



Schaffa in Vorarlberg

Handlungsschwerpunkte und Positionen
AK Vorarlberg

**” Den Standort Vorarlberg aus
Sicht der Arbeitnehmer denken. “**

Schaffa in Vorarlberg

Handlungsschwerpunkte und Positionen

AK Vorarlberg

Feldkirch, Januar 2018

* [darum geht es]

Was meint man, wenn man über den Standort Vorarlberg redet?
Woran misst man, ob es Vorarlberg gut oder schlecht geht?
Und was steht in den Handlungsstrategien zur Zukunft Vorarlbergs?

In der heutigen Debatte um den Standort Vorarlberg interessiert man sich dafür, was die Wirtschaft an Infrastruktur, Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen braucht. Ob es der Wirtschaft gut geht, misst man an Zahlen wie dem Bruttoregionalprodukt, der Wachstumsrate und den Exportanteilen. Und in den Zukunftsstrategien schreibt man darüber, wie man neue Produkte entwickeln kann, die Produktivität erhöhen wird, die Wertschöpfung maximieren kann und die Wettbewerbsfähigkeit verbessern möchte.

Wir glauben, in dieser Diskussion ist etwas sehr Wichtiges vergessen worden: die Arbeitnehmer. Wie geht es den Menschen, die am Standort Vorarlberg arbeiten? Was spüren sie von Zahlen wie dem Bruttoregionalprodukt, den Wachstumsraten, dem Exportanteil? Und wie kommen sie in den Strategien und Projektpapieren zur Entwicklung des Standorts vor? Denn schlussendlich ist es ja so: Vorarlbergs wertvollste Ressource sind wir. Unsere Arbeitsleistung ist Produktionsfaktor und unser Konsum bestimmt die Nachfrage.

Deswegen stellen wir die Debatte um den Standort Vorarlberg auf den Kopf. Wir beginnen mit der Frage: Wie geht es Arbeitnehmern in Vorarlberg? Was braucht es, damit es uns in Zukunft mindestens genauso gut geht wie jetzt? Das sind Fragen, die zu wenig gestellt werden. Nicht zuletzt von jenen, die sich damit beschäftigen, wie wir die Wirtschaft unterstützen und uns auf die Zukunft vorbereiten sollen.

Darum wollen wir nicht nur klarstellen, was der Standort Vorarlberg aus unserer Perspektive – der Perspektive der Arbeitnehmer – braucht. Sondern auch, wie Arbeitnehmer selbst die Zukunft Vorarlbergs mitgestalten können. Denn nur wer mitschafft, der kann in seinem Sinne verändern.

Dieses Papier soll unsere Positionen markieren und Handlungsmöglichkeiten bestimmen. Der Schauplatz ist aber nicht auf diesen Seiten, sondern draußen in den Betrieben, an der Fertigungsstraße, am Schreibtisch, in der Lagerhalle, auf der Straße und überall dort, wo 162 000 Arbeitnehmer gemeinsam schaffen und Vorarlberg in Bewegung halten.

[das wissen wir] – nächste Seite

[daran glauben wir] – Seite 12

[das wollen wir] – Seite 13

[das tun wir] – Seite 15

[anhang] – Seite 64



X [das wissen wir] [hier steht Vorarlberg]

Es lässt sich gut leben im Ländle.

Die meisten Menschen haben einen Arbeitsplatz, eine Wohnung oder ein Haus und sind mobil. Ihnen steht eine hochwertige Grundversorgung an Nahrungsmitteln und medizinischen Diensten zur Verfügung, sie haben mehrheitlich eine gute Ausbildung erhalten, haben Familie und Freunde, genießen Wertschätzung in ihrem Umfeld und leben in einer schönen Landschaft.

Wir wissen aber auch:

Berücksichtigt man die Inflation, verdienen viele Menschen nicht mehr als vor 25 Jahren. Menschen mit niedrigem Einkommen haben sogar reale Einkommensverluste hinnehmen müssen.

Durch die Mehrwert- und die Lohnsteuer leisten Arbeitnehmer bei Weitem den größten Anteil am Steueraufkommen. Und das, obwohl Löhne immer weniger und Kapitaleinkommen immer mehr der gesamten Wirtschaftsleistung ausmachen.

Sich eine Wohnung oder ein eigenes Haus zu leisten, wird immer schwieriger. Die Mieten und die Grundstückspreise steigen schon seit Jahren äußerst stark. Und der soziale Wohnbau deckt bei Weitem nicht den Bedarf.

Ist man über 45 und wird arbeitslos, sind die Chancen schlecht, einen neuen Job zu finden, der zumindest gleich gut bezahlt ist wie der alte – wenn man überhaupt einen findet.

Die meisten Weiterbildungsangebote sind gerade für die Menschen unerreichbar, die am ehesten davon profitieren würden. Ein vertraglich verankertes Recht auf Weiterbildung haben nur die wenigsten.

Menschen mit Migrationshintergrund und nichtdeutscher Muttersprache haben in fast allen Bereichen schlechtere Chancen: Sie verdienen weniger und sind eher arbeitslos – das trifft noch einmal verschärft auf Frauen mit Migrationshintergrund zu.

Diese schwierigen Ausgangsbedingungen werden über Generationen weitergegeben: In welche Familie ein Kind geboren wird, bestimmt immer noch stark die Ausbildung und damit auch das spätere Einkommen. Unser Bildungssystem schafft es derzeit nicht, einen Ausgleich zu schaffen.

