

 fsg.at

 /fsg.oegb

Programm

FSG

Für

Soziale

Gerechtigkeit

Mehr denn je!

Inhalt

Präambel 3

Arbeitszeit, ArbeitnehmerInnenschutz, Arbeitsmarkt 6

Arbeitszeit 7

ArbeitnehmerInnenschutz 9

Arbeitsmarkt 11

Gleichstellung, Gleichbehandlung, Privatleben 15

Steuergerechtigkeit 19

Lohnpolitik, Wohnen 22

Lohnpolitik 24

Wohnen 27

Gesundheit, Pflege, Pensionen 29

Gesundheit, Pflege 31

Pensionen 34

PRÄAMBEL

Die österreichischen Gewerkschaften und die Sozialdemokratie haben Österreich in mehr als 130 Jahren Kampf zu einem modernen Wohlfahrtsstaat entwickelt. Damit verbunden war eine Vielzahl demokratischer und sozialer Verbesserungen.

.....
Die Regierungsbeteiligung der Sozialdemokratie hat die Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen massiv verbessert.
.....

Alle Menschen sind gleich an Würde und Rechten geboren. Dieser Grundsatz der Aufklärung wird von rechten Parteien in Europa zunehmend abgelehnt. Nationale Orientierungen führen zu einer Politik, die sich durch „Wir“ und „die Anderen“ definiert. Damit wird autoritär ein beliebiges, ständig wechselndes „Wir“ definiert und werden gleichzeitig „die Anderen“ zum Feindbild erklärt. In einem solchen Politikverständnis kann es keine Demokratie geben. Jeder, der kritische Fragen stellt, wird zum „Anderen“ und damit seiner demokratischen Rechte beraubt.

Seit der letzten Nationalratswahl hat in Österreich eine Bundesregierung aus ÖVP und FPÖ die Macht übernommen. Diese Parteien wurden im Wahlkampf massiv von den Erben der Großindustrie finanziert. Nun beginnt Schwarz-Blau großzügige Geschenke an diese Gruppen zu verteilen.

Durch die Zerstörung des Sozialstaates sollen die Gewinne dieser Sponsoren nochmals gesteigert werden.

Bereits in den ersten Monaten nach ihrem Amtsantritt hat die schwarz-blaue Regierung durch das Einsparungsultimatum an die Unfallversicherung, die überfallsartige Anhebung des Antrittsalters zur Altersteilzeit, die von ihr beschlossene Einführung des „Familienbonus“ oder die Einstellung der Aktion 20.000 ihr wahres Gesicht gezeigt. In Fragen der Gleichstellung sind ausschließlich Rückschritte zu erwarten, im Umgang mit kritischen JournalistInnen, parlamenta-

rischen Prozessen und Volksbegehren zeigt sich ein antidemokratischer Kurs, das gezielte Verbreiten von falschen Informationen (z. B. über die Sozialversicherung) ist einer Bundesregierung unwürdig und der Einfluss rechtsextremer Burschenschaften in hohen und höchsten Ämtern ein Skandal.

Zur Verteidigung der Freiheit werden wir in den Betrieben kämpfen. Wir werden kämpfen, damit durch ArbeitnehmerInnen gewählte BelegschaftsvertreterInnen als die zentralen Instrumente der betrieblichen Demokratie erhalten bleiben.

Gleichheit erfordert täglichen Einsatz. Wir werden den Spaltungsversuchen und dem autoritären Menschenbild dieser Regierung entschlossen entgentreten.

Gerechtigkeit ist die Antriebskraft jeder sozialdemokratischen Gewerkschafterin und jedes sozialdemokratischen Gewerkschafters. Daher stellen wir uns gegen jede Ungerechtigkeit in den Betrieben und in der Gesellschaft, unabhängig davon, ob Ungerechtigkeit durch das Geschlecht, die Hautfarbe oder durch anderen Kategorien begründet wird.

Die sozialdemokratischen GewerkschafterInnen wissen, dass die Freiheit der Menschen materielle Hilfen durch gemeinsame (kollektive) Sicherheiten braucht. Der Sozialstaat hat in diesem Sinne die Lebensbedingungen der Menschen entscheidend verbessert. Zentrale Trägerin des Sozialstaates ist die selbstverwaltete Sozialversicherung. Mit ihr ist es gelungen, die Krankenversorgung und die Unfallprävention sicherzustellen. Unser umlagefinanziertes Pensionssystem hat sich als stabiles Instrument zur Sicherung des Einkommens im Alter erwiesen und damit den Menschen wesentlich mehr Sicherheit gebracht. Schließlich schützt die Arbeitslosenversicherung alle Menschen vor der existenziellen Bedrohung, keine Arbeit mehr zu haben.

.....
Die FSG wird den Sozialstaat mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln verteidigen. Er ist die materielle Basis einer aufgeklärten Demokratie.
.....

- Wir selbst, BelegschaftsvertreterInnen, FunktionärInnen und Mitglieder, müssen erkennen, **was** politisch geschieht, aus **welchen Motiven** dies gemacht wird, in **wessen Interesse** diese Veränderungen liegen und wer aus ihnen Nutzen zieht. Wir müssen den **Sinn und Zweck** dessen, was geschieht, begreifen.
- Dafür braucht es eine offene und ehrliche **Analyse**, welche **Rolle** wir in diesem Prozess – jetzt, in der Vergangenheit und in der Zukunft – spielen bzw. gespielt haben und spielen werden.
- Wir brauchen **klare eigene politische Konzepte**, die jenen der politischen GegnerInnen und deren Finanziers moralisch überlegen sind, die uns **selbst begeistern** und für die wir **überzeugt und begeistert eintreten, immer und überall**.
- Nicht zuletzt brauchen wir in unseren Organisationen **Menschen mit viel Herz und Verstand**. Außerdem **Strukturen**, die in Gegenwart und Zukunft **wirksames Arbeiten** ermöglichen, den **Willen**, unsere Organisationen **zu erneuern, und den Mut, damit endlich zu beginnen**.

.....

Arbeitszeit,

ArbeitnehmerInnenschutz,

Arbeitsmarkt

.....

