

Darum wählen wir Respekt.

AK WAHL 2019

**Weil Sie
Respekt
verdienen.**

VORWORT

Unserem Land geht es gut, doch der Druck auf die Beschäftigten steigt. Der Respekt schwindet, die Rechte der ArbeitnehmerInnen sind bedroht.

Diese Schieflage gehört ausgeglichen. Damit die Interessen der arbeitenden Menschen zählen, braucht es eine starke AK. Sie können dafür sorgen: mit Ihrer Stimme für die Liste „Renate Anderl – Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen“ bei der Wiener AK Wahl vom 20. März bis 2. April 2019.

Worum es dabei geht, zeigt unser Wahlprogramm. Wir brauchen keine Rückschritte wie die 60-Stunden-Woche, sondern ein Arbeitszeitgesetz für das 21. Jahrhundert. Unsere Vorstellungen dazu und unsere Ziele für eine gerechtere Arbeitswelt haben wir mit unseren 21 Zielen für das 21. Jahrhundert in diesem Wahlprogramm formuliert.

Damit wir diese Ziele erreichen können, brauchen wir ein starkes Votum für die FSG in der AK Wien. Wir ersuchen Sie daher um Ihre Unterstützung, denn die ArbeitnehmerInnen verdienen mehr Respekt! Die FSG setzt sich dafür ein.

Herzlichst

Renate Anderl
AK Präsidentin

Erich Kniezanrek
FSG Vorsitzender und
Vizepräsident der AK Wien

Weil Sie Respekt verdienen.

www.MehrRespekt.at

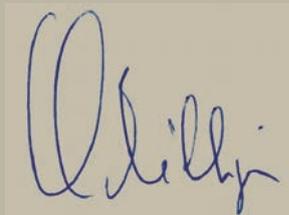
VORWORT

Viel hat sich getan in den vergangenen fünf Jahren. Der Blick auf die politische Entwicklung lässt wenig Grund zur Freude. Die aktuelle schwarz-blaue Regierung will einseitige Veränderungen durchdrücken, die zulasten der ArbeitnehmerInnen gehen. Dagegen gilt es anzukämpfen.

Aber eines hat sich nicht verändert: Wien ist und bleibt die lebenswerteste Stadt der Welt. Die Bundeshauptstadt bildet damit einen wichtigen Kontrapunkt zur Regierungspolitik. Nicht zuletzt durch die hervorragenden Leistungen der ArbeitnehmerInnen – die dafür großen Respekt verdienen – funktioniert diese wunderschöne Stadt wie am Schnürchen.

Damit das so bleibt und noch besser wird, wollen wir die Ideen unseres Wahlprogramms in den kommenden Jahren umsetzen. Dafür brauchen wir Ihre Unterstützung, Ihre Stimme. Wir sind bereit für die Herausforderungen der Zukunft. Gemeinsam mit Ihnen wollen wir den erfolgreichen Weg weitergehen.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen



Christian Meidlinger

FSG Wien Vorsitzender

21. ZIELE – 21. JAHRHUNDERT

RESPEKT	6
GERECHTIGKEIT	7
60-STUNDEN-WOCHE.....	8
MINDESTLOHN	9
GLEICHBERECHTIGUNG	10
KINDERBILDUNG	11
6. URLAUBSWOCHE	12
ARBEITEN 50+	13
MILLIONÄRSSTEUER	14
KONZERNSTEUERN	15
PFLEGE	16
PENSIONEN	17
SCHULEN	18
DIGITALISIERUNG	19
INTEGRATION	20
EUROPA	21
WOHNEN	22
WOHNBAUOFFENSIVE	23
KLIMAPOLITIK	24
PENDELN	25
DASEINSVORSORGE	26

Respekt

Harte Arbeit verdient gerechte Entlohnung und Wertschätzung

Wir fordern **mehr Respekt vor der Leistung arbeitender Menschen**. Dazu gehört jedenfalls eine **gerechte und faire Entlohnung**. Doch bei Respekt geht es um mehr als nur Geld: Es geht um **gesunde, familienfreundliche und altersgerechte Arbeitsplätze**. Es geht darum, ein positives Betriebsklima zu fördern, wo Wertschätzung gelebt und Freizeit als solche akzeptiert wird – und wo **betriebliche Mitbestimmung** eine Selbstverständlichkeit ist.

ARBEITNEHMER:INNEN VERDIENEN MEHR RESPEKT!



9 von 10

ArbeitnehmerInnen bringen tolle Leistung



nur 3 von 10

ArbeitnehmerInnen bekommen Anerkennung

Quelle: AK Wien (2016), Tabellenband zur Studie „Die Qualität des Arbeitslebens der österreichischen ArbeitnehmerInnen“

Die ArbeitnehmerInnen in Österreich sind weltweit für ihre Qualität, ihren Einsatz und ihre Produktivität bekannt. Diese Einschätzung teilt auch die EU-Kommission (2018) in ihrem Länderbericht für Österreich, in dem sie feststellt: „Die Arbeitsproduktivität bleibt hoch.“ Doch die Wertschätzung gegenüber den arbeitenden Menschen hält mit dieser positiven Entwicklung nicht Schritt.

Dass nur etwa 33 Prozent der ArbeitnehmerInnen eine adäquate Anerkennung durch ihre Vorgesetzten erfahren, ist ein Auftrag an alle Verantwortlichen.

Gerechtigkeit

Gerechte Verteilung und Mitbestimmung für ArbeitnehmerInnen

Wir fordern, dass der von den Menschen in unserem Land erarbeitete **Wohlstand fair verteilt** und der **soziale Zusammenhalt** auch in Zukunft **gesichert** wird. Grundvoraussetzungen dafür sind **starke Interessenvertretungen der unselbstständig Beschäftigten** und eine positive **Weiterentwicklung unseres Sozialsystems**. Die Produktivität der Arbeit steigt. Auch die Gewinne der Unternehmen und die Einkünfte aus den immer größer werdenden Vermögen gehen in die Höhe. Weit weniger gut steht es um die Entwicklung der **Arbeits-einkommen**. Die **faire Verteilung des erarbeiteten Wohlstands** wird damit mehr und mehr zu einer zentralen Aufgabe.



Dazu kommt die Abkehr vom erfolgreichen „österreichischen Weg“ der Einbindung der Sozialpartner in die Vorbereitung von Gesetzesinitiativen. Damit wird nicht nur auf das hohe Fachwissen der Sozialpartner verzichtet, sondern – über kurz oder lang – auch der soziale Frieden gefährdet, einer der großen Vorzüge Österreichs im internationalen Standortwettbewerb. Wir sehen es als unsere Aufgabe, diese Entwicklungen und generell die (un)soziale Schieflage nicht einfach hinzunehmen, sondern für eine positive Entwicklung unseres Landes unter Wahrung der legitimen Rechte der ArbeitnehmerInnen zu kämpfen.

60-Stunden-Woche

Arbeitszeit und Freizeit müssen ausgewogen sein

Was mühevoll erkämpft werden musste, wurde auf Bestellung der Wirtschaft mit einem Schlag zerstört. Der 8-Stunden-Arbeitstag, der auf der Idee „8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Freizeit, 8 Stunden Schlaf“ aufbaut, ist seit 1. September 2018 Geschichte. Was früher die Ausnahme war, ist nun jederzeit möglich, nämlich 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche zu arbeiten. Es braucht eine völlige Kehrtwende bei der Arbeitszeit: **Weg mit dem 12-Stunden-Tag-Gesetz** und endlich ein Arbeitszeitgesetz, das den Interessen der arbeitenden Menschen nach **Planbarkeit und Autonomie** gerecht wird. **Überstunden sind abzugelten** – entweder in Zeit oder in Geld.