Für viele Vorarlberger ist es normal, Überstunden zu machen, um über die Runden zu kommen. Für viele andere ist es normal, Überstunden machen zu müssen, ohne dafür jemals Geld zu sehen.

Viele Menschen, zum Beispiel junge Väter oder ältere Arbeitnehmer, wünschen sich mehr Zeit mit ihrer Familie oder für ehrenamtliches Engagement, können aber nicht weniger arbeiten. Im Gegensatz dazu tun sich viele Frauen sehr schwer, lohnenswerte Arbeit zu finden, die mit einer Familie vereinbar ist.

Ein Drittel der Vorarlberger wäre ohne Sozialleistungen akut armutsgefährdet – nur für die Hälfte davon können Sozialleistungen die Armutsgefahr entschärfen.

Viele ältere Vorarlberger, besonders Frauen, haben Pensionsansprüche, die unter der Armutsgrenze liegen.

Eine qualitativ hochwertige, vereinbare Kinderbetreuung ist besonders im ländlichen Raum Mangelware und trifft oft auf signifikanten Widerstand.

Was uns dabei wundert: All das ist der Fall, obwohl es der Wirtschaft „gut geht“. Obwohl die Produktivität in den letzten Jahrzehnten massiv angestiegen ist, obwohl wir von Vorarlberg als wachstumsstärkstem Bundesland reden und obwohl im Jahr 2016 pro Einwohner im Land 44.700 Euro erwirtschaftet wurden.

Das ist diese Sache mit den Kennzahlen. Das Land ist wohlhabender, produktiver, wettbewerbsfähiger und innovativer als je zuvor. Aber bei Weitem nicht alle spüren das.

→ [das kommt auf Vorarlberg zu]

Zumindest zwei große Entwicklungen betreffen Vorarlbergs Arbeitnehmer in Zukunft. Das sind die Digitalisierung und Änderungen der Bevölkerungsstruktur.

Die **Digitalisierung** bezeichnet die umfassende Veränderung unserer Lebens- und Arbeitsinhalte durch digitale Technologien. Diese Entwicklung ist bereits in Gang, aber vieles wird noch passieren.

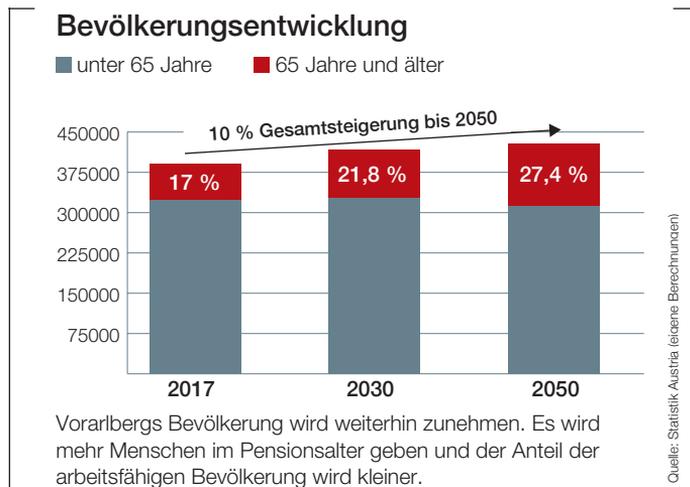
An sich besteht noch kein Grund, sich deswegen Sorgen zu machen. Mit der Digitalisierung wurde bereits viel Positives umgesetzt. Durch einen breiten Zugang zum Internet sind viele Ressourcen – Informationen, Anwendungen, etc. – für Menschen nun frei verfügbar und besser zugänglich, auch wenn sie finanziell oder gesundheitlich eingeschränkt sind. In der Arbeitswelt werden körperlich belastende oder gesundheitsgefährdende Tätigkeiten von Maschinen übernommen, die durch digitale Technologien gesteuert werden. Arbeitsaufwendige oder monotone Prozesse werden durch digitale Programme vereinfacht oder gänzlich übernommen, so z. B. manche administrativen Aufgaben.

Auch in Zukunft ergeben sich durch die Digitalisierung direkte Chancen für Arbeitnehmer: Neue Aufgabenfelder und dementsprechend neue Arbeitsplätze werden durch die Digitalisierung geschaffen. Arbeit wird produktiver, wodurch wir Anspruch auf eine höhere Entlohnung erheben können, und Arbeit wird flexibler, wodurch eine bessere Work-Life-Balance möglich wird. Und in Zusammenhang mit digitalen Plattformen entstehen neue Arbeitsmodelle, wodurch Menschen unter flexiblen Bedingungen ein zusätzliches Einkommen erwerben können. Digitale Innovationen können unser Leben als Konsumenten bereichern und erleichtern und mehr Menschen gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen.

Aber nichts hiervon ist garantiert. Denn im Zuge der Digitalisierung finden auch Prozesse statt, die sich negativ auf Arbeitnehmer auswirken. Durch die Veränderung von Produkten und Arbeitsprozessen werden auch Arbeitsplätze vernichtet und manche Tätigkeiten oder ganze Berufe werden weitgehend verschwinden. Die Anforderungen an das Wissen und die Fähigkeiten von Arbeitnehmern werden sich verändern. Manche Fähigkeiten und Ausbildungen werden sehr gefragt sein, während Menschen ohne höhere Ausbildung sich immer schwerer tun werden, eine gute Arbeit zu finden. Gibt es keine systematische Unterstützung für diese Menschen, so kommt es zu einer „Polarisierung“ am Arbeitsmarkt, also dazu, dass es immer mehr Menschen am oberen und am unteren Ende der Einkommensverteilung gibt. Und manche neuen digitalen Arbeits- und Unternehmensmodelle leben

davon, dass sie ihre gesellschaftliche Verantwortung umgehen und Arbeitnehmern jegliche Sicherheit nehmen. Es ist ganz entscheidend, wie wir mit der Digitalisierung umgehen, damit wir solche Auswirkungen so gering wie möglich halten und angemessen reagieren können. Fordern wir keinen angemessenen Steuerbeitrag ein, legen wir keine ausreichenden Regulationen zum Schutz der Arbeitnehmer und Konsumenten fest und setzen wir keine effektiven Kontrollen und Sanktionen ein, dann schaffen wir die Voraussetzungen für ein prekäres Leben für eine zunehmende Anzahl an Menschen.