ARBEITSZEIT

Das Arbeitszeitgesetz sieht ausreichend Möglichkeiten vor, die Arbeitszeit in Ausnahmefällen und mit entsprechenden Ausgleichsmaßnahmen zeitlich begrenzt auf 12 Stunden am Tag und bis zu 60 Stunden pro Woche auszudehnen. Dazu kommen für ArbeitnehmerInnen noch die unbezahlten Wegzeiten. Eine weitergehende generelle Ausweitung der Arbeitszeit wird von der FSG klar abgelehnt. Sie würde nur den Unternehmen etwas bringen.

Während lange Arbeitszeiten viele ArbeitnehmerInnen gesundheitlich immer stärker belasten, kommen andere (besonders Frauen) mit ihren Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung kaum noch über die Runden. Daher muss die Arbeitszeit besser verteilt werden – vor allem zwischen Frauen und Männern.

Statt einer Ausweitung der Arbeitszeit brauchen wir in Wahrheit eine Arbeitszeitverkürzung – bei vollem Lohnausgleich. Denn kürzere Arbeitszeiten führen zu mehr Produktivität, zu weniger Krankenständen und zu mehr Arbeitszufriedenheit sowie besserer Vereinbarkeit und Planbarkeit von Berufs- und Privatleben. Das braucht unsere Gesellschaft, will sie modern und fit für die Digitalisierung sein!

Die FSG fordert:

- Höhere Lebensqualität und Gesundheit durch innovative Arbeitszeitmodelle: Ausbau der Mitgestaltungsrechte der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, gesundheitliche Aspekte, Weiterbildung, Auszeitmodelle etc.
- Rechtsanspruch auf „Papamonat“ mit vollem Lohnausgleich und Kündigungsschutz und Wegfall der Anrechnung auf das Kinderbetreuungsgeld
- Rechtsanspruch auf Altersteilzeit in allen Varianten und Rücknahme der im Budgetbegleitgesetz 2018 beschlossenen Verschlechterungen beim Zugang zur Altersteilzeit

- Flächendeckendes Angebot an öffentlicher sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht
- Rechtsanspruch auf Elternteilzeit – unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. der Betriebsgröße; besserer Schutz vor schikanösen Versetzungen bei der Elternteilzeit
- Mitspracherecht der Beschäftigten bei Umfang und Lage der Arbeitszeit, Recht auf Wechsel der Arbeitszeit, Rechtsanspruch auf Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung
- Recht auf und Zeit für Qualifizierung für Beschäftigte
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß
- Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte. Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags auf 50 Prozent sowie Anrechnung des Zuschlags auch auf Zeitausgleich
- Zuschläge bei Verkürzung der gesetzlichen Vorankündigungszeit von 14 Tagen bei Änderung der Lage der Normalarbeitszeit
- Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen sowie wirksame Sanktionssysteme
- Weitere Beschränkung von All-in-Vereinbarungen
- Ein Euro Zuschlag pro Überstunde, die der Arbeitgeber zu zahlen hat und der je zur Hälfte an das AMS und ins Gesundheitssystem geht
- Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht und Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich; keine Ausweitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeitbestimmungen.
- Erhöhung des Anspruchs auf Wochenendruhe von 36 auf 48 Stunden; keine Kürzung der gesetzlichen Ruhezeiten
- 6 Urlaubswochen für alle
- Arbeitsfreier Sonntag als Grundprinzip; Sonntagsarbeit muss auf Ausnahmen beschränkt bleiben
- Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit

ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ

Das ArbeitnehmerInnenschutzrecht muss mit den Anforderungen einer sich schnell verändernden Arbeitswelt Schritt halten. Das Ziel dabei ist immer klar: Arbeitsunfälle sollen erst gar nicht passieren und Berufskrankheiten nicht entstehen. Weniger arbeitsbedingte Erkrankungen, weniger Berufskrankheiten und weniger Arbeitsunfälle entlasten unser Gesundheitssystem und verbessern die Arbeitsfähigkeit. Die Gesundheit soll bis weit über das Erwerbsleben hinaus erhalten werden. Das sichert Lebensqualität! Die FSG fordert: Gesund in die Arbeit und gesund aus der Arbeit!

Notwendige Verbesserungen oder Maßnahmen zum altersngerechten Arbeiten werden aber nur sehr schleppend umgesetzt. Mehr noch, treiben manche Initiativen unter dem Vorwand der „Entbürokratisierung“ im ArbeitnehmerInnenschutz ein gefährliches Spiel mit der Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen. Geht es nach ihren Vorschlägen, dann sollen Schutzbestimmungen und Grenzwerte sowie der Strafraumen bei Verstößen ausgehebelt und aufgeweicht werden. Unternehmen wollen so Kosten senken und ihre Gewinne erhöhen. Die ArbeitnehmerInnen könnten das mit ihrem Leben bezahlen.

Die FSG fordert:

- Keine Aufweichung der ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen
- Verbesserung der arbeitnehmerInnenschutzrechtlichen Absicherung bei ortsungebundener und mobiler Arbeit, wie z. B. das Recht auf einen geeigneten Arbeitsplatz im Unternehmen, Stärkung der Rechte von Präventivfachkräften sowie Arbeits- und OrganisationspsychologInnen bei mobiler Arbeit und Telearbeit.
- Gesetzliche Regelung zur Benutzung von Head-Mounted Displays (Virtual-Reality-Brillen)
- Präzisierung der Evaluierungspflicht psychischer Belastungen (Durchführungsverordnung)

- Ausbau der Präventivfachkräfte im Betrieb. Bereits ab elf ArbeitnehmerInnen pro Arbeitsstätte sind Präventivfachkräfte zu bestellen, damit auch kleinere Betriebe qualitativ gut betreut werden.
- Schaffung eines Kompetenzzentrums für arbeitsbedingte Prävention und angewandte Forschung in der AUVA
- Alternsgerechtes Arbeiten im Betrieb verpflichtend umsetzen (erzwingbare Betriebsvereinbarung)
- Betriebliche Gesundheitsförderung muss im Betrieb verpflichtend umgesetzt werden (erzwingbare Betriebsvereinbarung)
- Verbindliche risikobasierte Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe
- Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten sowie der Zuerkennungskriterien, v. a. um Erkrankungen durch erhöhte UV-Belastung bei Arbeiten im Freien, um psychische Erkrankungen sowie Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats.
- Aufstockung der personellen Ressourcen der Arbeitsinspektion mit mehr Durchsetzungsbefugnis zur verstärkten Kontrolle der Arbeitsbedingungen. Behördlicher Status für Bedienstetenschutzbeauftragte, analog dem Arbeitsinspektorat
- Jährliche Valorisierung der Strafsätze sowie ein wirksamer Strafrahmen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und im Arbeitsinspektionsgesetz.
- Ausbau der Informations- und Beteiligungsrechte von Sicherheitsvertrauenspersonen, sie sollen bereits in Betrieben ab fünf ArbeitnehmerInnen bestellt werden.
- Sanktionen für Arbeitgeber bei Nichtumsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen
- Schutz vor Diskriminierung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen
- Umfassende Regelungen zur Mobbing- bzw. Gewaltprävention (auch klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber auch bei externer Gewalt durch z. B. KundInnen oder KlientInnen)

