um mehr Anreize für Arbeitsplätze zu schaffen und Österreich wettbewerbsfähiger zu machen. Im europäischen Vergleich liegen wir jetzt bei den Lohnnebenkosten fünf Prozent über dem EU-Schnitt. Hier gilt es Maßnahmen zu setzen, um die Lücke zwischen Brutto- und Nettoeinkommen ein Stück weiter zu schließen.

ABSCHAFFUNG DER KALTEN PROGRESSION

Seit 2016 ist die hart erkämpfte Steuerreform in Kraft. Im Schnitt erhält damit und jeder Lohnsteuerzahler rund 1.000 Euro netto mehr als 2015. Diese Entlastungswirkung verpufft

in wenigen Jahren, die Beschäftigten zahlen die Entlastung über die kalte Progression schleichend wieder an den Staat zurück. Sie spült dem Fiskus jährlich Mehreinnahmen von rund 400 Millionen Euro in die Kassa. Damit das nicht passiert, fordern wir die Abschaffung der kalten Progression durch die Anpassung der Steuertarife an die Inflation. Die Beseitigung der heimlichen Einkommensteuererhöhungen ist daher eine Frage der Gerechtigkeit und immanent für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes.

KLEINE EINKOMMENSBEZIEHER UND PENSIONSBEZIEHER ENTLASTEN

Seit 1. Juli 2018 bleiben niedrig verdienenden Arbeitnehmern bis zu 310 Euro pro Jahr mehr im Börserl. Mit der Reduktion der Arbeitslosenversicherungsbeiträge wurde bereits der erste Schritt gesetzt insbesondere kleine und mittlere Einkommen zu entlasten. Es ist uns wichtig, Menschen mit kleinen Einkommen und Pensionsbezieherinnen und Pensionsbezieher mit geringen Pensionen besonders zu entlasten. Daher setzen wir uns dafür ein, dass es zu einer weiteren Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für diese Einkommensbezieher kommt. Auch die Pensionisten mit kleinen Pensionsbezügen sollen hier mitberücksichtigt werden, denn gerade dieser Gruppe soll mehr von dem hart verdienten Geld bleiben.

MITARBEITERGEWINNBETEILIGUNG STEUERLICH BEGÜNSTIGEN

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zukünftig steuerlich begünstigt am Unternehmensgewinn beteiligt werden. Derzeit fallen für Erfolgsprämien, die an Mitarbeiter ausgezahlt werden, sowohl Sozialversicherungsbeiträge als auch Lohnsteuer an. Im Gegensatz dazu soll die Mitarbeiterbeteiligung sozialversicherungsfrei sein und pauschal mit 25 Prozent endbesteuert werden. Und für die Unternehmen sollen keine Lohnnebenkosten anfallen. Die Mitarbeiterbeteiligung ist zusätzlich zu Lohn- und Gehaltserhöhungen und kollektivvertraglich festgelegten Lohn- und Gehaltssteigerungen gewährt und ist nicht als Alternative anzusehen.

WENIGER STEUERN AUF ÜBERSTUNDEN

Im Zuge der Arbeitszeitflexibilisierung und Einführung der Möglichkeit eines Zwölf-Stunden-Tages bzw. der Vier-Tage-Woche sollte der Freibetrag für „gewöhnliche“ Überstundenzuschläge von zehn auf 20 Überstunden ausgeweitet werden. Derzeit ist für „gewöhnliche“ Überstunden, die an Werktagen untertags geleistet werden bzw. welche die Kriterien für die Nachtarbeit nicht erfüllen (wenn beispielsweise die erforderliche Blockzeit von drei Stunden zwischen 19 und 7 Uhr nicht erreicht wurde), ein Freibetrag vorgesehen.

Dieser gilt pro Monat für maximal zehn Überstunden, im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des Grundlohns und ist betragsmäßig mit 86 Euro begrenzt. Fallen in einem Monat weniger als zehn Überstunden an, sind im nächsten Monat dennoch nur zehn Überstunden begünstigt.

Dieser Freibetrag soll von derzeit zehn auf 20 Überstunden pro Monat ausgeweitet werden.

ANHEBUNG LÄNGST ÜBERFÄLLIGER STEUERFREIGRENZEN FÜR DIE ARBEITNEHMER

- Essensgutscheine und Mitarbeitergeschenke. 1,10 Euro für Lebensmittelbons und max. 4,40 Euro für Essensgutscheine sind derzeit pro Tag steuerfrei. Die Obergrenze für Mitarbeitergeschenke liegt bei 186 Euro im Jahr. Diese Freigrenzen sind entsprechend der Inflation aufzuwerten.
- Diätenregelung (für In- und Ausland). Obwohl die Lebenshaltungskosten ständig steigen, bleiben die Richtsätze seit Jahren unverändert. Es muss daher eine Aufwertung der Diätenregelung im Inland (derzeit 2,20 Euro pro Stunde) und bei den Tagessätzen im Ausland, sowie bei den Auslösen der Monteure für ein Zimmer geben.
- 300 Euro Gehaltsumwandlung für Betriebsvorsorge. Mit der steuerbegünstigten Gehaltsumwandlung möchte der Staat die betriebliche Zukunftsvorsorge fördern. Doch die 300 Euro Freigrenze pro Jahr sollte längst erhöht und an die jährliche Inflationsrate angepasst werden.

„DIGITALE GEWINNE“ ORDENTLICH VERSTEUERN!