Demografische Veränderungen finden aufgrund der steigenden Lebenserwartung, der sinkenden Geburtenrate und der Wanderungsbewegungen statt. Vorarlbergs Bevölkerungswachstum ist zurzeit überdurchschnittlich stark. Aktuellen Prognosen zufolge müssen wir mit folgenden Entwicklungen rechnen:



Diese Entwicklungen haben direkte Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, auf Steuern, auf das Pensionssystem und auf öffentliche Leistungen. Weniger Jugendliche, insbesondere weniger Lehrlinge am Arbeitsmarkt, verstärken den Fachkräftemangel für Unternehmen. Höhere Qualifikationsanforderungen – wir werden länger lernen – verbunden mit der gestiegenen Lebenserwartung – wir werden länger arbeiten – bedeuten, dass die Phase der Erwerbstätigkeit sich nach hinten verschiebt und vielleicht auch länger wird. Arbeitsbedingungen müssen daher altersgerecht gestaltet werden und lebenslanges Lernen unterstützt werden.

Durch das Älterwerden der Gesellschaft wird es zu einer höheren Belastung des Pensions- und des Gesundheitssystems kommen. Um das derzeitige Niveau an Versorgung beizubehalten, müssen die öffentlichen Ausgaben in diesen Bereichen steigen. Dafür bedarf es einer entsprechend verbreiterten Besteuerungsbasis. Denn schrumpft die Erwerbsbevölkerung, gibt es auch weniger Steueraufkommen. Bevölkerungswachstum insgesamt bedeutet eine größere Belastung der begrenzten Ressourcen wie Grund und Boden. Das hat Auswirkungen auf die Verfügbarkeit und noch vielmehr auf die Preise von Baugrund und Wohnfläche.

Die Digitalisierung und die Folgen der demografischen Änderungen in Vorarlberg sind keine Naturereignisse. Welche Gestalt diese Entwicklungen annehmen werden, liegt in unserer Hand. Wir können Annahmen treffen und Maßnahmen entwickeln. Doch um das sinnvoll zu tun, brauchen wir eine klare Zielvorstellung, die sich an der Situation und den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen in Vorarlberg orientiert. Und wir müssen uns an den Tisch setzen und diese Entwicklungen in unserem Sinn mitgestalten. Denn es muss allen klar sein: Um Arbeitnehmer kommt man nicht herum. Nicht jetzt, nicht in Zukunft.



[daran glauben wir]

Wir Arbeitnehmer sind eine der größten Stärken Vorarlbergs und wir sind Teil der Antwort auf zukünftige Herausforderungen.

Vorarlbergs wirtschaftlicher Erfolg beruht auf dem Fleiß, der hohen Produktivität und der Innovationskraft der Arbeitnehmer. Wir erfinden, produzieren, verkaufen und – wir konsumieren. Wir lernen und qualifizieren uns, um auf veränderte Produktionsbedingungen und technologische Fortschritte reagieren und Innovationen anwenden zu können. Wir sind flexibel und machen Überstunden, um Produktionsengpässe auszugleichen. Unsere Kompetenz und Bereitschaft, guten Service zu liefern, machen uns vielerorts zum Gesicht der Unternehmen, in denen wir arbeiten. Unsere Kenntnisse aus der Praxis in den Betrieben lassen uns immer neue Wege finden, sowohl das Produkt als auch den Arbeitsprozess zu verbessern.

Die Rolle der Arbeitnehmer wird in Zukunft nicht weniger wichtig, im Gegenteil. Den Herausforderungen einer globalen und digitalen Wirtschaft können wir in Vorarlberg nur begegnen, indem wir uns auf unsere eigenen Stärken konzentrieren. Gut ausgebildete, motivierte, tüchtige, kreative Arbeitnehmer sind weltweit gefragt. Gleichzeitig hängt es von uns ab, wie Arbeiten und Leben in Zukunft aussehen wird – ist es ein Szenario, in dem viele Menschen ihre Arbeit verlieren und die Ungleichheit steigt? Oder ist es ein Szenario, in dem wir bessere Arbeitsbedingungen, Löhne, von denen man leben kann, und sichere Arbeitsplätze für alle schaffen?

Es ist höchste Zeit, unseren Platz am Tisch wieder einzufordern. Denn wie wir die Digitalisierung für uns Arbeitnehmer nutzen und gestalten, ist eine Diskussion, die bisher ohne uns geführt wurde. Welche Lebens- und Arbeitsbedingungen wir vom Standort Vorarlberg erwarten, wurde bis jetzt von anderen festgelegt. Und wie das Wachstum und die Wohlstandsgewinne der letzten Jahrzehnte in Vorarlberg verteilt werden sollen, darüber wurde am liebsten geschwiegen. Bei der Gestaltung dieser grundlegenden Rahmenbedingungen können wir nicht passiv bleiben. Wie wir einzeln unser Leben selbst in die Hand nehmen müssen, damit wir auch das Beste für uns daraus machen, so müssen wir gemeinsam die Zukunft Vorarlbergs in die Hand nehmen, um sie bestmöglich für Arbeitnehmer zu nutzen und zu gestalten.