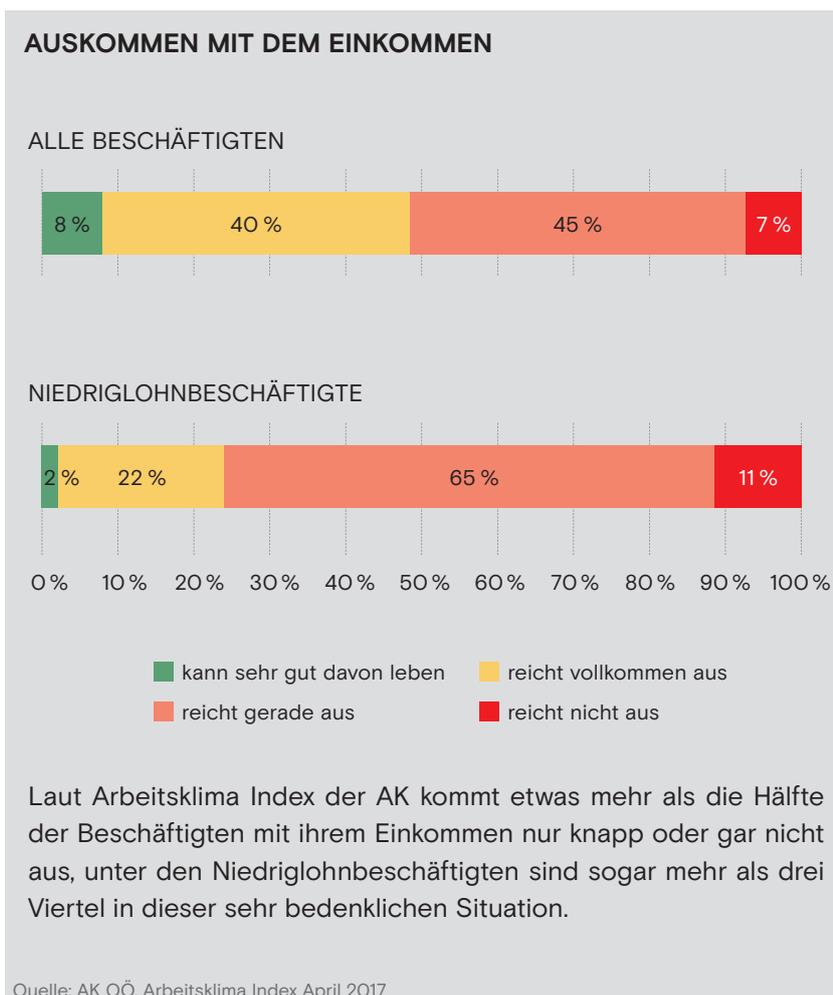


Derzeit bleiben rund 18 Prozent der 250 Millionen geleisteten Mehr- und Überstunden unvergütet, d. h. sie werden weder in Zeit noch in Geld abgegolten. Arbeitgeber machen den Beschäftigten bereits sehr viel Druck, was das Geld und die Arbeit betrifft. Nun werden die Freizeit und die Planbarkeit noch mehr beeinflusst sowie die Selbstbestimmung der Menschen reduziert – dem muss ein Riegel vorgeschoben werden. Gerade Familien brauchen Verlässlichkeit bei der Arbeitszeit und sichere Arbeitsbedingungen für sich und die Entwicklung ihrer Kinder. Es braucht ein gesundes Arbeitsausmaß und Planbarkeit bei fairer Bezahlung für alle.

Mindestlohn

Einkommen zum Auskommen

Wer arbeitet, muss auch davon leben können. 2017 wurde die Einführung des kollektivvertraglichen Mindestlohns von 1.500 Euro brutto pro Monat erreicht. Das war ein wichtiger Zwischenschritt hin zum nächsten Ziel: **1.700 Euro brutto pro Monat**. Zusätzlich zu den höheren kollektivvertraglichen Mindestlöhnen sind weitere **Maßnahmen für mehr Gerechtigkeit** in der Arbeitswelt notwendig. So sollte es z. B. den ArbeitnehmerInnen leichter gemacht werden, von Teilzeitjobs in Beschäftigungen mit mehr Stunden zu wechseln. Es braucht auch **mehr Kinderbetreuungsplätze** in Einrichtungen mit langen Öffnungszeiten und guter Betreuung. Nur dann haben Eltern tatsächlich eine Wahl zwischen Voll- und Teilzeitarbeit.



Viele Beschäftigte kommen mit dem, was sie verdienen, kaum über die Runden. Zu niedrige Löhne und Gehälter, zunehmender Arbeitsdruck und unfreiwillige Teilzeitarbeit werden mehr und mehr zum Problem. Viele Beschäftigte sind auf Überstunden angewiesen. Ein Drittel braucht sie, um den Lebensstandard aufrechtzuerhalten und ein knappes Viertel kann nur mit Überstunden überleben. Viele Unternehmen drängen ihre Beschäftigten in diese Überstundenfalle, statt eine bessere Entlohnung anzubieten.

Gleichberechtigung

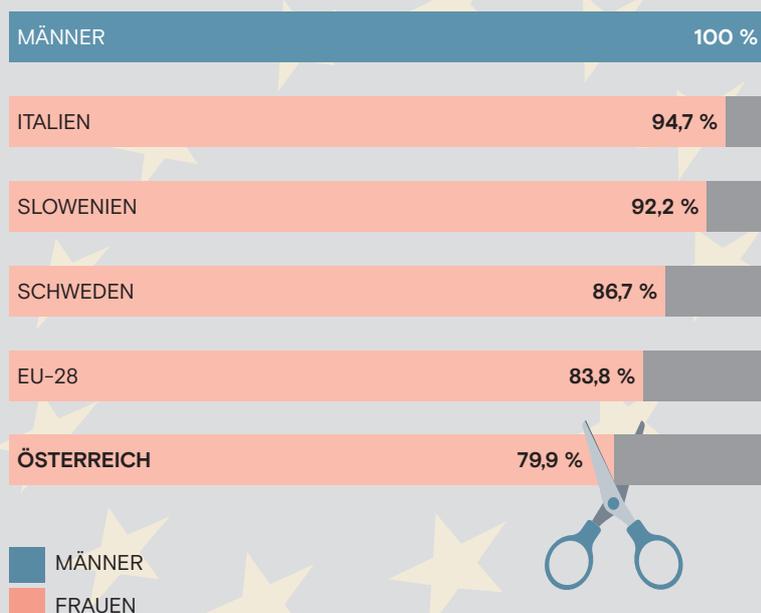
Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern muss geschlossen werden. In Betrieben braucht es durch Offenlegung aller Gehälter **echte Einkommenstransparenz**. Auch die Einkommensberichte sind ein wichtiges Instrument für BetriebsrätInnen, um eine systematische Ungleichbehandlung aufzuspüren. Wenn der Bericht Unterschiede aufzeigt, muss es **verpflichtende Aktionspläne** zur Bekämpfung geben. Die Einführung der gesetzlichen Geschlechterquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat in großen und börsennotierten Unternehmen war ein erster Schritt. Jetzt braucht es eine rasche und konsequente Umsetzung in die Praxis: Denn noch immer sind nur 18 Prozent der Mitglieder in Aufsichtsräten und **nur 5 Prozent der Vorstände Frauen**.

GENDER PAY GAP IN DER EU 2016

BRUTTOSTUNDENLÖHNE

Österreich ist unter den Schlusslichtern: Innerhalb der EU weist Österreich einen der höchsten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen auf. Im Durchschnitt der EU-27 verdienen Frauen um 16,3 Prozent weniger als Männer – in Österreich 20,1 Prozent.



Quelle: Gender pay gap statistics, Eurostat (tsdsc340)

Die Einkommensschere hat drastische Folgen: Zwei Drittel aller berufstätigen Frauen haben Probleme, mit ihrem Einkommen auszukommen – wer wenig verdient, hat es auch im Ruhestand schwerer. Dieser Trend wird durch die hohe Teilzeitquote von Frauen verstärkt – fast 50 Prozent der Arbeitnehmerinnen sind in Teilzeit tätig. In der EU arbeiten nur Frauen in den Niederlanden noch häufiger in Teilzeitjobs. Es braucht dringend eine Umverteilung von Arbeitszeit: Während Teilzeitbeschäftigte sich meist mehr Stunden wünschen, würden manche Vollzeit Arbeitende lieber weniger Stunden leisten.

Kinderbildung

Bessere Angebote für Kinder

Zusätzliche Kinderbildungsplätze mit längeren Öffnungszeiten und **mehr Personal** in den Gruppen werden benötigt. Das Angebot an Kinderbildung in Wien ist bereits herausragend. Nirgendwo in Österreich gibt es so viele Plätze und so **lange Öffnungszeiten**. Aber Wien wächst und viele der neuen StadtbewohnerInnen sind Kinder. Deswegen braucht es eine neue, **transparente Art der Finanzierung**, von der aktive Gemeinden wie Wien profitieren und die weitere Verbesserungen ermöglicht. Zudem müssen für ganz Österreich **einheitliche, hohe Standards** geschaffen werden.