Eine Steuersenkung darf nicht mit einer Steuervermeidung, egal welcher Art, verwechselt werden. Daher braucht es eine effektive Bekämpfung von Steuerfluchtrouten und den aktiven Kampf gegen Steuerbetrug. Es darf nicht sein, dass Weltkonzerne die internationalen Steuersysteme so ausnutzen, dass sie Gewinne dorthin verschieben, wo am wenigsten Steuern anfallen, während die heimischen Betriebe einen Wettbewerbsnachteil haben. Deshalb braucht es die Einführung einer so genannten „Digitalsteuer“ und die Einrichtung von so genannten „digitalen Betriebsstätten“, damit der online erwirtschaftete Gewinn auch dort versteuert wird, wo er entsteht.

FAMILIEN STÄRKEN



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. Kinderbetreuungsangebote müssen weiter flächendeckend ausgebaut werden und sich stärker an den Bedürfnissen der Eltern orientieren.

SCHAFFUNG EINER QUALITATIV HOCHWERTIGEN UND VERLÄSSLICHEN 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 Arbeitnehmer immer mehr Verbreitung finden, braucht es auch flexible Kinderbetreuungszeiten, die dem Bedarf der Eltern entsprechen.

WAHLFREIHEIT BEI KINDERBETREUUNG

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 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. Um die Zeit der Kindergarten- und Schulferien zu überbrücken muss auch entsprechende Ferienbetreuung angeboten werden.

WEITERENTWICKLUNG DER ANTRAGSLOSEN VERFAHREN ZUM ERHALT VON FAMILIENLEISTUNGEN

Antragslose Verfahren zum Erhalt von Familienleistungen sollen kontinuierlich weiter ausgebaut werden. Die im Mai 2015 eingeführte „antragslose Familienbeihilfe“, bei der eine elektronische Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen aufgrund des automationsunterstützten Datenaustauschs durchgeführt wird, hat sich sehr bewährt. Ziel ist es, dieses Verfahren, ohne einen Antrag stellen zu müssen, zum Erhalt anderer Familienleistungen inklusive Gesetzesgrundlagen für Datentransfer (z.B. von Lehrlingsdaten im Zusammenhang mit neuem Familienbeihilfenverfahren FABIAN) weiter zu entwickeln. Unsere Familien profitieren von einem schlanken Staat und dem Bürokratieabbau und müssen nicht mehr ihre kostbare Zeit für Behörden und das Ausfüllen von Formularen aufwenden.

KARENZZEIT FLÄCHENDECKEND WIE ARBEITSZEIT BEWERTEN

Viele Kollektivverträge enthalten bereits die Anrechnung von Karenzzeiten. Dadurch bekommen Dienstnehmer regelmäßig eine Gehaltserhöhung – meist alle zwei Jahre. Bei einigen Kollektivverträgen ist das jedoch noch immer anders, in diesen wird die Elternkarenz bei der Rückkehr in das Dienstverhältnis nicht angerechnet. 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. Sollten sich die Kollektivvertragspartner nicht auf eine flächendeckende Anrechnung von Karenzzeiten in allen Kollektivverträgen einigen, muss diese gesetzlich verankert werden.

FAMILIENLEISTUNGEN WERTSICHERN/ INFLATIONSANPASSUNG

Es ist eine Frage von Fairness und Gerechtigkeit, 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. Daher fordern wir eine regelmäßige Inflationsanpassung der Familienleistungen.

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.

BILDUNG FÖRDERN



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. Bildung darf in keinem Fall an der Herkunft scheitern.

Wir unterstützen daher die Einführung einer Bildungspflicht mit einer Definition bestimmter Grundfertigkeiten und Grundkenntnissen (Lesen, Schreiben, Rechnen, soziale und kreative Kompetenzen), die jede Schülerin und jeder Schüler am Ende der Schullaufbahn beherrschen muss.

ERHALT EINES DIFFERENZIIERTEN BILDUNGSSYSTEMS UND DER SONDERSCHULEN

Jedes Kind hat unterschiedliche Anlagen und Begabungen. Die Aufgabe eines modernen Bildungssystems muss es sein, jede und jeden in seinen individuellen Stärken zu fördern, um die Persönlichkeit voll auszuprägen und damit eine gute Basis für ein selbstbestimmtes und erfolgreiches Leben zu legen.

KLARE DEFINITION DER ZIELSETZUNGEN VON BILDUNG UND BETREUUNG IN DEN ELEMENTARPÄDAGOGISCHEN EINRICHTUNGEN

Jedes Kind ist unterschiedlich geprägt und besitzt unterschiedliche Talente und Stärken. Es gilt, diese zu fördern und zu stärken. Deshalb fordern wir eine kindgerechte Vorbereitung auf die weitere Bildungslaufbahn und dem zugrundeliegend eine klare Definition der Ziele von Bildung und Betreuung in den elementarpädagogischen Einrichtungen.

Verstärkte Vermittlung kreativer, handwerklicher, wirtschaftlicher und unternehmerischer Kompetenzen bzw. von Kenntnissen im MINT-Bereich

Um die unterschiedlichen Veranlagungen, insbesondere die kreativen, handwerklichen, wirtschaftlichen, unternehmerischen Fähigkeiten sowie den naturwissenschaftlichen Bereich zu fördern, soll verstärkt auf die Vermittlung der jeweiligen Kompetenzen gesetzt werden.