Beschäftigungslose Menschen brauchen eine echte und ehrliche Unterstützung bei der Arbeitssuche. Rufe nach „1-Euro-Jobs“ oder Systemänderungen in Richtung Hartz IV sind strikt abzulehnen. Eine unsoziale Reduktion der Leistungen nach dem Vorbild der Hartz-Reformen hat in Deutschland zu einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit, einer Zunahme der Segmentierung und einer erhöhten Armut geführt. Eine Abschaffung oder zeitliche Befristung der Notstandshilfe und ein Zugriff auf bestehendes Vermögen erhöht nach allen Erkenntnissen nicht nur die Armutsgefährdung, sondern verschlechtert auch die Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Pilotprojekte im AMS haben gezeigt, dass eine intensivere Betreuung durch mehr Personal und mehr Zeit für die Beratung dazu führt, dass die Arbeitslosigkeit verkürzt werden kann. Das führt zu mehr Zufriedenheit bei den KundInnen ebenso wie den BeraterInnen und hat dadurch auch Kosteneinsparungen für das AMS ergeben.

Bildung ist nach wie vor der beste Schutz vor Beschäftigungslosigkeit und Armutsgefährdung. Sie muss vor allem für die Jugend garantiert werden. Die FSG fordert gleiche Chancen für alle Kinder, unabhängig vom familiären, sozialen und kulturellen Hintergrund, sowie freien Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Erwachsenenbildung.

Die FSG fordert

- Arbeitsmarktpolitik muss individuell unterstützen. Der in den letzten Jahren eingeschlagene Kurs zu einer „Arbeitsmarktpolitik der Chancen“ anstelle der bloßen Aktivierung von Arbeitssuchenden muss fortgesetzt werden.
- Mehr Beratungsbudget und mehr Personal für das AMS, keine Kürzung der Arbeitsmarktmittel
- Stärkung der Sozialpartnerschaft im Bereich der Arbeitsmarktpolitik

- Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt aktiv bekämpfen: Prävention, Früherkennung sowie wirksame Wiedereingliederung in das Arbeitsleben sind Aufgabe der Politik.
- Erhalt der bestehenden Zumutbarkeitsbestimmungen
- Dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem „zweiten Arbeitsmarkt“: Neben Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen auch längerfristige und nachhaltige Arbeitsplätze für benachteiligte Menschen geschaffen werden.
- Höheres Arbeitslosengeld und längere Bezugsdauer, um die Existenzsicherheit der Beschäftigungslosen zu verbessern
- Erhalt der Notstandshilfe in der bestehenden Form
- Weiterführung der Aktion 20.000, um Betroffenen auch bei guter Konjunktur eine echte Chance am Arbeitsmarkt zu geben
- Rechtzeitige Nachbesetzungen im öffentlichen Dienst, um einen reibungslosen Übergang sicherzustellen
- Mehr Wertschätzung für das Know-how von Älteren
- Betriebe verpflichten, alle offenen Stellen dem AMS zu melden
- Wiedereinführung einer bundeseinheitlichen, armutsverhindernden und existenzsichernden Regelung zur bedarfsorientierten Mindestsicherung. Hartz IV für Österreich ist klar abzulehnen.
- Investition in Bildung ist eine Frage der Zukunftsfähigkeit – daher mehr Mittel für Bildungseinrichtungen, pädagogisches Personal und innovative Bildungsformen
- Gebührenfreier Zugang zu Bildung für alle Kinder, unabhängig vom familiären, sozialen und kulturellen Hintergrund
- Einheitliches Bundesrahmengesetz für elementarpädagogische Einrichtungen und Horte
- Gesamtschule der 6- bis 15-Jährigen
- Flächendeckender Ausbau der Ganztagschulen

- Gleiche Chancen und freier Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Erwachsenenbildung
- Alle Lehrlinge sind gleich viel wert: Betriebliche oder überbetriebliche Lehrausbildung, alle Lehrlinge haben sich dieselbe Entschädigung für ihre Lehre verdient.
- Fachkräftemilliarde und Ausbildungsfonds: mehr Geld für die Ausbildung der Fachkräfte von morgen. Gute Ausbildung sichert die Produktivität der österreichischen Volkswirtschaft und gibt jungen Menschen eine Perspektive. Darin enthalten: Bonus-Malus-System für Betriebe bezüglich der Lehrlingsausbildung: Bilden Betriebe Lehrlinge aus, sollen entsprechende Förderungen ausbezahlt werden, Betriebe, welche dies nicht tun, sollen ihren Teil zur Fachkräfteausbildung beitragen.
- Umstrukturierung der Lehrlingsförderung: Das derzeitige System funktioniert nach dem Gießkannenprinzip und ohne jegliche Qualitätssicherung. Die derzeitige Basisförderung gehört ersatzlos abgeschafft und ein Bonus-Malus-System eingeführt, welches an die Fachkräftemilliarde gekoppelt ist.
- Rechtsanspruch auf Lehre mit Matura: gesetzliche Absicherung der Möglichkeiten der integrierten Lehre mit Matura (inklusive entsprechender Freistellungen und öffentlicher Förderungen).
- Lehrlinge bei der öffentlichen Auftragsvergabe stärker gewichten: Bei der Vergabe von Aufträgen, welche aus Steuermitteln finanziert sind, sind die Anzahl der Lehrlinge sowie die Qualität der Ausbildung in die Auftragsvergabe verpflichtend miteinzubeziehen und entsprechend stark zu gewichten. Als Beispiel kann eine bestehende Regelung der Stadt Wien herangezogen werden.
- Mehr politische Bildung in allen Schulformen Österreichs: Ab der 5. Klasse Pflichtschule verpflichtende politische Bildung. Politische Bildung meint dabei nicht reines Faktenwissen, sondern kritisches Hinterfragen und Anregungen zum eigenen Denken.
- Jugendvertrauensrat bleibt (#JVRbleibt): Senkung des Wahlalters für Betriebsratswahlen ohne Alterslimit, wer im Betrieb beschäftigt ist, soll wählen können. Die Abschaffung des Jugendvertrauensrates wird strikt abgelehnt; mehr Bildungsfreistellung für junge Menschen im JVR.