[das wollen wir]

Unsere Zielvorstellung ist klar. Wir wollen für Vorarlberg:

Gute Arbeitsplätze für alle. Löhne, von denen man leben kann und eine sichere Beschäftigung. Der Einsatz von digitalen Innovationen und Mitteln zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Eindämmung von belastender und einseitiger Arbeit. Arbeitsinhalte, die ein Mindestmaß an Aufgabenkomplexität und Autonomie bieten. Arbeitgeber, die Entwicklungsmöglichkeiten und Wertschätzung geben und auch die familiären und gesellschaftlichen Aufgaben von Arbeitnehmern anerkennen und unterstützen. Arbeit, die Zeit lässt fürs Leben, für Familie und fürs Älterwerden.

Perspektiven für Frauen. Lohnenswerte Jobs, wo Familie kein Entweder-oder ist. Eine klare Familienpolitik, die eine tatsächliche Wahlfreiheit von Frauen zum Ziel hat und ihre Absicherung im Alter nicht aus den Augen verliert. Eine Politik, die Wertschätzung für die Übernahme von familiären und sozialen Aufgaben schafft, ohne diese an ein Geschlecht zu binden.

Perspektiven am Arbeitsmarkt. Aktive Arbeitsmarktpolitik, die auf Qualifikation und Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse abzielt, sowohl am regulären als auch am geförderten Arbeitsmarkt. Vorausschauendes Engagement von privaten und öffentlichen Handlungsträgern, damit Arbeitslosigkeit verhindert werden kann, bevor sie eintritt. Besonderes Engagement für niedrig qualifizierte Jugendliche, Migranten, ältere und gesundheitlich eingeschränkte Arbeitnehmer.

Gute Ausbildung für Kinder. Die Schaffung von Chancengleichheit von Anfang an. Ein hervorragendes, flächendeckendes Angebot an frühkindlichen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen. Die Verteilung der Mittel nach Bedarf und Aufgaben, um optimale Förderung zu ermöglichen. Wertschätzung für Pädagogen in allen Altersgruppen. Ein qualitätsgesichertes, breites Angebot an dualen Ausbildungen für die besten Voraussetzungen am Arbeitsmarkt.

Gute Weiterbildung für Erwachsene. Ausbildungsangebote, die dem Arbeits- und Familienalltag angepasst sind und im beruflichen Zusammenhang stehen. Ein Recht auf Weiterbildung und dabei bedürfnisorientierte Unterstützung, damit auch mehrfach belastete Menschen diese Chance ergreifen können. Wahrnehmung der Weiterbildungsaufgabe durch Unternehmen, mit langfristigem Fokus auf die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern. Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten und Berufserfahrungen verbrieft zu machen und dementsprechende Entlohnung zu fordern.

Leistbares und nachhaltiges Wohnen. Ressourcenschonendes Bauen und nutzungsorientierte Flächenvergabe. Stoppen der Hortung von Baugrund zur Spekulation. Ein maßvoller Umgang mit Wohnbaunormen. Die Ausweitung des sozialen Wohnbaus.

Gute Sozialleistungen. Die soziale Treffsicherheit sicherstellen und uns die Solidarität mit Schwächeren nicht nehmen lassen. Anreize schaffen durch Lohnsteigerungen statt Senkung der Mindestsicherung. Empathie und konstruktive Unterstützung zur größtmöglichen Unabhängigkeit statt Generalverdacht.

Steuergerechte Gesellschaft. Die gerechte Verteilung der Produktivitätsgewinne und Wertschätzung für Arbeit. Die längst fällige endgültige Abschaffung der Kalten Progression und die Verteilung der Steuerlast entsprechend dem Verhältnis von Arbeits- und Kapitalerträgen. Der Stopp der derzeitigen Destabilisierung unseres gesellschaftlichen Wohlstands durch die effektive Verringerung der Vermögenskluft.

Unsere Zukunft mitgestalten. Mitbestimmung der Rahmenbedingungen für Arbeit und Leben durch die Arbeitnehmer, besonders bei digitalen Innovationen. Mitgestaltung auf allen Ebenen: im Betrieb, auf Branchenebene, landesweit und gut vertreten im Bund. Ein klares Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft. Wir Menschen als Mittelpunkt und Wirtschaftszweck.

! [das tun wir]

Auf den nächsten Seiten entwickeln wir konkrete Positionen und Handlungsvorschläge in den wichtigsten Bereichen. Diese Bereiche und die darin enthaltenen Positionen spiegeln neben aktuellen Forschungsergebnissen auch unsere täglichen Erfahrungen aus der Beratung wider.

Gemeinsam mit anderen Partnern im Land setzen wir uns für die Umsetzung unserer Forderungen ein. Einiges bewegen wir schon jetzt!