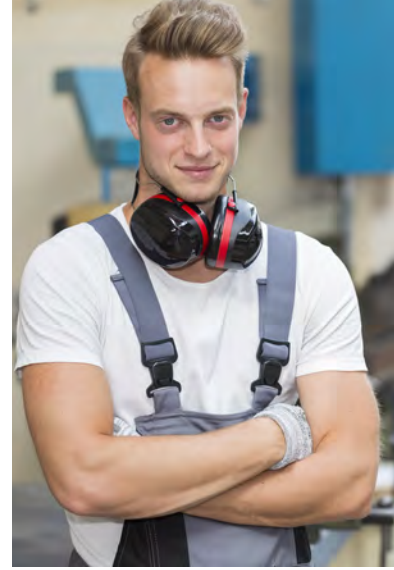
DIGITALISIERUNG DER BILDUNG

Um den Herausforderungen in der Arbeitswelt der Zukunft erfolgreich begegnen zu können, braucht es neben ordentlichen Grundkompetenzen als Basis auch die entsprechende Überarbeitung der Lehrinhalte, die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte um das in Zukunft notwendige digitale Know-how und die dazugehörigen Soft-Skills entsprechend vermitteln zu können.

ANSPRUCH AUF BILDUNGSFREISTELLUNG

Unter dem Stichwort „Lebenslanges Lernen“ soll es allen Arbeitnehmern – unabhängig von ihrem Alter - in den Unternehmen ermöglicht werden, in regelmäßigen Abständen betriebliche Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Speziell im Bereich Digitalisierung ist es vor allem den älteren Arbeitnehmern nicht immer möglich, Schritt zu halten. Deshalb fordern wir seitens der Betriebe eine verpflichtende Möglichkeit der Bildungsfreistellung für Weiterbildungsmaßnahmen Dienstnehmer sowie dementsprechende Förder- und Unterstützungsmaßnahmen.

LEHRE AUFWERTEN



Die duale Ausbildung ist ein österreichisches Erfolgsmodell. Noch immer beginnen 40 Prozent aller 15-Jährigen eine Lehre. Wir müssen den Katalog der Ausbildungsmöglichkeiten weiter an die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft anpassen. Wir müssen die Durchlässigkeit zu Universität und Fachhochschule erhöhen und außerdem ein Stipendien-system für Meisterprüfungen einführen. Die Liberalisierung der Meisterprüfung war zwar ein richtiger Schritt, die Kosten dafür sind aber im Vergleich zu Abschlüssen an Universitäten und Fachhochschulen sehr hoch. Die Förderung der Berufsaus- und -weiterbildung sollte vereinheitlicht werden.

BERUFSBILDER MODERNISIEREN

Unsere Arbeitswelt verändert sich und im Zuge der Digitalisierung entstehen ganz neue Berufsbilder. Es gilt daher, die Ausbildungsmöglichkeiten kontinuierlich weiter im entsprechenden Katalog der Lehrberufe anzupassen, um jene Fachkräfte auszubilden, die in der Wirtschaft eine gute Perspektive haben.

VERPFLICHTENDE BERUFSORIENTIERUNG

Zudem fordern wir eine verpflichtende berufliche Orientierung an den Schulen (Pflichtschulen und Gymnasien-Unterstufen), um gute Transparenz und detaillierte Informationen über die angebotenen Lehrberufe zu erhalten. Zudem muss die - in vielen Schulen bereits abgehaltene - „Potential-Analyse“ an allen Schulen durchgeführt werden. Damit bekommen die Schüler in der Unterstufe bzw. spätestens vor Beendigung der Pflichtschule ein klares Verständnis für ihre Stärken und Schwächen, welches sie als Grundlage bei ihrer künftigen Berufsauswahl und -Ausbildung benötigen.

HÖHERE DURCHLÄSSIGKEIT

Die Durchlässigkeit im Bildungssystem durch Information und Motivation soll vor allem an der Schnittstelle Lehre in Richtung Universität und Fachhochschule gegeben sein, damit hier mehr junge Menschen ihre Chancen nutzen.

STIPENDIENSYSTEM FÜR DIE MEISTERPRÜFUNG

Auch fachliche Weiterentwicklung nach der Lehre in Richtung Meisterprüfung ist eine gute und wichtige Qualifikation. Die Kosten dafür können aber mehrere tausend Euro betragen. Daher fordern wir – angepasst an die Situation der Studenten – ein Stipendiumsystem für ausgelernte Lehrlinge, um weitere Anreize zu schaffen.

BEIBEHALTUNG UND FÖRDERUNG DES ERFOLGSMODELLS „LEHRE MIT MATURA“

Mit dieser Ausbildung ist es dem Lehrling möglich, parallel zur Lehre einen Matura-Abschluss zu absolvieren, der in der Folge zum Besuch von Kollegs und Akademien, Fachhochschulstudiengänge sowie von Hochschulen und Universitäten berechtigt.

Rund 10 Prozent der Lehrlinge nutzen das Angebot und die Nachfrage steigt. Wir treten für die Beibehaltung und Förderung des Erfolgsmodells „Lehre mit Matura“ ein, da der Lehrberuf und die Gesamtqualifikation des Lehrlings damit noch mehr aufgewertet wird und oft ausschlaggebend für die Ausbildungs-Entscheidung für die Lehre ist.

QUALITÄTSMÖGLICHE 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.

EINFÜHRUNG EINER MINDEST- LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG VON 700 EURO

Es braucht eine faire Entlohnung in allen Branchen und folglich auch eine finanzielle Aufwertung der Lehre. Die Lehrberufe sind im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt, ihre Bezahlung zum Teil sehr unterschiedlich hoch. Junge Menschen sollten ihren zukünftigen Beruf nicht nach der Höhe der Lehrlingsentschädigung auswählen müssen, sondern nach persönlichem Talent und Interesse. Im Hinblick auf die geforderte Anpassung eines Mindestlohns von 1.700 Euro ist es fair, eine Mindest-Lehrlingsentschädigung von 700 Euro im ersten Lehrjahr zu fordern. Denn: Leistung soll sich lohnen. Die Lehrlinge sollen sehen, dass es etwas wert ist, wenn sie sich im Arbeitsleben anstrengen.