- Die geforderte kollektivvertragliche Mindestlehrlingsentschädigung muss im 1. Lehrjahr immer 50 Prozent oder mehr des geforderten kollektivvertraglichen Mindestlohnes betragen (derzeitige Forderung: 850 Euro brutto).
- Mehr Lehrstellen im öffentlichen Dienst: 1,1 Prozent Lehrlinge im Bundesdienst, berechnet nach der Gesamtzahl der öffentlich Bediensteten, sind zu wenig, gefordert werden mindestens 2,5 Prozent. Der Staat muss eine Vorbildwirkung bei der Lehrausbildung übernehmen.
- Kampf gegen prekäre Beschäftigung: Entgeltlose Praktika jeglicher Art (Pflicht- oder Ferialpraktika) mit Ausnahme von Volontariaten müssen zurückgedrängt werden; Eindämmung ungewollter Teilzeitarbeit.

.....

Gleichstellung,

Gleichbehandlung,

Privatleben

.....

Obwohl die Diskriminierung nach dem Geschlecht verboten ist und eigene Frauenlohngruppen bereits seit den 1970er-Jahren abgeschafft wurden, gibt es nach wie vor Benachteiligungen für Frauen. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in allen Bereichen der Arbeitswelt sowohl von der Politik als auch von der Sozialpartnerschaft voranzutreiben. Ungleiche Entlohnung aufgrund des Geschlechts ist jetzt verstärkt zu bekämpfen.

Die FSG kämpft für Fortschritt und lehnt eine rückwärtsgerichtete Frauenpolitik ab. Gleichstellung muss Frauen ein selbstbestimmtes, eigenständiges Leben ermöglichen. Frauen haben ein Recht auf echte Wahlfreiheit im Berufs- und Privatleben.

Gleichstellung ist aber nicht nur eine Frage des Geschlechts. Ziel der FSG ist es, dass überall dort, wo in der Arbeitswelt sachlich unbegründete Unterschiede bestehen, diese beseitigt werden.

Die FSG fordert:

- Lohntransparenzgesetz für die innerbetriebliche Offenlegung der Gehälter/Löhne, um Frauen in Gehaltsverhandlungen zu stärken
- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen und die Ausweitung auf alle Dienstgeber (z. B. auch für Länder und Gemeinden)
- Verpflichtende Evaluierung der Einkommensberichte und Erstellung eines Maßnahmenplans, um strukturelle und finanzielle Unterschiede auszugleichen
- Spürbare Sanktionen (z. B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede
- Verpflichtung zur Übermittlung des Einkommensberichts an Interessenvertretungen, falls kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist
- Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und die

voraussichtliche Einstufung in die Verwendungsgruppe in Stellenausschreibungen; Verpflichtung zur Einkommensangabe inklusive Zulagen und Nebengebühren (auch für freie DienstnehmerInnen) in allen Stelleninseraten (auch für Länder und Gemeinden), spürbare Sanktionen bei Nichtangabe. Die Einkommensangabe in Stelleninseraten soll das/den zu erwartende/n Mindest- und Maximalgehalt/-lohn ausweisen.

- Gesetzliche Anrechnung von Karenzzeiten für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche
- Frauenförderpläne als erzwingbare Betriebsvereinbarungen
- Ausbau von Frauenförderungsprogrammen im Aus- und Weiterbildungsbereich und geschlechtersensible Berufsorientierung in der Schule
- Recht auf und Zeit für Qualifizierung für alle bereits in Beschäftigung befindlichen Frauen auf dem Weg in die Arbeitswelt von morgen
- Mehr Chancen für Frauen in Stadt und Land beim Zugang zum Arbeitsmarkt – beispielsweise durch Ausbau von Kinderbildungseinrichtungen und Entlastung bei Pflege und Betreuung von Familienmitgliedern sowie durch Ausbau der Infrastruktur im ländlichen Raum insbesondere bei Fragen der Mobilität
- Mehr Frauen in Führungspositionen z. B. durch die Möglichkeit anonymisierter Bewerbungen oder durch transparente Auswahlverfahren und geeignete Quotenregelungen
- Erhalt der 50-Prozent-Widmung von AMS-Mitteln für Frauenwiedereinstiegsmaßnahmen
- In Branchen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, wie z. B. in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), müssen Frauen auf allen Ausbildungsstufen gefördert werden.
- Kollektivvertragliche Mindestlehrlingsentschädigung von 850 Euro brutto pro Monat (entspricht 50 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohns/-gehalts), damit werden vor allem Lehrberufe aufgewertet, in denen vermehrt Frauen ausgebildet werden.

- Recht auf Kindergartenplatz ab dem ersten Lebensjahr nach dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf („VIF-Kriterien“) inklusive Schaffung der notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen für Errichtung und Betrieb.
- Keine Prämienzahlungen für die NichtInanspruchnahme von Kinderbildungsplätzen („Herdprämie“)
- Einführung eines Familienbonus-Plus-Rechners
- Personen mit geringem Einkommen, AlleinerzieherInnen, BezieherInnen von Mindestsicherung und Arbeitslosengeld dürfen nicht für ihre prekäre Lebenssituation bestraft werden.
- Kampf gegen Altersarmut
- Ausweitung des Diskriminierungsverbots nach dem Gleichbehandlungsgesetz auf Bereiche außerhalb der Arbeitswelt
- Keine Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund
- Gleichbehandlung von LSBTIQ-Personen
- Inklusion von Frauen mit Behinderungen
- Keine Indexierung von Familienbeihilfe und Familienbonus Plus
- Evaluierung der Familienbonus-Plus-Regelung nach einem Jahr hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer
- Einführung eines aufgabenorientierten Finanzausgleichsmodells für Gemeinden zur Finanzierung von Krippen und Kindergärten
- Gleiche Budgetmittel/Förderung für alle Kinder – uns sind alle gleich viel wert!
- Mittel für Investition in Kinderbildungseinrichtungen in gleicher Höhe wie die eingesetzten Mittel zur Finanzierung des Familienbonus Plus

Steuergerechtigkeit

In Österreich sind wir von Steuergerechtigkeit noch weit entfernt. Im internationalen Vergleich haben wir eine viel zu geringe Steuer auf wirklich große Vermögen. Die (Geld-)Elite kann das nutzen und häuft ihre Reichtümer weiter an. Zehn Prozent besitzen schon mehr als zwei Drittel des gesamten Vermögens in Österreich. Sie tragen aber kaum etwas zu den Staatseinnahmen bei – und damit auch nicht zur Finanzierung der „Allgemeinheit“.