Wien hat beim Kinderbildungs-Gesamtindex eine herausragende Stellung. Der Index fasst die Betreuungsquoten und Öffnungszeiten für Kinder unter sechs Jahren in einem Wert zusammen. Hätten alle Kinder unter sechs Jahren einen ganzjährigen Vollzeit-Platz, würde der Wert 100 betragen. Wien erreicht mit 66 Punkten einen absoluten Spitzenwert und liegt als einziges Bundesland über dem Durch-

schnitt für Österreich. Derzeit bekommt eine Gemeinde aber nicht mehr oder weniger Geld aus dem Steuertopf, egal, ob sie bei der Kinderbildung ein Spitzenangebot hat – oder fast gar keines. Das muss sich ändern! Gemeinden, die ein umfassendes und gutes Angebot haben, müssen künftig mehr Geld aus dem Steuertopf bekommen als jene, die in der Kinderbildung säumig sind. Die Vergabe soll

nach einem transparenten und nachvollziehbaren Schlüssel erfolgen. Für jedes Kind mit einem Platz soll es einen fixen Zuschuss geben, gestaffelt nach den Öffnungszeiten der Einrichtung, dem Alter des Kindes und dem Förderbedarf („Chancenindex“). Damit erhalten Wien und andere Kommunen endlich Sicherheit: Wer in den wichtigen Zukunftsbereich Kinderbildung investiert, bekommt auch die Mittel dafür.

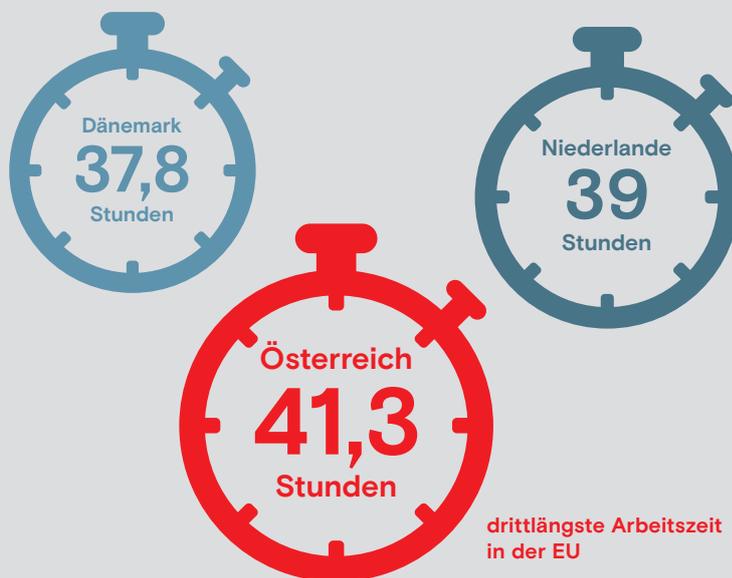
6. Urlaubswoche

Rechtslage an die Bedürfnisse der Menschen anpassen

Seit mehr als 30 Jahren sieht das Urlaubsrecht eine **6. Woche** nach 25 Arbeitsjahren beim selben Arbeitgeber vor. Durch die weniger durchgängigen Berufskarrieren wird es für viele Menschen zunehmend schwieriger, in den Genuss dieser Regelung zu kommen. Deshalb fordern wir eine **verbesserte Anrechnung der Vordienstzeiten**, um die bestehende Schieflage zu korrigieren. **Mehr Freizeit** für alle als Ausgleich für die steigenden Belastungen in der Arbeitswelt. Auch die seit 1. September 2018 eingeführte 60-Stunden-Woche erhöht den Druck in der Arbeitswelt. Eine hohe Arbeitsbelastung hat zur Folge, dass Familie, Freizeit und Beruf künftig immer schwieriger vereinbar werden.

DURCHSCHNITTLICHE NORMALERWEISE GELEISTETE WOCHENARBEITSSTUNDEN

ÖsterreicherInnen unter den Top 3 bei Vollzeit-ArbeitnehmerInnen (2017)



Quelle: Eurostat (2018)

Der erleichterte Zugang zur 6. Urlaubswoche wäre ein erster wichtiger Schritt. Die Beschäftigten in Österreich arbeiten jetzt schon länger als die meisten anderen in Europa. Vollzeitbeschäftigte kommen auf durchschnittlich 41,3 Stunden Wochenarbeitszeit (2017). Zum Beispiel haben die vergleichbar entwickelten Länder Dänemark und Niederlande deutlich niedrigere Arbeitszeiten. Auch wenn man Urlaub und Feiertage berücksichtigt, bestätigt sich dieses Bild. Die SchwedInnen arbeiten laut Eurofound (2017) zwei Wochen weniger, die Deutschen eine Woche weniger. Der Spielraum für eine 6. Urlaubswoche für alle ist somit mehr als gegeben.

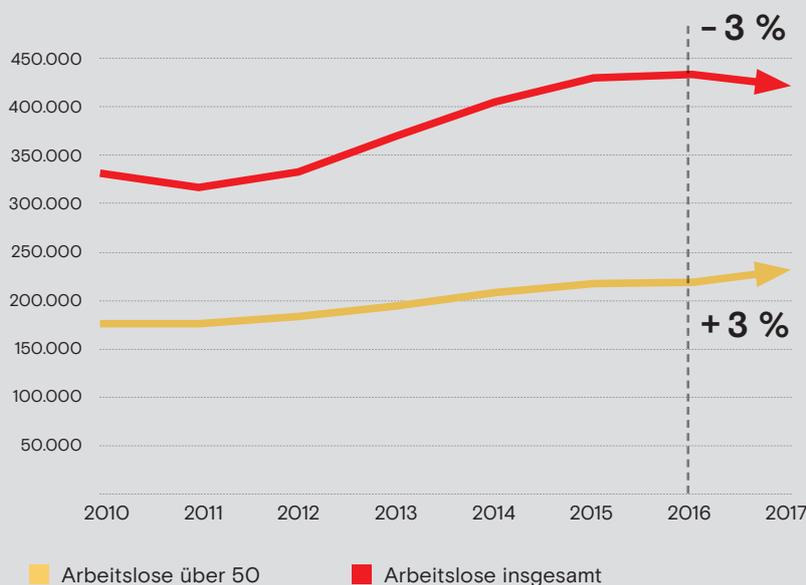
Arbeiten 50+

Aktion 20.000 fortsetzen

Alle ArbeitnehmerInnen leisten einen wertvollen Beitrag. Gerade ältere KollegInnen bringen neben viel Erfahrung auch viele Kompetenzen mit. Dennoch sind sie auf dem Arbeitsmarkt oft benachteiligt. Werden sie einmal arbeitslos, bekommen sie nur schwer wieder eine neue Beschäftigung. Unternehmen stellen bevorzugt jüngere Beschäftigte ein. Auch ältere ArbeitnehmerInnen sollen eine **faire Chance** bekommen. Die **Aktion 20.000 muss darum wieder aufgenommen werden**. Mit ihr wurden **Arbeitsplätze im öffentlichen oder gemeinnützigen Bereich** für ältere Menschen, die länger arbeitslos waren, geschaffen. Unternehmen, die zu wenig ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigen, sollen Strafe zahlen.

ARBEITSLOSIGKEIT IN ÖSTERREICH

Auch wenn die Arbeitslosigkeit sinkt, steigt die Anzahl der langzeitarbeitslosen Menschen über 50 konstant.