DOPPELTER AK-BILDUNGSBONUS BEI ERFOLGREICHER LEHRABSCHLUSS- UND MEISTERPRÜFUNG

Das Image der Lehrausbildung hat nach wie vor Steigerungspotential nach oben. Noch immer ist in Teilen unserer Gesellschaft das Bild präsent, wonach gute und sehr gute Schüler besser eine weiterführende Schule besuchen sollten, während den verbleibenden Schülern eine Lehre ans Herz gelegt wird. Dieses Bild ist in Wahrheit aus mehreren Gründen ein völlig falsches. Zum einen braucht es für einen typischen Handwerksberuf eine ordentliche Portion handwerkliches Geschick und zum anderen ist das Anforderungsprofil in sehr vielen technischen Lehrberufen mehr als deutlich angestiegen.

Ebenso wichtig ist es aber auch, dass die Lehrlinge von heute ernst genommen werden, und ihnen die zustehende menschliche Wertschätzung entgegengebracht wird. Als Zeichen dieser Wertschätzung fordern wir, dass alle Lehrlinge in Oberösterreich, welche die Lehrabschlussprüfung erfolgreich abgelegt haben, den AK-Bildungsbonus einmalig in doppelter Höhe von 260 Euro und gültig für die folgenden drei Jahre erhalten. Zudem fordern wir auch eine dementsprechende Honorierung durch den Bildungsbonus für die Meisterkurse als auch für die abgelegte Meisterprüfung.

EINFÜHRUNG DER LEHRE IN TEILZEIT FÜR FRAUEN IN BESONDEREN LEBENSITUATIONEN

Dabei soll es in Form einer Ausnahmeregelung möglich sein, die Lehre für Frauen, die Kinderbetreuungs- bzw. Pflegeaufgaben haben, in einer Teilzeitform zu absolvieren. Ausbildungsmodelle wie „Du kannst was“ (eine Initiative der Wirtschaftskammer, des Firmenausbildungsverbunds OÖ, der Arbeiterkammer und des Landes OÖ), bei welchem Berufsabschlüsse durch Anerkennung informell und nonformal erworbener Kompetenzen erworben werden, sollen in diesem Zusammenhang forciert werden.

GESUNDHEIT ERHALTEN



Wir setzen uns sich für die Forcierung der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Sicherung einer gesundheitsfördernden und -erhaltenden Arbeitswelt ein. Denn: Arbeit darf nicht krank machen. Ziel muss sein, dass jeder Arbeitnehmer gesund in Pension gehen kann.

Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparates sowie psychische Erkrankungen nehmen immer mehr zu. Es braucht vermehrt Gesundheitsförderungsprogramme in den Betrieben. Hier sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber gleichermaßen gefragt: Jede Einzelne und jeder Einzelne ist für die persönliche Gesundheit mitverantwortlich. Unterstützung sollen hier verstärkte Beratungs- und Informationsangebote bieten.

VERPFLICHTENDE EINFÜHRUNG DER GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN BETRIEBEN

Prävention und Gesundheitsförderung stehen im Mittelpunkt unserer gesundheits-politischen Anstrengungen. Dabei sind auch die Arbeitnehmer selbst gefordert, aus eigenem Interesse auf ihre Gesundheit zu achten. Die Wirtschaft hat die Arbeitnehmer dabei zu unterstützen – immerhin profitieren auch sie von gesunden Mitarbeitern, weil diese länger fit, produktiver und leistungsfähiger sind. Unser Motto: „Gesund und fit in Pension“. Das neue Regierungsprogramm trägt vielen unserer Anliegen bereits Rechnung.

Arbeitgeber haben die Verpflichtung, gesundheitsfördernde Maßnahmen in ihrem Betrieb zu setzen. Das sollte auch Teil ihrer Unternehmensstrategie werden. Experten sollten die Betriebe dabei kostenlos beraten.

BEHANDLUNG PSYCHISCHER ERKRANKUNGEN AUF KRANKENSCHHEIN

Durch den zunehmenden Leistungsdruck steigen auch die Burnout Fälle in unserer Gesellschaft rasant an. Die Betriebe müssen daher auch der psychischen Gesundheit vermehrt Aufmerksamkeit schenken, den Schutz vor Burnout als Unternehmensziel sehen und entsprechende Maßnahmen in der Unternehmenskultur verankern. Leider lassen sich viele psychisch potentiell Gefährdete auch deshalb nicht helfen, weil derartige Behandlungen großteils selbst zu finanzieren sind. Daher sollte künftig die Behandlung psychischer Krankheiten auf Krankenschein möglich werden.

MEDIZINISCHE VERSORGUNGSSICHERHEIT AUCH AM LAND SICHERSTELLEN

Eine flächendeckende ärztliche Versorgung auch in ländlicheren Regionen ist für Arbeitnehmer und ihre Familien besonders wichtig. Dadurch erreichen wir kurze Wege für die Patienten, eine durchgängige persönliche Betreuung vor Ort statt in teuren Ambulanzen und ein kontinuierliches Vertrauensverhältnis zwischen Ärzten und Patienten. Gerade auch für ländliche Regionen ist die Aufwertung der Hausärzte eine Zukunftsfrage – je attraktiver diese Form der ärztlichen Berufsausführung, desto besser die gesundheitliche Versorgung vor Ort.