60 Prozent aller Staatseinnahmen hängen noch immer allein am Arbeitsvertrag. Unser Abgabensystem orientiert sich damit weiterhin am Industriebetrieb, so wie es ihn vor mehr als 100 Jahren einmal gab. Mittlerweile hat sich einiges verändert. Die Arbeitsstunde eines Menschen kostet heute 40 Euro, die eines Roboters zwischen drei und zwölf Euro. Ersterer zahlt Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge, die auf Löhne und Gehälter aufgeschlagen werden, Letzterer trägt nichts zur Finanzierung unseres sozialen Wohlfahrtsstaats bei.

Die gemeinsame Finanzierung unseres sozialen Wohlfahrtsstaats verlangt im Zeichen der Digitalisierung nach neuen Konzepten. Auch die Unternehmen der digitalen Wirtschaft und die Akteure der „Sharing Economy“ werden ihren Beitrag leisten müssen. Wir brauchen höhere Vermögens- und gerechtere Gewinnsteuern. Der Faktor Arbeit muss dabei weiter entlastet werden, die Bemessungsgrundlagen müssen verbreitert werden (Wertschöpfungsabgabe).

Nur ein hohes Maß an Steuer- und Verteilungsgerechtigkeit ermöglicht gesellschaftlichen Zusammenhalt und sozialen Frieden. Das funktioniert nicht automatisch, das müssen wir uns erkämpfen – auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Viele Online-Unternehmen haben beispielsweise in Österreich keine Betriebsstätte, sie zahlen daher auch hierzulande keine Gewinnsteuern. Zudem kommt es durch aggressive Steuerumgehung zu massiven Wettbewerbsverzerrungen. Dem muss international akkordiert entgegengetreten werden. Die EU muss mit einem gemeinsamen europäischen Ansatz Steuerhinterziehung, Steuerbetrug und schädlichen steuerlichen Wettbewerb abstellen.

Die FSG fordert:

- Kein Budget-Nulldefizit auf Kosten der sozial Schwachen
- Wiedereinführung einer Erbschafts- und Schenkungssteuer sowie einer Vermögensteuer (zum Beispiel zur Finanzierung von Pflege)
- Faktor Arbeit muss weiter entlastet werden, die Bemessungsgrundlagen müssen verbreitert werden (Wertschöpfungsabgabe).
- Abgeltung der kalten Progression: Erreicht die kumulierte Inflation 5 Prozent, muss der Gesetzgeber Maßnahmen unter Berücksichtigung der Verteilungsgerechtigkeit setzen.
- Freibetragsbescheide für GeringverdienerInnen müssen auf mindestens 500 Euro im Jahr angehoben werden.
- Vereinfachung der Lohnverrechnung – aber kein Streichen von Begünstigungen für ArbeitnehmerInnen
- Überprüfung der Einkommensteuerbefreiung gut verdienender LandwirtInnen
- Verbreiterung der Bemessungsgrundlagen, zunächst für Familienlastenausgleichsfonds (FLAF)
- Erweiterung des Betriebsstättenbegriffs; Verankerung des Konzepts einer digitalen Betriebsstätte im Europäischen Steuerrecht
- Gewinne sind dort zu besteuern, wo die wirtschaftlichen Aktivitäten stattfinden und Werte geschaffen werden.
- Einführung einer Finanztransaktionssteuer
- Europäische Wettbewerbsbehörden müssen besonders bei digitalen Märkten ein besonderes Augenmerk auf Monopolisierungstendenzen richten.
- Aufstockung der BetriebsprüferInnen in der Finanzverwaltung gegen Steuerbetrug und Steuerhinterziehung
- Kampf gegen Steuerbetrug und Steuerhinterziehung auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene

- Briefkastenfirmen: Offenlegung der wirtschaftlichen Eigentümer bzw. Berechtigten in einem internationalen Register
- Verstärkte internationale Zusammenarbeit der Steuerverwaltungen
- Schutz für Whistleblower im Zusammenhang mit Korruption, Steuerrhinterziehung und anderen Delikten der Wirtschaftskriminalität
- Ankauf und Verwertung von Datensätzen zur Aufklärung von Steuer- und Wirtschaftsbetrug
- EU-Kommission muss im Rahmen der länderspezifischen Empfehlungen stärker auf Steuergerechtigkeit und gerechte Ausgestaltung der nationalen Steuersysteme in allen Mitgliedstaaten drängen.

Lohnpolitik,

Wohnen

Der Kollektivvertrag ist das zentrale Element der österreichischen Lohnpolitik. Kollektivverträge sorgen für einheitliche, branchenspezifische Standards: Sie sorgen dafür, dass der Wettbewerb zwischen verschiedenen Unternehmen derselben Branche nicht über Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen ausgetragen wird. Die Kollektivverträge sind das wichtigste – fast flächendeckende – Instrument gegen Lohndumping im eigenen Land. Alle sind am steigenden Wohlstand beteiligt.

Gesetzliche Regelungen werden aus guten Gründen abgelehnt: In der Praxis würde beispielsweise ein gesetzlicher Mindestlohn dazu führen, dass Unternehmen kaum mehr bereit wären, für höhere Verwendungsgruppen höhere Mindestlöhne per Kollektivvertrag festzusetzen. Das Kollektivvertragssystem erfasst hingegen alle Lohngruppen und nicht nur den untersten Mindestlohn, es nimmt auch Rücksicht auf gesamtwirtschaftliche und branchenspezifische Entwicklungen. Zudem wäre ein gesetzlicher Mindestlohn immer von den politischen Mehrheiten im Parlament abhängig. Damit würde er zum Spielball tagespolitischer Auseinandersetzungen und wahlkampfstrategischer Kalküle verkommen.