[bildung] – ab Seite 16

Optimale Förderung bereits zu Beginn – Duale Ausbildung für die Arbeit der Zukunft – Ein ausgebauter tertiärer Sektor für Bildung und Forschung – Weiterbildung im Sinne der Arbeitnehmer

[arbeitsmarkt] – ab Seite 25

Veränderte Nachfrage am Arbeitsmarkt durch Digitalisierung – Viele Herausforderungen für strukturell benachteiligte Gruppen – Frauen auf der Suche nach hochwertigen, vereinbaren Jobs

[arbeitsbedingungen] – ab Seite 32

Arbeitnehmerschutz im digitalen Zeitalter – Arbeiten im Einklang mit der Lebensphase – Arbeitsbedingungen in Mangelberufen auf dem Prüfstand – Flexibilisierung heißt nicht Prekarisierung

[löhne und steuern] – ab Seite 40

Lohnentwicklung und Konsumausgaben – Löhne und Produktivität – Steuerbelastung von Arbeit und Konsum – Vermögensverteilung – Niedrigeinkommen – Gender Pay Gap

[soziales, familie und alter] – ab Seite 49

Sozialpolitik – Familienpolitik – Finanzielle Sicherheit im Alter – Pflege und Lebensqualität im Alter

[wohnen] – ab Seite 56

Verfügbare Grund und Boden – Leistbares Wohnen und Bauen

[mitgestaltung] – ab Seite 60

Demokratie braucht Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Beste Beratung und Rechtsschutz brauchen Finanzierung

[bildung]

Eine gute Aus- und Weiterbildung für alle ist das Um und Auf einer zukunfts-fähigen, gerechten Gesellschaft. Wir sehen vier große Aufgaben für unser Bildungssystem in Vorarlberg.

1 Optimale Förderung bereits zu Beginn

Die Voraussetzung für jede höhere Ausbildung und vollwertige gesellschaftliche Teilhabe sind Grundkompetenzen und Kulturtechniken: Lesen, Schreiben, Rechnen, soziale Kompetenzen. Alle Jugendlichen sollten diese beim Eintritt ins Arbeitsleben beherrschen – tatsächlich gibt es hier aber ernsthafte Defizite. Die Ausbildungspflicht bis 18 ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Dass das Lernen aber ab der Geburt beginnt und nicht erst mit dem Schuleintritt, wird dabei vergessen. Wie viel Unterstützung und Förderung ein Kind im jungen Alter erhält, entscheidet sehr

→ **Wir brauchen ein Bildungssystem, in dem alle Kinder die Förderung bekommen, die sie für die besten Zukunftschancen benötigen.**

Die Ausbildungspflicht bis 18 ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung. Dass das Lernen aber ab der Geburt beginnt und nicht erst mit dem Schuleintritt, wird dabei vergessen. Wie viel Unterstützung und Förderung ein Kind im jungen Alter erhält, entscheidet sehr

stark darüber, ob es später eine gute Ausbildung macht und dementsprechend, was für ein Leben es später führen kann. Besonders bei Kindern, die zuhause nicht Deutsch lernen, oder deren Eltern selbst keinen höheren Bildungsabschluss haben, wirkt eine gute Frühpädagogik als essentieller Ausgleichsfaktor, der für den langfristigen sozialen Aufstieg nicht durch Direktzahlungen ersetzbar ist.

Die Wirkungsfähigkeit von Frühförderung und Elementarpädagogik hängt maßgeblich von der Ausbildung der Pädagogen ab. Frühpädagogen werden derzeit an einer Berufsbildenden Höheren Schule oder an einem

Schulbildung



54 % der Kinder, deren Eltern einen **Universitätsabschluss** haben, erreichen ebenfalls einen. Haben Eltern maximal einen **Pflichtschulabschluss**, gelingt das nur 6 %.



Quelle: Altringer/WU Wien

Kolleg ausgebildet, Lehrer für Pflichtschulen und höhere Schulen hingegen universitär – diese Berufe werden dementsprechend höher entlohnt und gesellschaftlich geschätzt. Darüber hinaus entscheiden Platz, Ausstattung, Anzahl und Aufgaben der Pädagogen stark darüber, ob den Bedürfnissen der Kinder entsprochen werden kann. In der Verteilung der Gelder für elementarpädagogische Einrichtungen wird neben einem Grundbetrag pro Einrichtung nur auf die Anzahl der Betreuungsplätze Rücksicht genommen. Zusätzliche Mittel, um auf den unterschiedlichen Förderbedarf der Kinder – etwa aufgrund der sozialen Herkunft oder der Muttersprache – eingehen zu können, gibt es dabei nicht.

Ähnlich gestaltet sich die Situation im Pflichtschulbereich. Auch dort fehlen die Mittel, um erhöhten Förderbedarf abzudecken. Bereits nach den ersten vier Schuljahren sind die Unterschiede im Lernerfolg der Kinder gravierend und hängen eindeutig mit Bildungsherkunft und Migrationshintergrund zusammen. Bekommen Kinder nicht ausreichend Förderung im Unterricht, fallen sie in der Regel auf Nachhilfe zurück. Dabei liegt auf der Hand, dass gerade die Eltern der Kinder mit dem meisten Bedarf sich Förderung zusätzlich zum Regelunterricht meist nicht leisten können. Auch deren Eltern sind selten in der Lage, die nötige Unterstützung zu bieten, haben doch auch sie überwiegend keinen höheren Schulabschluss.

Die Ganztagschule ist hier das wohl effektivste Mittel, um Chancengerechtigkeit herzustellen und Eltern sowohl finanziell als auch zeitlich zu entlasten. Dabei finden Unterricht, Freizeit, individuelle Förderung und Stärkung sozialer Kompetenzen über den Tag verteilt statt. Durch gezielte Förderung im Rahmen der schulischen Nachmittagsbetreuung können Defizite ausgeglichen und Stärken gefördert werden und der Bedarf für teure, private Nachhilfe minimiert werden. Das hat sich bereits bestätigt: Parallel zum Ausbau der schulischen Nachmittagsbetreuung haben sich die Ausgaben für Nachhilfe in Vorarlberg reduziert. Und schlussendlich sind auch Eltern zufrieden: Sie bewerten die Nachmittagsbetreuung im Land als sehr gut.