VERKÜRZUNG DER WARTEZEITEN AUF OPERATIONEN, BEHANDLUNGEN UND UNTERSUCHUNGEN

Seit 1.1.2018 besteht bereits eine Neuregelung bei der Terminvergabe für CT- und MR-Untersuchungen für alle Radiologie-Institute mit Kassenverträge. Wir fordern eine Obergrenze für Wartezeiten auf wichtige Operationen und Untersuchungen und eine kontinuierliche Verbesserungen im medizinischen Management, um Wartezeiten auf alle Operationen, Behandlungen und Untersuchungen transparent zu machen.

MUTTER-KIND PASS: WEITERENTWICKLUNG DES LEISTUNGSSPEKTRUMS BIS ZUM 18. LEBENSJAHR

Anstatt bis zum sechsten soll der Mutter-Kind-Pass nun bis zum 18. Lebensjahr gültig sein. Wir wollen die sehr wichtige Phase im Leben eines Kindes medizinisch begleitet haben, weil gerade in dieser Phase in den Kindern und Jugendlichen körperlich, aber auch seelisch extrem viel vorgeht. Im Rahmen der ärztlichen Kontrolle sollen Kinder auf Suchtverhalten, Mediennutzung und auch Impfungen hingewiesen werden und darüber hinaus an Schlafverhalten und der körperlichen Gesundheit (beispielsweise bei Übergewicht) arbeiten können.

AUSBAU DES MODELLS „ONE-STOP-SHOP“

Das Ziel eines One-Stop-Shops soll sein, bestimmte Anliegen, bei denen die Bürger mehrere öffentliche (dezentrale) Stellen persönlich benötigen, an einem Ort zu erledigen. So fordern wir speziell für den ländlichen Bereich One-Stop-Shops, die folgende Bereiche abdecken könnten:

- Krankenversicherung
- Pensionsversicherung
- Unfallversicherung
- Familienbeihilfe
- Bundespflegegeld
- Beihilfen für Behinderte
- Arbeitsmarktservice
- Dienstgeberservice

Somit können beispielsweise bei der Geburt eines Kindes alle notwendigen Formalitäten in einem „Shop“ erledigt werden.

EINFÜHRUNG EINES „GESUNDHEITS-HUNDERTERS AB 40“

Die Schaffung von Anreizen soll der Bevölkerung höhere Motivation bieten, Vorsorgeuntersuchungen zu machen. Wer ab dem vollendeten 40. Lebensjahr regelmäßig alle 2 Jahre freiwillig an einer Gesundenuntersuchung teilnimmt, soll dafür auch belohnt werden. Ganz konkret soll für jede einzelne Untersuchung, die im 2-Jahres-Rhythmus getätigt wird, ein Nachlass von 100 Euro im Rahmen der Sozialversicherungsbeiträge erfolgen.

Die Praxis zeigt immer wieder, dass die Altersstruktur der Nutzer von Vorsorgeuntersuchungen unbefriedigend ist. Gerade die jüngeren Jahrgänge, bei denen noch frühzeitig Maßnahmen zur Gesunderhaltung ergriffen werden können, nehmen Vorsorgeuntersuchungen viel zu wenig in Anspruch. Deshalb sollte jede Chance genützt werden, um das Gesundheitsbewusstsein zu fördern.

PFLEGE SICHERN



Die Sicherstellung einer menschenwürdigen und hochwertigen Pflege nach dem Stand der Pflegewissenschaft und Medizin sowie die Unterstützung von pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörigen müssen in Österreich höchste Priorität haben. Die Pflege zu Hause und in den entsprechenden stationären, ambulanten und teilstationären Einrichtungen ist mittel- und langfristig abzusichern. Gleichzeitig sind die Rahmenbedingungen für ein modernes und menschengerechtes Pflegesystem sicherzustellen und für die Zukunft zu garantieren. Dabei gelten die Grundsätze, dass die persönliche Selbstbestimmung über den Ort und den Umfang der Pflege im Vordergrund aller Maßnahmen stehen muss. Daraus ergibt sich der aus vielen Studien und Untersuchungen ergebende Grundsatz einer Forcierung der "Pflege daheim vor stationär".

ERHÖHUNG DES PERSONALSCHLÜSSELS FÜR PFLEGE UND BETREUUNG

Aktuell wird der Personalschlüssel durch die Bettenzahl in den Pflegeeinrichtungen (Spitäler, Alten- und Pflegeheime, mobile Betreuungsangebote) und die Pflegestufen der Patienten definiert. Das führt zu äußerst knapp bemessenen Personal- und Zeitressourcen pro Patient, insbesondere auch aufgrund der steigenden Anzahl an zu Betreuenden und der Herausforderung aufgrund der steigenden Zahl an Demenzerkrankungen.

Diese knapp bemessenen Ressourcen erlauben es nicht, geplante Abwesenheiten wie Urlaub oder Karenzen und ungeplante Ausfälle wie Krankenstände von Mitarbeitern auszugleichen, ohne dass es zu erheblicher Mehrbelastung bis hin zu Überlastung kommt. Die Zeitressourcen für notwendige Pflegetätigkeiten stehen somit nur eingeschränkt oder gar nicht mehr zur Verfügung. Der eklatante Personalmangel führt darüber hinaus zu massiven psychischen und physischen Belastungen der Mitarbeiter. Die logische Konsequenz dieser Mehrbelastung des Personals im Regelbetrieb sind Kündigungen, Burn-Out oder vermehrte Krankenstände wegen Überbelastung.