In Österreich sind 98 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen von Kollektivverträgen erfasst. Diese hohe Dichte an Kollektivvertragsabdeckung ist in anderen Ländern der Europäischen Union nicht einmal ansatzweise erreicht (z. B. Deutschland nur 58 Prozent). Das liegt nicht zuletzt an der gesetzlichen Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer. Das auf der gesetzlichen Mitgliedschaft beruhende Kammersystem (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer) ist ein wesentliches Element der Sozialpartnerschaft und muss es auch bleiben. Sie genießt hohe Akzeptanz in der Bevölkerung. Die Kammern bleiben aber nur dann gesichert, wenn sie über die notwendigen Mittel verfügen. Jede Kürzung der Kammerbeiträge würde das System als Ganzes infrage stellen und ist daher strikt abzulehnen.

Sozialpartnerschaftliche Lösungen in arbeits- und sozialpolitischen

Belangen kommen immer nur dann zustande, wenn diese auch für beide Seiten sinnvoll sind. Das bewirkt eine breitere Verteilung des Wohlstands. Die Förderung des sozialpartnerschaftlichen Dialogs ist daher auch in unserer Verfassung verankert.

Die FSG fordert:

- Bekenntnis zu Sozialpartnerschaft und Interessenausgleich, die den sozialen Frieden erhalten
- Bekenntnis zur gesetzlichen Mitgliedschaft in den Kammern sowie zu deren ausreichenden finanziellen Ausstattung (keine Kürzungen). ArbeitnehmerInnen wie Arbeitgeber hätten ohne Kammern keine Vertretung, sie würden mit ihren jeweiligen Anliegen und Ansprüchen kein Gehör finden.
- Bekenntnis zum Kollektivvertragssystem: Die Kollektivverträge sind ein Garant für einheitliche, branchenspezifische Standards sowie des sozialen Friedens. Sie sind ein wirksames Mittel gegen Lohndumping und Ausbeutung.
- Das System der Kollektivverträge muss Grundlage einheitlicher Arbeitsbedingungen aller Dienstverhältnisse bleiben.
- Kollektivvertraglicher Mindestlohn von 1.700 Euro sowie eine kollektivvertragliche Mindestlehrlingsentschädigung von 850 Euro im 1. Lehrjahr
- Ausweitung des Instruments der Satzung: Ein Kollektivvertrag, der seit mehr als drei Jahren nicht mehr neu abgeschlossen wurde, soll einer Satzung nicht entgegenstehen.
- Bei Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite muss ein Mindestlohntarif erlassen werden können, wenn bereits seit drei Jahren kein Kollektivvertrag abgeschlossen worden ist.
- Schaffung von Rahmenbedingungen für eine faire Entlohnung neuer Arbeitsformen, verstärkter Kampf gegen die Flucht aus dem Arbeitsrecht

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort: Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz muss bleiben, die Strafen müssen wirksamen und abschreckenden Charakter haben; die Kontrollbehörden müssen personell aufgestockt werden; die Vollziehung von Verwaltungsstrafen im Ausland muss verbessert werden; effiziente Maßnahmen gegen Missbrauch durch Scheinentsendungen; keine Ausnahme des Verkehrssektors aus der Entsenderichtlinie.
- Verschärfung der EU-Entsenderichtlinie
- Der unfaire Wettbewerb bei den Sozialversicherungsbeiträgen von entsandten ArbeitnehmerInnen muss beendet werden. Die Beiträge müssen von den Entsendeunternehmen an den Heimatstaat abgeführt werden, und zwar in voller Höhe und auf Basis des tatsächlichen Lohnes des Ziellandes.
- Die von der EU-Kommission angekündigte neue Europäische Arbeitsmarktbehörde darf keine nationalen Behörden ersetzen, sondern in grenzüberschreitenden Fällen ergänzend tätig werden. Sie muss dafür sorgen, dass grenzüberschreitendes Lohn- und Sozialdumping bekämpft wird und Sanktionen gegen Firmen im Ausland auch durchgesetzt werden.
- Neue, verschärfte EU-Regeln gegen Sozialdumping müssen besonderes Augenmerk auf Unterauftragsvergaben, Briefkastenfirmen, Scheinentsendungen und Scheinselbstständigkeit legen.

In den letzten Jahren hat sich die Lage auf dem Wohnungsmarkt deutlich verschlechtert. Wohnen ist einer der stärksten Preistreiber geworden. Die Immobilienpreise und die Wohnungsmieten sind stärker gestiegen als die verfügbaren Einkommen.

Eine Entspannung ist nicht in Sicht. Vor allem unbefristete Mietwohnungen werden zur Mangelware. Die wenigsten suchen gezielt nach einer Befristung. Die meisten müssen sie in Kauf nehmen, weil sie keine leistbare Alternative finden. Das geht aber ins Geld: Nach Ablauf der Befristung muss entweder eine höhere Miete akzeptiert werden oder man muss sich erneut auf Wohnungssuche machen. Im letzteren Fall sind wieder Umzugskosten und Maklerprovision zu bezahlen.

Eine Verschärfung der Lage steht Österreich aber noch bevor, vor allem in den größeren Städten. Denn verglichen mit manchen anderen europäischen Großstädten ist in Österreich Wohnen noch erschwinglich. Steigende Preise und ein mangelndes Angebot werden die Situation aber zuspitzen.

In Österreich ist vor allem die geförderte Mietwohnung eine Alternative zum kreditfinanzierten Eigentum. Leistbare Mieten ermöglichen die Sicherung des Lebensstandards – von der Erstwohnung in jungen Jahren bis zur leistbaren Mietwohnung im höheren Alter.

Die Bundesregierung muss leistbares Wohnen weiter fördern und ermöglichen. Die österreichische Bevölkerung wächst und ein Rückzug würde das Angebot verringern. Die Preise würden noch stärker steigen. Ebenso sind die Länder gefordert, mit den Wohnbauförderungsbeiträgen der ArbeitnehmerInnen verantwortungsvoll umzugehen. Die Bauwirtschaft ist ein wichtiger Faktor in unserem Land, sie schafft auch Beschäftigung durch österreichische Firmen. Und auch der Staatshaushalt profitiert von der Schaffung von leistbarem Wohnen und erschwinglichen Mieten: Die Wohnbeihilfen gehen zurück.