Nachhilfekosten

4,5 Mio €
Nachhilfekosten



Schuljahr 2016/17



2 von 3 Eltern von Volksschülern üben täglich oder mehrmals in der Woche mit den Kindern, zu 92 % sind es die Mütter. Auch ältere Kinder erhalten regelmäßig Unterstützung von den Eltern.

Quelle: IFES/IAK Vorarlberg

Wir fordern

Ein zweites verpflichtendes Kindergartenjahr für Kinder mit Bedarf.

Bei Feststellung von besonderem Förderbedarf – etwa aufgrund Muttersprache oder Bildungshintergrund – zielgruppenspezifische Ausweitung der Kindergartenpflicht auf ein zweites Jahr. Ohne Selbstbehalt für Eltern.

Die Ausbildung von Elementarpädagogen als FH-Studiengang.

Eine fundierte pädagogische Ausbildung, absolviert in einem Alter, das diesem anspruchsvollen Beruf angemessen ist. Dabei ausreichende Möglichkeit der praktischen Übung, um die Anforderungen des Berufs mit den eigenen Vorstellungen und Fähigkeiten vergleichen zu können.

Bedarfsorientierte Finanzierung für pädagogische Einrichtungen.

Die Verteilung der finanziellen Mittel entsprechend eines „Chancenindex“, der den sozioökonomischen Hintergrund und die Erstsprache der Kinder berücksichtigt. Monitoring von Schulstandorten mit hohem Anteil an Schulabbrechern. Zusätzliche Pädagogen, Sozialarbeiter und Psychologen bei Bedarf. Siehe das umsetzbereite Modell der AK.

Den Ausbau der verschränkten Ganztagschule.

Für universelle Vorteile: über den Tag verteiltes, individuelleres Lernen für Kinder. Entlastung der Eltern durch Einsparen von Nachhilfekosten. Bessere Vereinbarkeit und mehr qualitativ hochwertige Zeit für Eltern und Kinder gemeinsam. Prävention von späteren, teureren Maßnahmen zur Unterstützung für Schulabbrecher.

2 Duale Ausbildung für die Arbeit der Zukunft

Der wachsenden Rolle digitaler Technologien in unserer Arbeits- und Lebenswelt entsprechend werden Fähigkeiten, mit diesen umzugehen und sie weiterzuentwickeln, immer wichtiger. Genauso aber werden analytische,

→ **Wir brauchen ein Bildungssystem, das Jugendlichen die nötigen Kompetenzen für den Arbeitsmarkt der Zukunft vermittelt und Möglichkeiten zum Um- und Aufstieg bietet.**

soziale und kreative Kompetenzen sehr gefragt sein. Und insgesamt wird eine höhere Ausbildung, die auch praktische Kenntnisse vermittelt, immer wichtiger, während die Chancen von Jugendlichen, die nur einen Pflichtschulabschluss haben, sich weiterhin verschlechtern.

Die Lehre ist das bekannte und geschätzte Modell der dualen Ausbildung in Vorarlberg, das in vielen Branchen gute Einkommensaussichten eröffnet. Jugendliche absolvieren die Berufsausbildung zu 80 % praktisch im Ausbil-

dungsbetrieb und zu 20 % durch Unterricht an einer Berufsschule. Im vergangenen Jahrzehnt haben sich jedoch immer weniger Jugendliche für eine Lehrausbildung entschlossen, brachen die Lehre häufiger ab oder schafften die Abschlussprüfung nicht. Das hat viel damit zu tun, dass wichtige qualitätssichernde Maßnahmen in der Lehre abgeschafft wurden. Daneben sind Ausbildungsbetriebe selektiver geworden und rechtfertigen sich damit, dass Lehranfänger wichtige Grundkompetenzen nicht ausreichend beherrschen würden. Und letztlich macht sich ein genereller Trend zu höheren Ausbildungen bemerkbar: Oft fürchten Eltern, dass ihre Kinder mit einer Lehrausbildung später keine weiterführende Ausbildung absolvieren können.

Lehrlingsausbildung

1 von 2
Jugendlichen
macht
Lehrausbildung



Personen mit maximal
Pflichtschulabschluss
verdienen durchschnittlich
648 Euro weniger
als Absolventen
einer Lehraus-
bildung.



Quelle: IHS/AK Vorarlberg

Duale Angebote müssen eine qualitätsvolle Berufsausbildung bieten, die nach oben durchlässig ist und den Boden für jede Art der Weiterbildung schafft. Sie müssen auf unterschiedliche Bedürfnisse abgestimmt sein und eine breitere Zielgruppe ansprechen. Die AK hat ein umfassendes 10-Punkte-Programm entwickelt, um die duale Ausbildung in Vorarlberg zu stärken. Das Programm ist bereits in der Umsetzung und wird von einer Koalition aus Wirtschaftskammer und Land Vorarlberg mitgetragen. Das duale Ausbildungsprinzip (praktische Ausbildung kombiniert mit Unterricht) sichert auch weiterhin die Lebensgrundlage, im Gegenzug sichern gut ausgebildete Fachkräfte die Innovation und Zukunftsfähigkeit Vorarlbergs.

Wir schaffen

Perspektiven für Jugendliche mit Kompetenzdefiziten.