Um in den Pflegeeinrichtungen und den mobilen Diensten individuellen Bedürfnissen von Patienten gerecht werden zu können, bedarf es einer anderen – realistischen – Berechnung des Betreuungsschlüssels. Wenn das Verhältnis Betreute zu Betreuenden stimmt, steigt die Arbeitszufriedenheit, was sicherlich auch den Patienten zugutekommt. Zusätzlich werden Arbeitsplätze geschaffen.

Bei all dem ist auch sind auch die Arbeitsbedingungen und die faire Entlohnung der Berufsgruppen im Umfeld der Pflege zu berücksichtigen (Küche, Reinigung, Administration).

MEHR ZEIT FÜR DIE ARBEIT AM MENSCHEN

Durch den Abbau an Bürokratie in Pflegeheimen soll das Pflegepersonal weniger Zeit für Formulare aufbringen müssen, sondern mehr Zeit für die Bewohner haben. Wir brauchen Alten- und nicht Aktenpfleger.

PERSONALOFFENSIVE IN DER PFLEGE

Schon heute fehlen qualifizierte Pflegekräfte in der stationären und mobilen Pflege. Dieser Zustand verschärft sich dramatisch und in den nächsten Jahren. Es muss daher rasch gelingen, mehr junge Leute für den Pflegeberuf zu begeistern. Es braucht dazu verbesserte und neue Ausbildungsangebote. Der Pflegeberuf muss intensiv beworben, aber auch in vielen Punkten für junge Leute attraktiver gestaltet werden. Dazu gehört zum Beispiel, eine bessere Personalausstattung in den Einrichtungen, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in der Pflege, eine höhere Durchlässigkeit der Berufe und die Bezahlung von gleichem Gehalt für gleiche Ausbildung und vergleichbare Verwendung.

ZWEITER BILDUNGSWEG/IMPLACEMENT-STIFTUNGEN

Die berufsbegleitenden Ausbildungswege, vor allem für Wiedereinsteigerinnen, sollen erleichtert werden. Wir fordern zudem die Errichtung einer Implacementstiftung für den Bereich Pflege in Oberösterreich, die eine attraktive Möglichkeit bietet, den steigenden Bedarf an qualifizierten Heimhelfern und Pflegeassistenten abdecken zu können. Durch eine stufenweise Anhebung des Personalschlüssels soll einem erhöhten Bedarf an Heimhelfern und Pflegeassistenten Rechnung getragen werden.

AUSBAU VON MOBILEN PFLEGEANGEBOTEN - „MOBIL VOR STATIONÄR“

Ein häufig genanntes Argument, neben der kostengünstigeren Bereitstellung, für den Vorrang der mobilen gegenüber der stationären Pflege ist das Ermöglichen eines möglichst langen Verbleibs im häuslichen Umfeld. Dies entspricht meist auch dem Wunsch der betroffenen Person. Aus psychologischer bzw. medizinischer Sicht, aufgrund des Stresses und der teils traumatischen Belastung, die mit einer manchmal unfreiwilligen Aufnahme in eine stationäre Einrichtung verbunden sein kann, wird das Argument der häuslichen Pflege verstärkt. Dementsprechend kann es, je nach Krankheitsverlauf, wünschenswert sein, einer Person den Lebensabend zu Hause verbringen zu lassen.

Während sich Österreich im Ländervergleich unter den Spitzenreitern in der Verbreitung der informellen Pflege (das ist Pflege durch direkte Bezugspersonen wie Angehörige, Nachbarn, etc.) befindet, liegt das Land beim Ausbau mobiler und stationärer Dienste jeweils im unteren Mittelfeld. Der Ausbau von mobilen Pflegeangeboten muss daher vehement vorangetrieben werden.

WIRKSAME UNTERSTÜTZUNG FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Rund 80 Prozent der Pflege wird im Familienverbund geleistet. Dies stellt für die Angehörigen finanzielle und soziale Herausforderungen dar. Damit sie den zusätzlichen Belastungen besser gewachsen sein können, braucht es deshalb:

- Ausbau der mobilen Pflegehilfen
- die Stärkung des AngehörigenEntlastungsDienstes (AED)
- den Ausbau der Tagesbetreuung und Tageszentren, damit Pflegebedürftige zuhause wohnen und schlafen können und tagsüber die notwendige pflegerische Versorgung erhalten
- mehr finanzielle Zuwendungen für die Kosten der „Ersatzpflege“
- den Ausbau von Kurzzeit-Pflegeplätzen
- Erhöhung des Pflegegeldes
- Unterstützungsangebote durch Beratungen und Kurse

WERTSCHÄTZUNG UND MONETÄRE ABGELTUNG DER PFLEGE DAHEIM

Frauen leisten den Großteil der Pflegearbeit von Angehörigen, die zu Hause betreut werden. Dadurch können sie oftmals keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen und haben Einbußen beim Gehalt. Die Pflege zu Hause soll attraktiver werden, beispielsweise durch Ausweitung von Pflegekarenz oder Pflegezeit. Allerdings muss es sowohl für die pflegende als auch für die zu pflegende Person fair sein. Wir fordern daher, dass die Pflegenden für ihre Arbeit entsprechend entlohnt werden, indem sie z.B. Anspruch auf einen Teil des Pflegegeldes und der Pension haben.

FINANZIELLE ABSICHERUNG VON PFLEGEBEDÜRFTIGEN

Damit die pflegebedürftigen Menschen möglichst lange in ihren eigenen vier Wänden bleiben können, fordern wir eine Erhöhung des Pflegegeldes schon ab Stufe 1 – und nicht erst ab Stufe 4, wie von der Bundesregierung geplant ist.