Die FSG fordert:

- Recht auf leistbares Wohnen
- Klare Mietobergrenzen
- Abschaffung der befristeten Mietverhältnisse
- Senkung der Betriebskosten (Durchforsten des Betriebskostenkatalogs, Herausnahme von Grundsteuer und Versicherungskosten)
- Klarere Regelung von Erhaltungspflichten
- Maximal 3 Monatsmieten für Kauttionen
- Einführung eines Vorfinanzierungssystems für Kauttionen für einkommensschwache Wohnungssuchende, solange ein Mangel an bezahlbarem gefördertem und sozialem Wohnbau herrscht
- „Jugendwohnungen 5 x 5“ (5 Jahre 5 Euro pro Quadratmeter), damit die erste Wohnung nicht zur finanziellen Hürde wird
- Einführung Erstauftraggeber-Prinzip bei MaklerInnenprovisionen: In der Regel suchen VermieterInnen/VerkäuferInnen den/die ImmobilienmaklerIn aus. Die beauftragte Leistung zahlen aber die MieterInnen/KäuferInnen mit ihrer Provision. MaklerInnen sollen nur vom Erstauftraggeber Provision verlangen dürfen.
- Sicherstellung von Bauland für den sozialen Wohnbau, Baulandmobilisierung ermöglichen
- Breiter Zugang zu geförderten Wohnungen: Zu niedrige Einkommensgrenzen oder regelmäßige Einkommensüberprüfungen sind abzulehnen.
- Erhaltung und Ausbau der Bestände an kommunalen und gemeinnützigen Mietwohnungen
- Neugestaltung der gesetzlichen Eigentumsoption, damit gemeinnützige Bauvereinigungen Mietwohnungen generationenübergreifend preisgebunden anbieten können.
- Förderung leistbarer Mietwohnungen
- Beitragspflicht zur Wohnbauförderung auch für Selbstständige und LandwirtInnen
- Zweckwidmung der Wohnbauförderung
- Einführung einer Leerstandsabgabe

.....

Gesundheit,

Pflege,

Pensionen

.....

Der Sozialstaat schützt die Bevölkerung vor den finanziellen Folgen sozialer Risiken (Krankheit, Invalidität, Alter) und gleicht soziale Benachteiligungen aus. Die Sozialversicherung ist ein wesentliches Kernelement des österreichischen Wohlfahrtsstaats. Im Sinne einer zukünftigen Versorgung darf es keine unüberlegten Eingriffe in das System geben, die gewachsene Strukturen und funktionierende Prozesse zerstören und zulasten der Versicherten gehen.

Die Organisation der Sozialversicherung in Form der Selbstverwaltung von DienstnehmerInnen und Dienstgebern hat sich bewährt und muss erhalten bleiben. Sie ist versichertenna, sichert Unabhängigkeit von der staatlichen Verwaltung und hat zu einer hohen Identifikation der Versicherten mit „ihrer“ Sozialversicherung geführt.

Die Pflichtversicherung gewährleistet die soziale Absicherung der Menschen in Österreich und verhindert eine Risiko-Auslese. Nur eine solidarische Versichertengemeinschaft kann einen effizienten Risikoausgleich zwischen den Beteiligten gewährleisten.

Damit dieses System aufrechterhalten werden kann, muss am Grundprinzip der solidarischen Finanzierung festgehalten werden. Das schließt höhere Selbstbehalte und eine Finanzierung über Risikoprämien aus. Dazu gehört auch eine effiziente Beitragseinhebung und -prüfung unter dem Dach der Sozialversicherung, um Lohndumping zu verhindern und die Ansprüche der Versicherten zu schützen.

Eine große Anzahl an Leistungen wird in den eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung erbracht. Sie tragen zur Versorgungssicherheit bei und sichern auch das notwendige Fachwissen für die optimale Betreuung der Versicherten innerhalb der Sozialversicherung. Sie müssen innerhalb der Sozialversicherung erhalten bleiben, im Interesse der Versicherten betrieben und nicht privaten Gewinninteressen ausgeliefert werden.

Die Gesundheitsversorgung ist eine öffentliche Aufgabe und muss es auch bleiben. Der Zugang und die Qualität der Versorgung dürfen nicht von den finanziellen Möglichkeiten der Versicherten abhängen, sondern müssen für alle zur Verfügung stehen. Das Ergebnis einer Studie zeigt, dass die Absicherung und Versorgung in Österreich gut funktioniert und die Menschen mit ihrem Gesundheitssystem zufrieden sind. Die Studie zeigt aber auch Verbesserungsmöglichkeiten. Zu den Vorschlägen zählen eine bundesweite Leistungsharmonisierung bei den Krankenkassen, ein umfassender Risikostrukturausgleich und eine insgesamt stärkere Koordinierung aller Beteiligten im Gesundheitswesen (Bund, Länder, Sozialversicherung). Einige der vorgeschlagenen Maßnahmen wurden bereits umgesetzt oder sind in Planung.

Die Studie empfiehlt zudem, dass eine Weiterentwicklung des Systems nur unter Beibehaltung der vorhandenen Stärken Sinn macht. Eine Organisationsreform nur um des politischen Aktionismus willen ist nicht im Sinne der PatientInnen und Versicherten. Sie würde nur zu höheren Kosten und nicht zu gesteigerter Effizienz führen. Nationale und internationale Beispiele zeigen, dass überhastete und unüberlegte Reformen im Endeffekt mehr schaden, als sie bringen.

Immer größer wird auch die Gruppe derjenigen, die nicht mehr oder nicht im geforderten Umfang in der Lage sind, ein selbstständiges und unabhängiges Leben zu führen. Zur Finanzierung der Pflege und Betreuung wurde der Pflegefonds eingerichtet. Mit diesem werden die Länder und Gemeinden im Bereich der Langzeitpflege durch Gewährung von Zuschüssen unterstützt. Die Bereitstellung der Finanzmittel aus dem Pflegefonds ist lediglich bis 2021 vorgesehen.