Die Ausweitung von Zusatzangeboten wie Nachhilfe, Persönlichkeitsentwicklung oder Prüfungsvorbereitungen. Die Polytechnische Schule in ihrer Funktion als Zubringerschule stärken. Pilotprojekte für eine zweijährige Lehre für bestimmte Zielgruppen und Berufe, wobei die Durchlässigkeit nach oben gewahrt bleiben soll.

Standards und Maßnahmen für die Qualität der Ausbildung.

Ausbilderprüfungen, ein unabhängiges Monitoring der Lehrausbildung anhand von Qualitätskriterien und eine flächendeckende Ausbildungsdokumentation. Die Wiedereinführung von Kompetenzchecks im Rahmen von Zwischenprüfungen, die später auch auf die Lehrabschlussprüfung anrechenbar sind.

Attraktive Angebote und Bewusstsein für duale Bildungswege.

Berufsberatung und Orientierung, z. B. „Talentchecks“ oder Schnuppertage, an allen AHS. Der Ausbau von dualen Angeboten mit unterschiedlichem dualen Mix, z. B. „Lehre + BMS“ und „Lehre + Matura“ und entsprechende Pilotprojekte. Bewusstseinsbildung bei Eltern und Jugendlichen für die Vorteile einer dualen Ausbildung.

Lehrinhalte für digitalisierungsfitte Lehrlinge.

Eine Million Euro für alle Vorarlberger Berufsschulen von der AK zur Umsetzung von Digitalisierungsprojekten in der Lehrausbildung.

Wir fordern

Die Neuorientierung des öffentlichen Fördersystems der Lehre.

Einen Qualitätsbonus für Betrieb und Lehrling für entsprechende Erfolgsnachweise. Die Erprobung von finanziellen Anreizen für Betriebe bei Aufnahme zusätzlicher Lehrlinge. Anreize für Betriebe, Jugendliche ohne Lehrabschluss höherzuqualifizieren. Die Abschaffung der Lehrlingskündigung.

Sensibilisierung von Jugendlichen zum Thema Qualifikationsmangel.

Verstärkte Kommunikation der finanziellen Folgen für den persönlichen Erwerbsverlauf, zugeschnitten auf die Risikogruppe.

3 Ein ausgebauter tertiärer Sektor für Bildung und Forschung

Die Nachfrage nach Arbeitskräften mit Hochschulausbildung steigt. Vorarlberger können Studiengänge derzeit an der Fachhochschule Vorarlberg und an der Pädagogischen Hochschule absolvieren. Das Kursangebot ist jedoch begrenzt und duale und berufs begleitende Hochschulausbildungen gibt es kaum.

→ Wir brauchen ein breiteres Angebot an Hochschulbildung vor Ort für optimale Aus- und Weiterbildung.

In der Folge müssen viele Vorarlberger das Land verlassen, um ihre Hochschulausbildung zu absolvieren. Der Bezug zum Vorarlberger Arbeitsmarkt fehlt dabei allerdings. Für jene, die im zweiten Bildungsweg eine akademische

Ausbildung absolvieren möchten, ist ein Studium außerhalb der Region außerdem oft keine Option: Vielfältige Verpflichtungen in der Familie oder im Beruf setzen der Mobilität ein Ende. Auch lange Auszeiten zum Studieren gestalten sich als schwierig.

Es besteht klarer Bedarf nach Bildungsangeboten auf Hochschulniveau, die auch berufsbegleitend oder mit betrieblicher Praxis absolviert werden können. Neue Technologien – beispielsweise durch Online-Distanzlernen – bieten hier Chancen, Ausbildungen für eine breitere Gruppe an Menschen räumlich als auch finanziell zugänglich zu machen. Auch die Zulassungsvoraussetzungen sollten sich an der Ausbildungsstruktur Vorarlbergs orientieren, deren Schwerpunkt die Berufsausbildung ist.

Wir schaffen

Den Digital.Campus.Vorarlberg

Anlaufstelle für optimale Weiterbildung der Arbeitnehmer in Vorarlberg. Umfasst u. a. einen kostenlosen Digitalisierungs-Führerschein, ein Kursangebot der AK mit Basismodulen zum Thema Digitale Arbeitswelt und eine lizenzierte Online-Learning-Plattform, auf der Unternehmen ihren Mitarbeitern eigene Lerninhalte in einfach zugänglichem Format zur Verfügung stellen können.

Wir fordern

Den Ausbau regionaler Hochschulkooperationen.

Kooperationen mit Nachbarländern (D, CH, FL). Schaffung von dualen und berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsangeboten auf Hochschulniveau. Verbesserte Forschungs- und Dissertationsmöglichkeiten in Betrieben für Vorarlberger Studenten.

Das Ausschöpfen der Fördermittel von Bund und EU.

Mehr Einsatz vonseiten des Landes, um Gelder aus Töpfen wie dem EU-Regionalfonds zu lukrieren.

4 Weiterbildung im Sinn der Arbeitnehmer

Durch den technologischen Fortschritt und den verstärkten internationalen Wettbewerb verändern sich auch die Anforderungen in der Arbeitswelt. Technologien und Arbeitsprozesse werden komplexer und schnelllebiger. Dementsprechend steigen auch die Lern- und Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer.