NACHHALTIGE 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 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. 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.

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 Leistungsempfänger. 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.

EINFÜHRUNG EINER MINDESTAUSBILDUNG FÜR DIE 24-STUNDEN-PFLEGE

Aufgrund des steigenden Personalmangels bei den Pflegekräften, insbesondere bei der mobilen Pflege, soll der Fokus auf zeitnahe Ausbildungsoffensive für qualifiziertes Pflegepersonal liegen. Um hier einen verbesserten Qualitätsstandard zu erreichen, fordern wir daher die Einführung einer Mindestausbildung für Mitarbeiter der 24-Stunden-Pflege. Die Schaffung eines österreichweit einheitlichen Qualitätszertifikats/Qualitätssiegels ist dabei ein wichtiger Schritt. In Bezug auf die 24-Stunde-Pflege soll die Teilbarkeit von 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen auf zwei oder mehrere zu pflegende Menschen geprüft werden.

REALISIERUNG VON ALTERNATIVEN WOHNFORMEN INSBESONDERE MEHRGENERATIONEN-WOHNEN

Alternative Wohnformen müssen zukünftig wesentlich stärker angeboten werden. Ziel dieser Wohnformen ist meist das Gleiche: die Interaktion zwischen den Bewohnern soll untereinander gefördert werden und Symbiosen mit mehreren Generationen sollen dabei entstehen.

Vor allem beim Wohnungsneubau und Errichtung oder Umbau von Alten- und Pflegeheimen ist darauf Bedacht zu nehmen, gemeinsame Infrastrukturen nutzen zu können und ein lebendiges Umfeld in Alten- und Pflegeheimen zu schaffen. Dabei könnte beispielsweise ein Generationenaustausch zwischen Kindergärten und Pflegeheimen gefördert werden.

Wir treten auch stark für die **Förderung von Mehrgenerationen-Wohnen** ein.

Mehr-Generationen-Wohnen bedeutet, dass ältere Menschen gemeinsam mit Familien und jungen Menschen unter einem Dach leben. Das Zusammenleben ist von einer familienähnlichen Situation oder vom Nachbarschaftsgedanken geprägt. Menschen aller Altersgruppen wohnen gemeinsam in einer Wohnanlage mit unterschiedlich großen (barrierefreien) Wohneinheiten, in einem Haus oder auch in einer kleineren Wohnung. Synergien können dadurch gelebt werden.

PENDLER ENTLASTEN



Pendlerinnen und Pendlern den Weg zur Arbeit leistbar, so rasch wie möglich und angenehm zu gestalten, ist eine wesentliche Säule. Ein gut ausgebautes öffentliches Verkehrsnetz ist uns genauso ein Anliegen wie die steuerliche Absetzbarkeit der Fahrtkosten.

ERRICHTUNG VON PARK & RIDE-ANLAGEN UND AUSBAU DER SCHIENENINFRASTRUKTUR

Zur Entlastung der aktuellen Verkehrssituation in den Ballungszentren ist ein Ausbau der Park & Ride sowie Bike & Ride Anlagen unumgänglich. Diese müssen nicht nur günstige und gut an das öffentliche Verkehrsnetz angebundene Parkmöglichkeiten anbieten, sondern auch einen sinnvollen Ausbau des Schienenverkehrs bzw. der Regio-Tram-Gürtel vorsehen. Dazu zählen unter anderem die Durchbindung der Mühlkreisbahn hin zum Linzer Hauptbahnhof, der Bau einer Stadtbahn nach Gallneukirchen-Pregarten, die Erweiterung der LILLO-Strecke in Richtung Aschach und die Verlängerung der Straßenbahn nach Ansfelden-Kremsdorf.

Rasche Umsetzung von konkreten Verkehrsprojekten in und rund um Linz.

- Fokus auf Brückenbau Linz – Urfahr
- Pendlerparkflächen in Linz
- Baubeginn der Ostumfahrung
- Ausbau des Schieneninfrastrukturnetzes

STÄRKUNG DER MOBILITÄT UND INFRASTRUKTUR IM LÄNDLICHEN RAUM

Für eine nachhaltige Entwicklung des ländlichen Raumes ist ein verlässlicher öffentlicher Personennahverkehr unverzichtbar. Der Ausbau der Mobilitätsnetze zwischen kleinen und mittleren Zentren ist ein wichtiges Zukunftsprojekt. Auch in diesen Regionen muss die Möglichkeit bestehen, individuelle Alltagsziele in Kombination unterschiedlicher Mobilitätsoptionen jederzeit gut zu erreichen. Gerade im ländlichen Raum sind innovative, individuelle und flexible Angebote dringend erforderlich. Dazu sind abseits der dicht verbauten Gebiete Mikro- ÖV-Systeme zur Ergänzung des Grundangebots in den Linienverkehr zu integrieren. Mikro-ÖV-Angebote fahren nicht im Linienbetrieb, sondern werden von Haus-zu-Haus oder über definierte Sammel- und Verknüpfungspunkte betrieben.

GÜNSTIGE BUNDESLÄNDERÜBERGREIFENDE ÖFFI-TICKETS FÜR ALLE JUGENDLICHEN

Analog dem derzeitigen Jugendticket-Netz sollte es auch ein attraktives Öffi-Angebot für Studierende geben, das eine ganzjährige Freifahrt auf allen Linien in Oberösterreich ermöglicht. Für alle Jugendlichen soll das Ticket auch bundesländerübergreifend wirken – das derzeitige Angebot ist v.a. in Grenzregionen zu Niederösterreich, Salzburg oder der Steiermark problematisch und zu verbessern. Einzubinden ist auch die Linzer Lokalbahn LILO. Außerdem müssen Studierende derzeit ihren Hauptwohnsitz zum Ausbildungsort verlagern, um dort ermäßigte Verkehrstickets zu bekommen. Das macht Gemeinden Probleme.