Der zunehmende Einsatz elektronischer Untersuchungs- und Dokumentationssysteme führt im sensiblen Bereich der Gesundheit zu einer regelrechten Datenflut. Das Interesse an einer Analyse und Verwendung solcher Daten durch verschiedenste Gruppen ist enorm (z.B. Dienstgeber, private Versicherungen). Der/Die Versicherte muss die Hoheit und Verfügungsgewalt über seine/ihre Daten behalten und selbst entscheiden können, wer welche einsehen und verwenden darf.

Die FSG fordert:

- Die Gesundheitsversorgung muss öffentliche Aufgabe bleiben; private Gewinninteressen dürfen nicht über Zugang und Qualität im Gesundheitswesen entscheiden.
- Die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung muss bleiben. Beitragseinhebung und Kontrolle müssen Aufgaben der Krankenkassen bleiben. Jeder Teil des Systems muss seine Aufgaben erfüllen können, dazu bedarf es einer Finanzierung, die von allen Teilen getragen wird.
- Keine Zugangsbeschränkungen (z. B. Selbstbehalte): Der Zugang zum Gesundheitssystem darf nicht an materielle Voraussetzungen gebunden sein.
- Der hohen Spitalslastigkeit soll durch einen Ausbau der Primärversorgung und längere Öffnungszeiten der niedergelassenen ÄrztInnen entgegengewirkt werden – und nicht durch Ambulanzgebühren und verpflichtende Überweisungen.
- Die Leistungen der Krankenkassen für die Versicherten sind nach oben zu harmonisieren, keine Leistungskürzung bei Zusammenführung des Leistungsangebots und Erhalt der Sozialversicherung in der bestehenden Form.
- Gerade im Gesundheitsbereich spielt das Personal eine wichtige Rolle. Ohne gut ausgebildete und hoch motivierte Beschäftigte leidet die Qualität der Gesundheitsversorgung. Ein grundlegender Qualitätsfaktor im stationären Bereich ist ein bedarfsorientierter Personalschlüssel; das gilt für alle Gesundheitsberufe.
- Um einem Pflegenotstand vorzubeugen, müssen entsprechend dem künftigen Bedarf Ausbildungsplätze für die diplomierte Fachpflege geschaffen werden.
- Absicherung der Pflegefinanzierung: Nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung der Pflege durch Implementierung des Pflegefonds ins Dauerrecht, verbunden mit der Einführung einer allgemeinen

Vermögenssteuer sowie die Wiedereinführung der Erbschafts- und Schenkungssteuer.

- Keine Wiedereinführung des Pflegeregresses
- Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer qualifizierten Pflegeeinrichtung bzw. in einem Pflegewohnhaus
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflegezeit
- Förderung der Ausbildung von QuereinsteigerInnen in Pflege- und Betreuungsberufen, z. B. Qualifizierungsgeld
- Wirksamer NichtraucherInnenschutz
- Wesentliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie ein bundeseinheitlicher Personalschlüssel, und der Entlohnung des Pflegepersonals; Unterbinden der Scheinselbstständigkeit bei der 24-Stunden-Betreuung; Ermöglichung einer berufsbegleitenden Weiterbildung für die 24-Stunden-BetreuerInnen.
- Flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime, Tageszentren, alternative Wohnformen, Hospize und Palliativeinrichtungen; generationsübergreifende Wohn- und Betreuungsformen
- Regelmäßige Valorisierung des Pflegegeldes

Öffentliche umlagefinanzierte Pensionen sichern unseren Lebensstandard im Alter. Dazu sind kapitalgedeckte private Pensionsmodelle nicht in der Lage. Die FSG fordert daher die Beibehaltung und Verbesserung unseres bestehenden leistungsorientierten Pensionskontosystems. Es darf keine weiteren Kürzungen, Verschlechterungen oder Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters geben.

Immer mehr Berufe sind heute enorm belastend, auch wenn sie noch nicht als Schwerarbeit gelten. Manche können gar nicht bis zum Regelpensionsantrittsalter ausgeübt werden. Eine Verknüpfung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung würde somit an der Lebensrealität vorbeigehen. Ein höheres Pensionsantrittsalter würde auch die Jüngeren treffen – voraussichtlich sogar viel stärker. Sie müssten später einmal noch viel länger arbeiten.

Für Menschen mit atypischen Erwerbsverläufen, besonders langen Teilzeitphasen, längeren Ausbildungen oder Arbeitslosenzeiten sichert das Pensionskonto derzeit kein ausreichendes Einkommen im Alter.

Unternehmen drängen vermehrt ältere ArbeitnehmerInnen vorzeitig aus dem Erwerbsleben. Für manche bedeutet das den Weg in die Langzeitarbeitslosigkeit. Viele arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende wurden nämlich gestrichen. Die FSG fordert, Betroffenen wieder Chancen und Perspektiven zu geben. Denn das ist auch eine Frage der Würde.

Die Finanzierbarkeit unseres Pensionssystems steht immer wieder zur Debatte. Dabei ist klar: Solange eine Bundesregierung es will, so lange wird es unseren sozialen Wohlfahrtsstaat mit einem öffentlichen umlagefinanzierten Pensionssystem geben. Genauso lange wird dieses auch finanzierbar sein. Der oft kritisierte Bundesbeitrag ist kein Zuschuss zu einem „defizitären“ System. Durch die Einbeziehung von Steuermitteln erfolgt eine sinnvolle Verbreiterung der Finanzierungsbasis. Damit haben wir in Österreich ein finanziell nachhaltiges Pensionssystem.

Die FSG fordert:

- Beibehaltung unseres öffentlichen Pensionssystems, das auf dem Umlageverfahren und Selbstverwaltung beruht.
- Keine Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters, keine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters, keine Pensionsautomatik
- Keine zusätzlichen Förderungen privater Zusatzpensionen mit Steuergeld
- Bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten, Präsenz- und Zivildienst sowie Arbeitslosenzeiten und bessere Anrechnung von Ausbildungszeiten im Pensionskonto
- Überarbeitung der Schwerarbeitsverordnung
- Höhere Pensionsbeiträge für jene Dienstgeber, deren ArbeitnehmerInnen Schwerarbeit leisten müssen. Schließlich profitieren sie auch von der Schwerarbeit.
- Gleiche Leistungen, gleiche Beiträge: Die Pensionsversicherungsbeiträge von Selbstständigen und Bäuerinnen/Bauern müssen gleich hoch wie für ArbeitnehmerInnen festgesetzt werden.