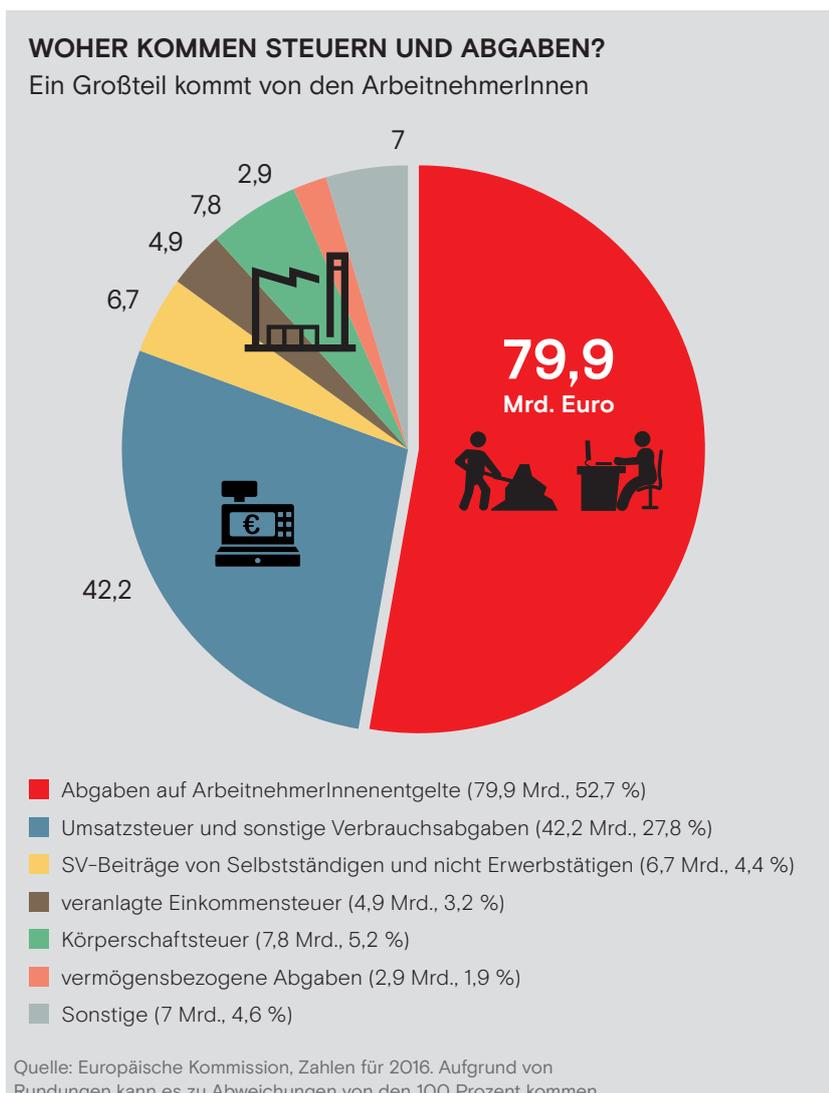
Quelle: Arbeitsmarktdatenbank

Die von der Regierung eingestellte Beschäftigungsaktion 20.000 hat hier angesetzt: Sie hat von Mitte bis Ende 2017 rund 4.100 langzeitarbeitslosen Menschen über 50 wieder einen Arbeitsplatz gegeben. Im August 2018 ist darum die Langzeitarbeitslosigkeit in dieser Gruppe gesunken. Die Aktion 20.000 hat also gewirkt. Darüber hinaus müssen vermehrt Maßnahmen gesetzt werden, um Menschen (auch gesund) in Beschäftigung zu halten: Die betriebliche Gesundheitsförderung muss ausgebaut werden. Auch für Menschen mit besonderen Bedürfnissen müssen zusätzliche Jobmöglichkeiten geschaffen werden.

Millionärssteuer

Steuerlast gerecht verteilen

Die Steuern auf Arbeit sollen deutlich gesenkt werden. Während Löhne und Gehälter hierzulande sehr hoch besteuert werden, zählt Österreich bei der **Besteuerung von Vermögen** international zu den Schlusslichtern. Millionäre müssen einen größeren Beitrag leisten. Dadurch könnte die **Lohnsteuer reduziert** werden. Investitionen in Bildung, sozialen Wohnbau und Pflege könnten erhöht werden. Die Abgaben auf Arbeit tragen über 50 Prozent zum Staatshaushalt bei, vermögensbezogene Steuern nicht einmal 3 Prozent. Wer durch Arbeit sein Leben finanziert, muss sehr hohe Abgaben zahlen. Wer bereits ein großes Vermögen besitzt, erbt oder geschenkt bekommt, muss davon praktisch keine Steuern bezahlen.



Die extreme Schieflage zeigt sich nicht nur bei der Steuerstruktur, sondern auch bei der Verteilung der Vermögen. Eine Studie der Universität Linz zeigt, dass das reichste Prozent der privaten Haushalte bereits über 40 Prozent des österreichischen Gesamtvermögens besitzt. Auf der anderen Seite besitzen die untersten 50 Prozent der Haushalte weniger als 5 Prozent des Gesamtvermögens. Nur wenn die Steuern auf Arbeit gesenkt werden und die Steuern auf Vermögen angehoben werden, kann eine gerechtere Verteilung des Vermögens und letztendlich auch der Einkommen sichergestellt werden.

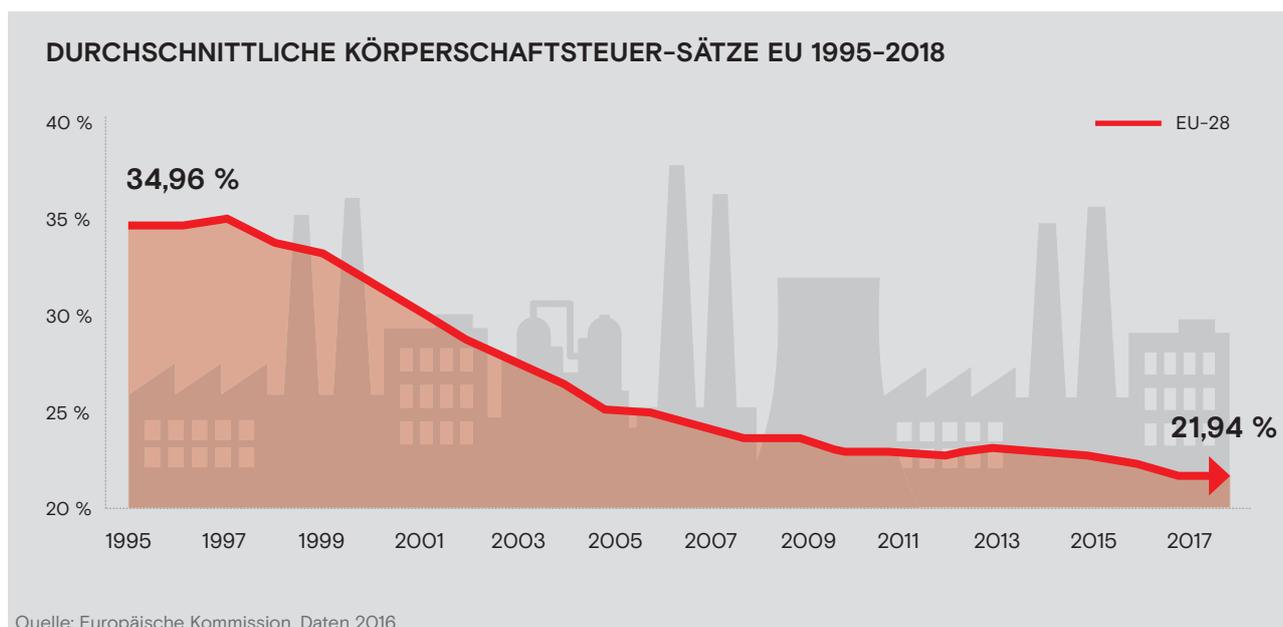
Konzernsteuern

Steuerzuckerln abschaffen

Anstatt die Unternehmenssteuern weiter zu senken, müssen die Steuerschlupflöcher geschlossen und wirksame Maßnahmen gegen die Steuertricks der Konzerne gesetzt werden. In ganz Europa sind die Unternehmenssteuern in den letzten 20 Jahren deutlich gesenkt worden. Den ArbeitnehmerInnen wird jeden Monat automatisch die Lohnsteuer abgezogen, sie können sich auch nicht aussuchen, ob und wieviel Steuern sie zahlen wollen. Multinationale Unternehmen sollten mehr Steuern zahlen. Deswegen ist ein **Mindeststeuersatz für Konzerne notwendig**, ebenso die **Schließung der Steuerfluchtrouten**. Der entstehende finanzielle Spielraum muss dringend dafür verwendet werden, um die Steuern auf **Arbeitseinkommen zu senken**.

Um den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu sichern, ist ein fairer Beitrag von allen notwendig. Derzeit werden Steuern und Abgaben zum überwiegenden Teil von ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen gezahlt. Der Beitrag der Unternehmen dagegen wird immer kleiner. Es ist erschreckend, wenn man hört, wie wenig Steuern

manche Konzerne auf ihre Gewinne zahlen: 1 Prozent, 0,1 Prozent oder gar 0,01 Prozent. Steigt aber das eigene Bruttogehalt um 100 Euro, so bleiben netto knapp 50 Euro über. Verdienen Technologiekonzerne eine Milliarde mehr, zahlen sie dafür kaum mehr Steuern. Das ist ungerecht und muss gestoppt werden.



Pflege

Transparente Finanzierung und bessere Arbeitsbedingungen

Aufgrund der demografischen Entwicklung steigt der Bedarf an Pflege. Ein wichtiger Baustein ist die Finanzierung. Durch die Schaffung eines **Pflege-garantiefonds** sollen die Mittel der Länder und des Bundes zusammengeführt und durch eine zweckgewidmete Besteuerung von Vermögen erhöht werden. Um genügend qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben, braucht es dringend **Verbesserungen der Arbeitsbedingungen** wie zum Beispiel faire Einkommen und gute Arbeitszeitmodelle.