MONATS- UND JAHRESKARTEN AUCH FÜR TEILZEIT-BESCHÄFTIGTE

Der ÖÖVV und die ÖBB sind in ihrer Fahrpreispolitik gefordert, neue und attraktive Angebote für Teilzeitkräfte zu schaffen. Gerade wer als Pendler nur ein bis zwei Mal wöchentlich Bus oder Bahn benutzen kann, für den rechnet sich eine Monats- oder Jahreskarte in der Regel nicht. Spezielle Mehrfahrkarten für Teilzeitkräfte sollen hierbei Anreize und Möglichkeiten schaffen, bei Bedarf vom Auto auf öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen.

PENDLEREURO NEU – KILOMETERGENAUE ABRECHNUNG EINFÜHREN

Pendlern den Weg zur Arbeit leistbar, so rasch wie möglich und angenehm wie möglich zu gestalten, ist unser erklärtes Ziel. Ein gut ausgebautes öffentliches Verkehrsnetz ist uns genauso ein Anliegen wie die steuerliche Absetzbarkeit der Fahrtkosten. Bereits 2013 haben wir mit der Einführung des Pendlereuro einen Meilenstein gesetzt. Nun gilt es den bestehenden Pendlereuro zu reformieren und noch treffsicherer zu machen.

Schluss mit ungerechten Entfernungssprüngen und den Diskussionen, ob Öffis zumutbar sind oder nicht! Damit Betriebe und Behörden bürokratisch entlastet werden, sollte es auch keine Differenzierungen zwischen kleiner und großer Pauschale mehr geben. Auch der wartungsintensive Pendlerrechner aus dem Finanzministerium kann mit dem Modell ersetzt werden.

Die Höhe der Pendlerentschädigung soll sich künftig nach der tatsächlichen Länge des Arbeitsweges richten. Die neue Formel lautet: „0,25 Euro für jeden Kilometer Arbeitsweg!“ Weiters sollen auch Teilzeitkräfte in das Modell miteinbezogen werden. All jene, die keine Steuern zahlen, sollen vom errechneten Betrag ihres tatsächlichen Arbeitsweges netto 30 Prozent als Pendlerprämie erhalten.

LEISTBARES WOHNEN UND EIGENTUM ERMÖGLICHEN



Ziel ist es, ein qualitätsvolles, sozial gerechtes und leistbares Wohnen für alle zu erreichen. Hier besteht Handlungsbedarf, da es für junge Menschen immer schwieriger wird, sich Eigentum zu schaffen. Durch starke Nachfrage und eine Beschränkung des Angebots am Immobilienmarkt steigen die Preise ständig. Wir fordern unter anderem eine nachhaltige Finanzierung durch den bewährten Mix aus gefördertem und frei finanziertem Wohnbau und die gerechte Verteilung der Wohnbaumittel auf alle Länder.

NEBENKOSTEN BEIM ERSTEN EIGENHEIM ABSCHAFFEN

Oft sind hohe Gebühren und Nebenkosten beim Erwerb einer Immobilie zusätzliche Preistreiber, was dazu führt, dass junge Menschen immer später in der Lage sind, Besitzer eines Eigenheims zu werden. Um die Anreize zum Kauf des ersten Eigenheims zu erhöhen, sollen dafür alle staatlichen Gebühren entfallen. Konkret sind damit die Grunderwerbsteuer, die Eintragungsg Gebühr in das Grundbuch und die Gebühr für das Eintragen des Pfandrechtes bei Aufnahme eines Hypothekendarlehens gemeint.

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 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.

UNTERSTÜTZUNG FÜR HÄUSELBAUER

Nicht nur Mietkaufmodelle müssen forciert, sondern auch Häuselbauer oder Käufer von Eigentumswohnungen müssen besser unterstützt werden. Das erreicht man am besten mit steuerlichen Freibeträgen. Eine andere Möglichkeit für Häuselbauer ist die Rückvergütung der Umsatzsteuer für Bauleistungen. Allerdings nur für die Errichtung von Häusern, in denen anschließend ein Hauptwohnsitz begründet wird. In erster Linie müssen diese Regelungen gesetzlich verankert werden, damit die Schaffung von Eigentum auch für Arbeitnehmer finanzierbar bleibt.

MEHR GERECHTIGKEIT BEIM SOZIALEN WOHNBAU SICHERSTELLEN

Viele Menschen leben in sozial geförderten Wohnungen. Bei ihnen wird nur einmal vor Beginn des Mietverhältnisses überprüft, ob sie bedürftig sind. Danach kommt es zu keinen weiteren Mietzinsanpassungen. Durch diese Praxis bekommen Menschen Sozialleistungen, die eigentlich keine brauchen würden. Das muss geändert werden, damit mehr Wohnraum für wirklich sozial Bedürftige zur Verfügung steht. Außerdem müssen Anreize geschaffen werden, damit mehr gebaut wird – es braucht weniger Vorschriften und bessere Abschreibungsregelungen.





PARTNER SCHAFT STATT KLASSENKAMPF




**IHRE
STIMME
LISTE 2**




www.team-oeaab-fcg.at

öaab **fcg** 

AK-Wahl  Liste 2

 /oeaaboberoesterreich

 /oeaab_ooe