**JEDER INVESTIERTE PFLEGE-EURO BRINGT
69 CENT ZURÜCK.**



Öffentliche Investitionen in die Pflege rentieren sich, das zeigt sich in der Stärkung der regionalen Wirtschaft – v. a. auch in strukturschwachen Gebieten. Es werden Arbeitsplätze geschaffen bzw. gesichert. Zusätzlich führen diese Investitionen zu Steuereinnahmen und SV-Beiträgen, die wiederum der Allgemeinheit zugutekommen und Chancen schaffen.

Quelle: WIFO (2017): Österreich 2025. Pflegevorsorge

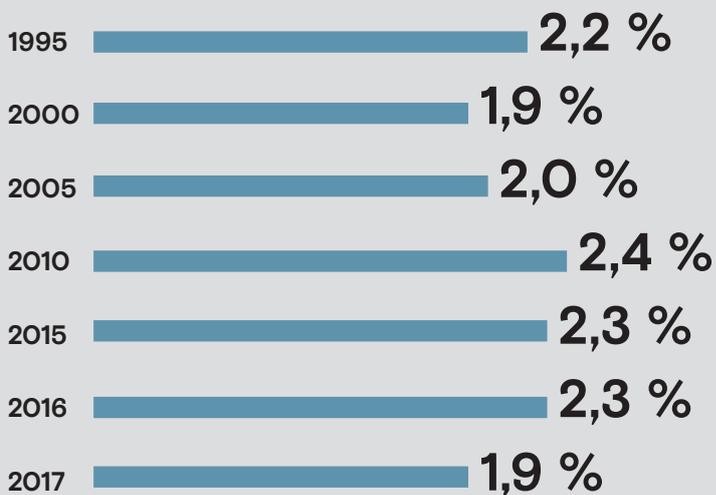
Der bereits bestehende Mangel an Fachkräften ist eine große Herausforderung für die Pflege. Für attraktive Arbeitsplätze braucht es ausreichend Personal in den Pflegeeinrichtungen, um gute Pflege zu ermöglichen und Überforderung zu vermeiden. 80 Prozent der Beschäftigten in dieser Branche sind Frauen. Höhere Einkommen und gute Arbeitszeitmodelle sind daher wichtiger denn je, um mehr Menschen für diese Berufe zu gewinnen und langfristig zu halten.

Pensionen

Sicherheit auch für kommende Generation

Österreich hat eines der leistungsfähigsten Pensionssysteme in der EU. Nicht ohne Grund wird es beispielsweise in Deutschland immer öfter als Vorbild genannt. EU-Berechnungen zeigen, dass auch die Finanzierung langfristig gesichert ist. Das Umlageverfahren der gesetzlichen Pensionsversicherung gewährleistet auch für junge ArbeitnehmerInnen **gute Pensionen**. Darauf muss man auch in Zukunft vertrauen können. Entscheidend für eine Pension ist der Arbeitsmarkt. Es darf nicht zugelassen werden, dass durch moderne Erwerbsformen die Sozialversicherung ausgehöhlt wird. Längere Ausbildungszeiten dürfen junge Menschen später in ihrer Pension nicht benachteiligen.

BUNDESBEITRAG BLEIBT STABIL



Österreich hat eines der leistungsfähigsten Pensionssysteme in der EU. Nicht ohne Grund wird es etwa in Deutschland immer öfter als Vorbild genannt. EU-Berechnungen zeigen, dass auch die Finanzierung langfristig gesichert ist. Ein staatliches Pensionssystem ist weitaus stabiler als eine private Vorsorge, wie nicht zuletzt die Finanzkrise gezeigt hat. Infolge der Einbrüche auf den Finanzmärkten wurden viele private Pensionen stark gekürzt. Auf die gesetzliche Pensionsversicherung konnte man sich hingegen verlassen.

Quelle: Gutachten der Kommission zur langfristigen Pensionssicherung, Wien, November 2014; Gebarungsergebnis der PVA; Eigenberechnungen der AK.

Zur nachhaltigen Sicherung der Pensionen braucht es eine hohe Erwerbsbeteiligung bei gerechter Entlohnung sowie faire Arbeitsbedingungen für Ältere. Weitere Einschnitte bei den Pensionen sind weder notwendig noch gerecht. Die Pensionsversicherung der ArbeitnehmerInnen ist zu fast 90 Prozent durch Beiträge gedeckt. Zum Vergleich: Bei den gewerblich Selbstständigen muss fast die Hälfte von der öffentlichen Hand zugeschossen werden. Also Finger weg von den ASVG-Pensionen! Die Politik sollte alles daransetzen, einen starken, stabilen und fairen Arbeitsmarkt zu schaffen. Die Wirtschaft muss für altersgerechte Arbeitsplätze sorgen.

Schulen

Mehr Personal für herausfordernde Standorte

Jede sechste Schule in Österreich kann ihre Kinder aufgrund der Lernumgebung nicht fördern. Es ist daher wichtig, eine **transparente und bedarfsorientierte Schulfinanzierung** zu erreichen. Die Mittel müssen über einen **Chancen-Index** zugeteilt werden, um gerechtere Ausgangsbedingungen für die Schulstandorte zu erreichen. Damit jedes Kind die Grundlage für eine gute Ausbildung bekommt, zum Beispiel für die Lehrausbildung. Für **Schulen mit großen Herausforderungen muss es mehr Geld geben**. Damit können Schulen mit vielen SchülerInnen, die großen Förderbedarf haben, durch **mehr Förderangebote, pädagogisches Personal** und administrative Unterstützung diese strukturellen Ungleichheiten ausgleichen.

ZUSÄTZLICHE MITTEL FÜR STANDORTE MIT MEHR FÖRDERBEDARF



Jede Schule erhält eine Basisfinanzierung. Nach dem Chancen-Index gibt es zusätzliches Geld, das etwa für mehr Personal eingesetzt wird.

Quelle: AK

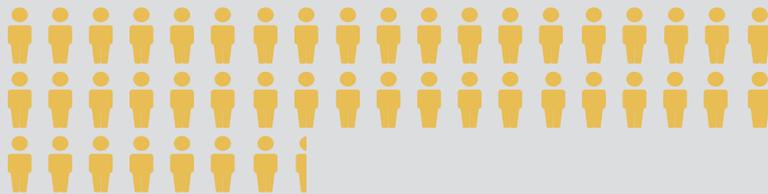
Die Einführung der Finanzierung auf Basis unseres Modells für Volksschulen und neue Mittelschulen kostet österreichweit 300 Millionen Euro im Jahr. Die Zuteilung der Mittel erfolgt dann über einen Chancen-Index. Basis für die Berechnung ist der Bildungshintergrund der Eltern (stärker gewichtet) und die Alltagssprache der Kinder. Dabei werden die durch den Chancen-Index vergebenen zusätzlichen Mittel mit aktiver Schulentwicklung und pädagogischer Freiheit der Standorte verknüpft, um eine nachhaltige Weiterentwicklung zu gewährleisten. Alle Standorte erhalten eine Basisfinanzierung. Über den Chancen-Index werden zusätzliche Mittel zugeteilt. Diese zusätzlichen Mittel führen vor allem zu mehr Personal an den Schulen.

Digitalisierung

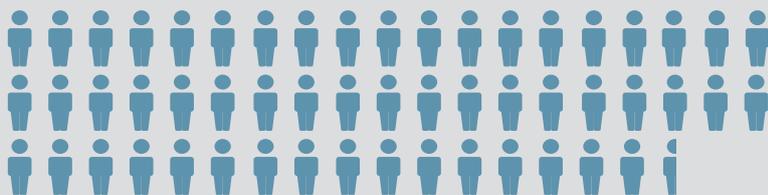
Eine Woche bezahlte Weiterbildung pro Jahr

Digitalisierung muss die **Qualität und den Wert der Arbeit erhöhen** und darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte wegrationalisiert werden oder die Erledigung von Aufgaben zunehmend kleinteilig und fremdbestimmt wird. Die Interessen der ArbeitnehmerInnen sollen bei der Digitalisierung berücksichtigt werden. Dazu müssen BetriebsrätInnen und die Belegschaft in Entscheidungsprozesse eingebunden und betroffene MitarbeiterInnen frühzeitig durch **Qualifikationsmaßnahmen** unterstützt werden. Außerdem braucht es einen **gesetzlich verankerten Anspruch auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr** in der bezahlten Arbeitszeit. Zudem soll die gestiegene Produktivität auch den Beschäftigten in Form von Zeit und Geld zugutekommen.

ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN, DIE BEI WEITERBILDUNG VOM BETRIEB UNTERSTÜTZT WERDEN



45,4 %



54,6 %

 **unterstützt**

 **nicht unterstützt**

Obwohl Weiterbildungen im Laufe des Lebens immer wichtiger werden, hat sich die Länge der vom Arbeitgeber bezahlten Weiterbildungskurse deutlich reduziert.

Quelle: CVTS 2015 (Statistik Austria 2018)

Der Begriff Digitalisierung beschreibt jene Vorgänge, bei denen Software oder auch Maschinen Arbeitsabläufe erleichtern. Die Möglichkeiten des Internets, künstlicher Intelligenz und der Vernetzung von Geräten sind heute wesentlich größer als noch vor einigen Jahren. Das bietet Chancen, birgt jedoch auch Risiken. Viele Studien sagen voraus, dass durch die Digitalisierung Routinetätigkeiten wegfallen und sich somit Berufsbilder verändern. Nur regelmäßige Weiterbildung und lebenslanges Lernen können hier entgegenwirken. Deshalb startet die AK eine Digitalisierungsoffensive. Klar ist aber, dass auch die Wirtschaft und die Politik die Interessen der ArbeitnehmerInnen bei der Gestaltung des digitalen Wandels in den Mittelpunkt rücken müssen.

Integration

Respekt und faire Chancen

Auf dem Arbeitsmarkt darf niemand benachteiligt werden – nicht beim Zugang zur Arbeit, nicht bei der Bezahlung, nicht bei den Aufstiegsmöglichkeiten. Das gilt unabhängig davon, wo jemand geboren und aufgewachsen ist. Diese Gleichbehandlung auch durch Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping herzustellen bleibt eine wichtige Aufgabe. In den nächsten Jahren ist aber eine rasche und gute Integration anerkannter Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt dringend notwendig: Dafür braucht das AMS wieder die **notwendigen Mittel**, um das **Integrationsjahr** auch umsetzen zu können. Die Politik ist gefragt.

DIE ARBEITSVERMITTLUNG VON ANERKANNTEN FLÜCHTLINGEN GELINGT DURCH DAS INTEGRATIONSJAHR

Mit den bereitgestellten Mitteln konnte der Anteil von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten in Beschäftigung deutlich gesteigert werden:

JUNI 2016: **10,1 %**



FEBRUAR 2018: **28 %**



Quelle: AMS, Arbeitsmarktdatenbank

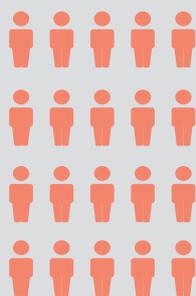
Die Zahlen belegen es: Mit den im Jahr 2017 geschaffenen Maßnahmen des Integrationsjahrgesetzes und den von der vorigen Bundesregierung bereitgestellten 100 Millionen Euro konnte die Beschäftigung von Asylberechtigten sowie subsidiär Schutzberechtigten – Flüchtlingen mit einem Bleiberecht in Österreich – deutlich gesteigert werden. Diese Mittel wurden von der neuen schwarz-blauen Bundesregierung gestrichen. Eine sozialversicherte und reguläre Beschäftigung von Flüchtlingen wird deutlich erschwert. Die Arbeitslosigkeit schafft nicht nur Kosten für die Betroffenen und die Allgemeinheit, sondern fördert Lohn- und Sozialdumping sowie Schwarzarbeit.

Europa

Menschen fördern statt Rinder

Wir stehen für ein soziales Europa, in dem nicht die Eliten im Mittelpunkt stehen, sondern jene, die mit ihrer täglichen Arbeit echte Wertschöpfung schaffen. Dafür brauchen wir **faire Arbeitsbedingungen**. Die **Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping** ist uns ein zentrales Anliegen. Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort muss eine wichtige Grundregel sein. **Europa** soll ein Leuchtturm für **sozialen Fortschritt und Demokratie** sein. Deswegen benötigen unsere hohen **Arbeits-, Konsumenten- und Umweltstandards** einen besseren Schutz – damit erkämpfte Rechte mit „Gold-Plating“ oder mit internationalen EU-Abkommen wie CETA oder TTIP nicht aufs Spiel gesetzt werden.

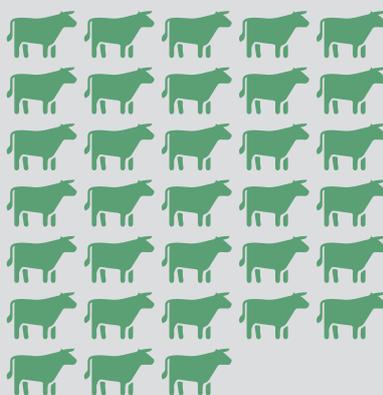
EUROPÄISCHER
SOZIALFONDS
(GEPLANT):



**101 MRD.
EURO**
(7,9 %)

Der dafür vorgesehene Europäische Sozialfonds ist massiv unterdotiert, im Vergleich zu den Milliarden, die in die Landwirtschaft fließen. Dort sind nämlich auch für die kommende Haushaltsperiode (2021-2027) wieder fast viermal so viele Mittel vorgesehen.

LANDWIRTSCHAFT UND
LÄNDLICHER RAUM
(GEPLANT):



**365 MRD.
EURO**
(28,5 %)

Die geplante Europäische Arbeitsbehörde kann hier wirksame Hilfe leisten und sollte in Österreich angesiedelt werden. Ferner soll der Europäische Sozialfonds deutlich höher budgetiert werden. Der Anteil am gesamten EU-Budget muss mindestens 10 Prozent umfassen. Öffentliche Investitionen leisten einen wichtigen Beitrag für gesellschaftlichen Wohlstand, verbessern die Arbeitsmarktsituation und unterstützen die Erreichung der Klimaziele. Wir fordern daher die Einführung einer goldenen Investitionsregel, die den budgetären Spielraum für öffentliche Investitionen erhöht.

Wir brauchen eine Ausweitung und Weiterentwicklung verbindlicher sozialer Mindeststandards auf hohem Schutzniveau. Durch ein Sozialprotokoll muss sichergestellt sein, dass soziale Grundrechte Vorrang vor den Marktfreiheiten und Wettbewerbsregeln haben.

Quelle: Europäische Kommission, Mehrjähriger Finanzrahmen 2021-2027 COM(2018) 321 final

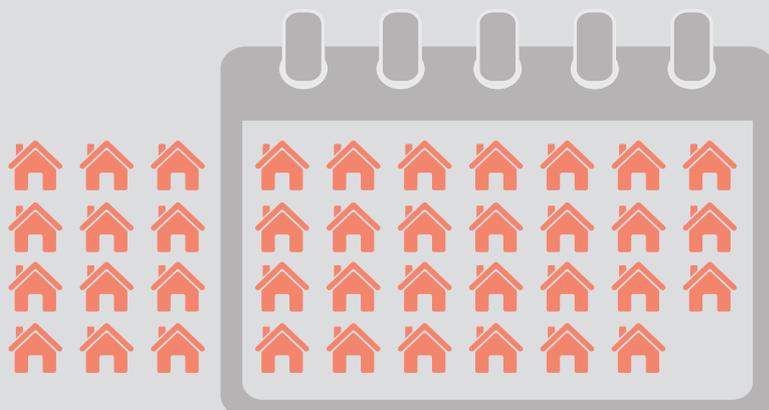
Wohnen

Mietbegrenzungen gegen Wucher

Es braucht taugliche **Mietbegrenzungen**. Der gesetzliche **Richtwert** für den Mietzins **darf nicht länger umgangen werden**. **Zuschläge müssen auf höchstens 20 Prozent** des Richtwerts **begrenzt werden** und müssen im Mietvertrag stehen. Lagezuschlagsverbote müssen bestehen bleiben. **Befristungen** bei privaten Wohnungsvermietungen dürfen nur noch **in Ausnahmefällen erfolgen**. Die geplanten Regierungsmaßnahmen beim Wohnen bedeuten Verschlechterungen für Mieterinnen und Mieter. Allein die Aufhebung der aktuellen Lagezuschlagsverbote – wie im Regierungsprogramm vorgeschlagen – würde langfristig Verteuerungen bei mehr als 140.000 Wohnungen bewirken. Bei der Neuvermietung und bei der Verlängerung befristeter Verträge wären somit Verteuerungen um bis zu 60 Prozent zu erwarten.

BEFRISTUNGEN

PRIVATE NEUVERTRÄGE: **38.800**



DAVON BEFRISTET: **27.200 (70 %)**

In Wien werden sieben von zehn neuen privaten Mietverträgen befristet vergeben. Bei den bestehenden Mietverträgen nimmt der Befristungsanteil deshalb laufend zu.

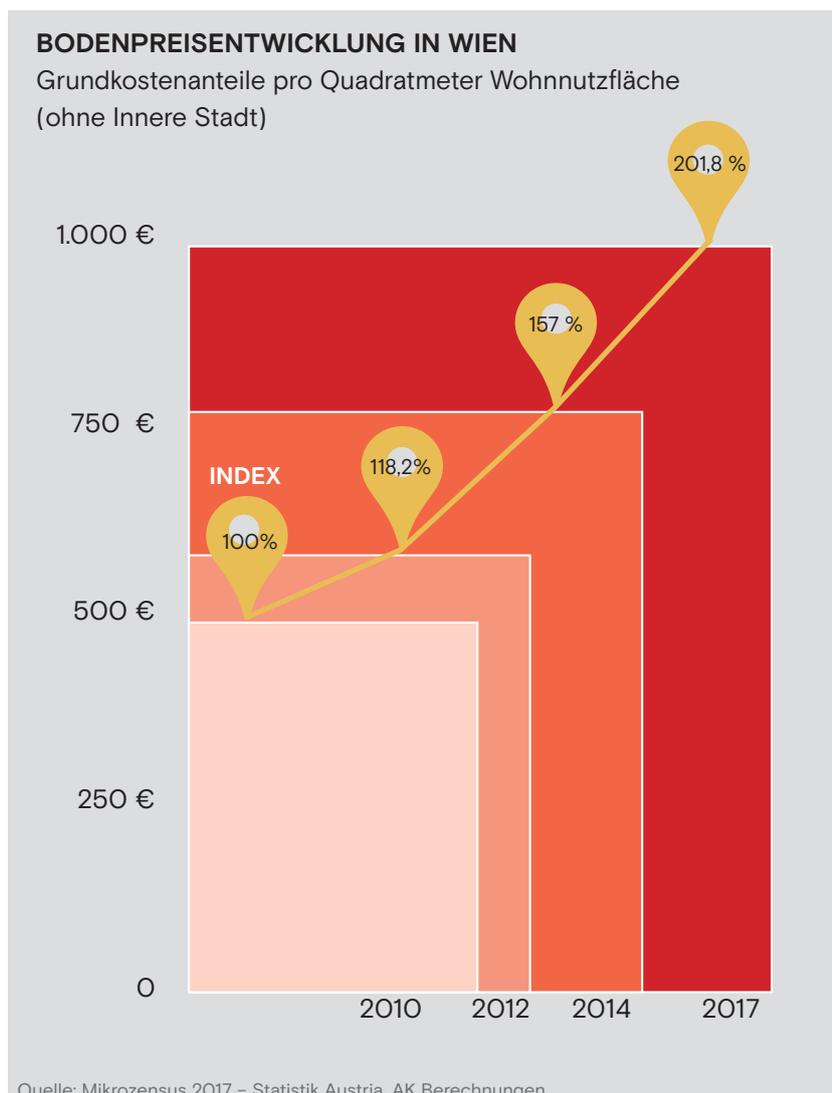
Quelle: Mikrozensus 2017 – Statistik Austria, AK Berechnungen

Befristete Mietverhältnisse bedeuten für die betroffenen Mieterhaushalte enorme Rechtsunsicherheit und finanzielle Mehrbelastungen, deshalb müssen Befristungen eingedämmt werden. Kaum jemand geht gegen gesetzwidrige Mietzinse oder überhöhte Betriebskosten vor, wenn der Verlust der Wohnung droht. Wenn die Befristung ausgelaufen ist, müssen die BewohnerInnen wegen des erzwungenen Wohnungswechsels mit Umzugs- und Maklerkosten und anderen finanziellen Belastungen rechnen. Insbesondere für Familien mit Kindern ist oftmals der – durch einen Wohnungswechsel ausgelöste – Verlust sozialer Netze, auch etwa der Schul- und Kindergartenwechsel, ein großes Problem.

Wohnbauoffensive

9.000 geförderte Wohnungen pro Jahr

Wohnen darf nicht zum Luxus werden. Darum braucht es eine **Wohnbauoffensive**, mit der **jedes Jahr 9.000 geförderte Wohnungen** in Wien errichtet werden. Das hat die Stadt Wien selbst in der Hand. Der Bodenpreisexplosion muss entschieden begegnet werden. Die **Grundstücksreserven** der öffentlichen Hand müssen vorrangig **für den geförderten Wohnbau gesichert** und im Baurecht vergeben werden. Die **Widmungskategorie geförderter Wohnbau** muss **wirksam umgesetzt** werden, um den Druck auf dem Wohnungsmarkt zu lindern.



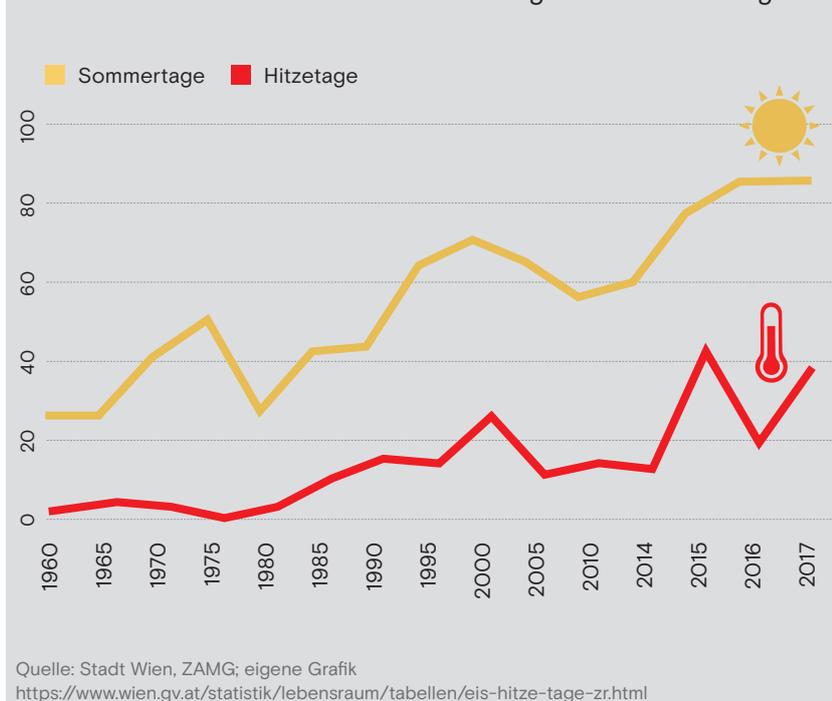
Die privaten Mieten sind in Wien seit 2007 mehr als doppelt so stark gestiegen wie die Einkommen der unselbstständig Beschäftigten und die allgemeine Teuerung. Während die Privatmieten mit 39,6 Prozent regelrecht explodierten, erhöhten sich die Einkommen und die allgemeine Teuerung nur um jeweils 17 Prozent. Seit im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise die Vermögenden ins „Betongold“ flüchten, sind auch die Preise für Eigentumswohnungen massiv gestiegen. Für ArbeitnehmerInnen, die über keinen finanziellen Rückhalt aus der Familie verfügen, ist es daher de facto unmöglich geworden, eine Eigentumswohnung zu finanzieren. Daher braucht es eine Offensive im geförderten Wohnbau, vor allem im Segment der Wohnungen, bei denen die Einmalzahlungen gering sind und der Zugang für alle gesichert ist.

Klimapolitik

Den Strukturwandel sozial gerecht gestalten

Mit dem Klimaabkommen von Paris hat sich die Weltgemeinschaft dazu bekannt, den Klimawandel einzudämmen. Auch Österreich hat sich dazu verpflichtet. Dies erfordert einen **Ausstieg aus den fossilen Energieträgern** und wird einen tiefgreifenden Wandel der Wirtschaft mit sich bringen. Die **Energie- und Mobilitätswende** ist nicht nur eine ökologische und technologische Herausforderung, sondern auch eine Frage sozialer Gerechtigkeit. Ein **sozial gerechter Umbau der Wirtschaft** muss Chancen für alle eröffnen. Strategien für diese sogenannte „Just Transition“ nehmen die klimapolitischen Erfordernisse ernst und stellen ArbeitnehmerInnen – besonders in negativ betroffenen Branchen – ins Zentrum.

Der spürbare Klimawandel belastet bereits heute einige Berufsgruppen wie z. B. am Bau oder bei der Müllabfuhr besonders – und lässt im Sommer die Hitze in den Wohnungen und Büros steigen.



Der Einsatz fossiler Energieträger (Kohle, Erdöl, Erdgas) muss immer weiter verringert werden. Diese so genannte Dekarbonisierung lässt weitreichende Veränderungen erwarten, ähnlich der Mechanisierung im 19. Jahrhundert oder der Computerisierung seit den 1970er-Jahren. Die nachteiligen Auswirkungen des Klimawandels müssen abgemildert werden, das positive Potenzial, das in dieser Transformation steckt, muss für die ArbeitnehmerInnen genutzt werden. Dazu ist ein breites Bündel von Maßnahmen – von Aus- und Weiterbildung über die Stärkung öffentlicher Unternehmen bis hin zur Arbeitsmarktpolitik – mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen zu entwickeln und umzusetzen.

Pendeln

Arbeitswege leistbar, sicher und umweltfreundlich machen

Immer mehr ArbeitnehmerInnen pendeln täglich nach Wien. Für sie muss das Angebot im öffentlichen Verkehr als preiswerte und umweltfreundliche Alternative weiter ausgebaut werden. Sie brauchen **mehr Bahn- und Busverbindungen** nicht nur in den Stoßzeiten, eine **leistbare Pendler-Netzkarte**, einen **integrierten Taktfahrplan**, der ein rasches und verlässliches Umsteigen ermöglicht, und einen **Takt von 15 Minuten für alle S-Bahnen**.

Immer mehr Beschäftigte arbeiten Teilzeit oder haben wechselnde Arbeitsorte. Daher setzen wir uns für eine preiswerte Pendler-Netzkarte und für Park-&-Ride-Kombitickets ohne Aufpreis in der gesamten Ostregion ein. Der öffentliche Verkehr ist nur dann eine gute Alternative zum täglichen Stau am Arbeitsweg, wenn er bequem, sicher und schnell ist. Für mehr Sicherheit und Komfort braucht es mehr ZugbegleiterInnen, die dann auch die erste Adres-

se sind, wenn es Fragen gibt. Bahnhöfe und Haltestellen müssen eine helle, sichere und wettergeschützte Visitenkarte für den öffentlichen Verkehr sein. Hier und in die gute und rechtzeitige Information der Fahrgäste muss mehr investiert werden. Ein attraktives öffentliches Verkehrsangebot spart den PendlerInnen Geld und steigert die Lebensqualität in der gesamten Ostregion, weil es Lärm und Schadstoffe verringert.

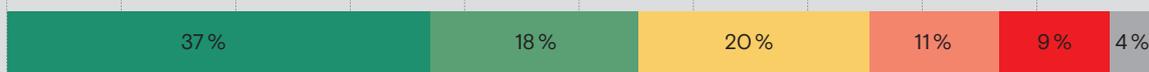
DIESE GRÜNDE WÜRDEN MICH DAZU BEWEGEN, UMZUSTEIGEN ODER MEHR MIT DEN ÖFFENTLICHEN VERKEHRSMITTELN ZU FAHREN

ÖSTERREICHWEIT INTEGRIERTER TAKTFAHRPLAN

(regelmäßige, z. B. stündliche Abfahrten und garantierte Anschlüsse ohne Wartezeit)



EINE PENDLER-NETZKARTE FÜR DEN GESAMTEN VERKEHRSVERBUND OSTREGION



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

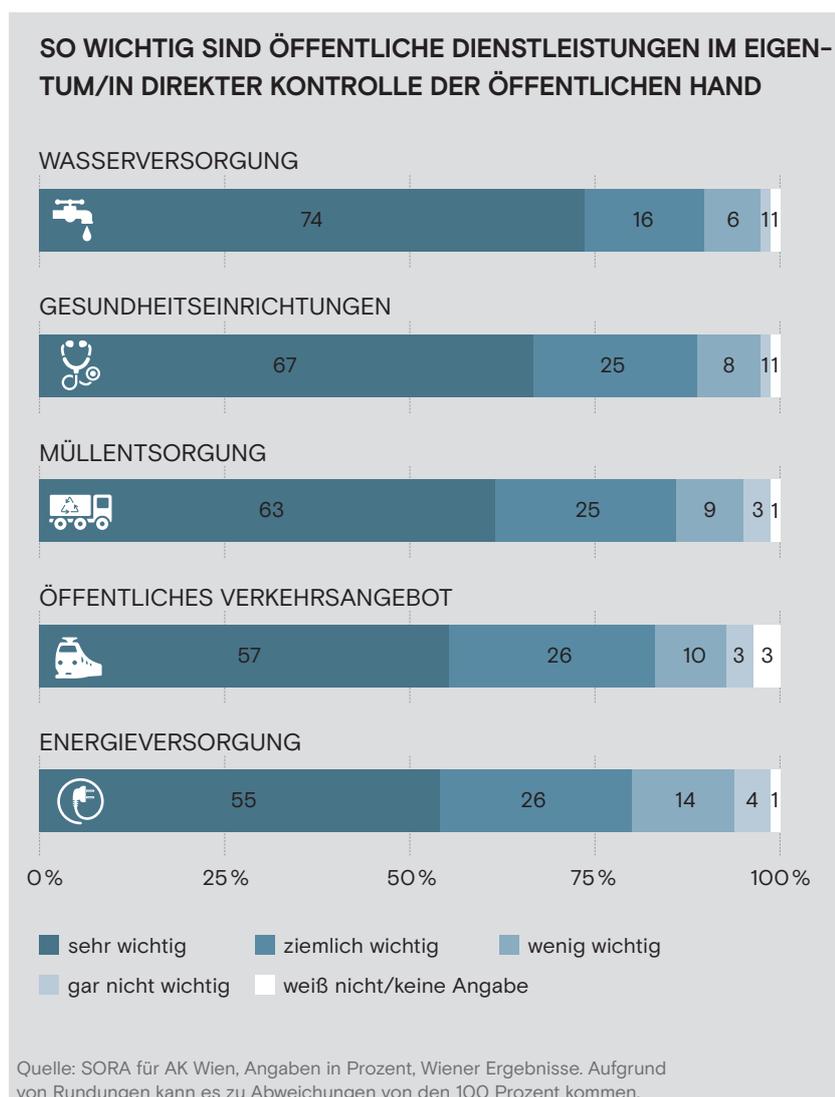
■ ganz sicher ■ ziemlich sicher ■ vielleicht ■ eher nicht ■ keinesfalls ■ keine Angaben

Quelle: AK PendlerInnenbefragung 2017/18. Aufgrund von Rundungen kann es zu Abweichungen von den 100 Prozent kommen.

Daseinsvorsorge

Unser Wasser – unsere kommunalen Betriebe bleiben öffentlich

Öffentliche Dienstleistungen sind in einer wachsenden Stadt und Region unverzichtbar für die Menschen. Die Liberalisierung oder Privatisierung von öffentlichen Dienstleistungen sind abzulehnen. Internationale Studien zeigen die **negativen Folgen der Privatisierung**: Sie führt zu erhöhten Preisen, einer schlechteren Versorgung für die BürgerInnen, niedrigeren Löhnen für die MitarbeiterInnen, geringen Investitionen in die Infrastruktur sowie Kontrollverlusten der Städte und Gemeinden. In Frankreich und Deutschland haben in den letzten 15 Jahren mehr als 120 Städte und Gemeinden ihre Wasserversorgung von der privaten in die öffentliche Hand zurückgenommen, z. B. in Paris, Nizza und Berlin.



Deshalb muss die Stadt Wien konsequent in ihre Dienstleistungen investieren, damit diese qualitativ hochwertig, sicher und leistungsfähig bleiben. Wien wurde 2018 zum fünften Mal als lebenswerteste Stadt weltweit ausgezeichnet. Nach einer Studie des Österreichischen Städtebunds von 2018 bewerten 88 Prozent der ÖsterreicherInnen die Lebensqualität in ihren Städten mit sehr hoch. Die Zufriedenheit mit den öffentlichen Dienstleistungen ist ebenfalls hoch. So sind 94 Prozent der BürgerInnen mit der Trinkwasserversorgung, 91 Prozent mit der Müllentsorgung und 90 Prozent mit der Abwasserentsorgung sehr zufrieden bzw. zufrieden.



WIEN

Darum wählen wir Respekt.

AK WAHL 2019

www.MehrRespekt.at

AK PRÄSIDENTIN
Renate Anderl



WIEN

Respekt wählen



20.03.-02.04.2019

 /MehrRespekt

 /MehrRespekt

IMPRESSUM:
Fraktion Sozialdemokratischer
GewerkschafterInnen in der AK Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien
Fotos: Ingo Pertramer

www.MehrRespekt.at