Dabei müssen auch Unternehmen ihren Teil leisten, um den Fachkräftemangel zu bewältigen. So wird bis dato offensichtlich die mittelfristige Wichtigkeit von betriebsinterner Weiterbildung verkannt. Statt Personal nur taktisch anzulernen, müssen Unternehmen sich vielmehr damit auseinandersetzen, welche Fä-

→ **Wir brauchen angepasste Weiterbildungsangebote und -förderungen, damit Menschen im Berufsleben und mit Betreuungspflichten Weiterbildung möglich ist.**

higkeiten ihre Mitarbeiter benötigen, um auch in fünf Jahren noch veränderte Aufgabenstellungen im Betrieb erfüllen zu können, und sie bei der Entwicklung entsprechender Kompetenzen unterstützen.

Doch betriebliche Weiterbildung wird derzeit viel eher nur höher qualifizierten Mitarbeitern ermöglicht, die in größeren Unternehmen beschäftigt sind, da dies mit Kosten und Arbeitsausfall verbunden ist. Niedriger qualifizierte und ältere Arbeitnehmer werden höchstens mit Neuerungen im Produktionsprozess vertraut gemacht, weil von ihnen keine größeren Produktionssteigerungen erwartet werden. Auch kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) fehlen oft die Ressourcen, sich mit der Frage der Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter auseinanderzusetzen.

Lernen darf kein Privileg einer bereits gut ausgebildeten Minderheit sein. Es muss mehr Fokus auf die Bedürfnisse von Menschen gelegt werden, die wenig Erfahrung mit dem formellen Bildungssystem haben oder schon lange nicht mehr gelernt haben. Bildungskonzepte müssen dies widerspiegeln, indem auf lange Unterrichtsphasen verzichtet wird und die Anwendung von erworbenem Wissen im Vordergrund steht. Schlussendlich brauchen Menschen aber auch Überblick und Orientierung in der komplexen (Weiter-)Bildungslandschaft Vorarlbergs, um den persönlich richtigen Weg zu finden.

Viele Menschen haben keinen Lehrabschluss, aber eine Menge Berufserfahrung, praktische Fähigkeiten und Wissen über ihren Beruf. Derzeit haben Arbeitnehmer, besonders aber ungelernte Hilfsarbeiter, kaum Möglichkeiten, ihre tatsächlichen Lernerfahrungen objektiv darzustellen. Diese informell erworbenen Kompetenzen können am Arbeitsmarkt nur schwer nachgewiesen werden, könnten bei Gehaltseinstufungen aber eine wichtige Rolle spielen. Das „Sichtbarmachen“ der eigenen Fähigkeiten stärkt zudem das Selbstvertrauen und ist besonders wichtig für Menschen, die wenig formelle Lernerfahrung besitzen. Aktuell wird zwar am Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) zur Einordnung von Bildungsabschlüssen gearbeitet, aber zur Ausweitung auf informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten fehlen noch Umsetzungskonzepte.

Abschließend muss die Treffsicherheit von Weiterbildungsförderungen sichergestellt werden. Einkommensabhängige Förderungen wie das Weiterbildungsgeld oder das Fachkräftestipendium reichen bei niedrigem Einkommen oft nicht aus, um eine Weiterbildung tatsächlich zu finanzieren. Da diese Förderungen abhängig vom Arbeitgeber sind, können Menschen, die ihren Arbeitsplatz häufig wechseln, oft nicht davon profitieren. Und um andere öffentliche Förderungen, wie den Vorarlberger Bildungszuspruch, kann meist erst angesucht werden, nachdem große Kostenpunkte wie Kursgebühren

angefallen sind. Auch die Unentschlossenheit der Politik hinsichtlich des Budgets und der Förderungswürdigkeit verschiedener beruflicher Fachausbildungen ist ein großes Hemmnis.

Wir fordern

Ein Recht auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer.

Ein rechtlicher Anspruch auf Bildungskarenz und Bildungsteilzeit gegenüber dem Arbeitgeber. Der Anspruch auf betriebliche Weiterbildung im Ausmaß von mindestens 35 Stunden jährlich bei Fortzahlung des Entgelts.

Das Qualifizierungsgeld als universelle Weiterbildungsförderung.

Zusammenführen aller bestehenden Förderungsmaßnahmen. Ein Förderkonto, auf das über die Jahre von Arbeitnehmer und Arbeitgeber beliebig eingezahlt wird. Verdopplung des Guthabens am Konto durch verschiedene Träger (Land, WK, AK). Entsprechend dem detaillierten Modell der Bundes-AK.

Verstärktes betriebliches Kompetenzmanagement.

Strategische Förderung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten von Mitarbeitern als Aufgabe und Verantwortung der Betriebe. Schaffung von dualen Weiterbildungsangeboten durch öffentliche Bildungsanbieter für verbesserte betriebliche Integration von Kompetenzentwicklung. Unterstützungsangebote zur Verbesserung der betrieblichen Diagnostik. Pilotprojekte für überbetriebliche Fortbildungsprogramme speziell für KMUs.

Einen Zertifizierungsrahmen für informell erworbene Fähigkeiten.

Die Einführung eines „Kompetenzpass 4.0“ zum Nachweis und Vergleich für informell erworbenes Wissen und Fähigkeiten. Dazu eine unabhängige Datenbank zur Dokumentation von betrieblichen und anderen Schulungsmaßnahmen. Die AK Vorarlberg als „Qualifikationsverantwortliche Stelle“ (QVS) entsprechend dem Nationalen Qualifikationsrahmen.

Wir schaffen

„Du kannst was“ – der Weg zum Lehrabschluss für Hilfskräfte.

Mittels Kompetenzchecks und punktgenauer Weiterbildung kommen Hilfsarbeiter und ungelernte Fachkräfte mit langjähriger Erfahrung zum Lehrabschluss. Eine hohe Wirksamkeit und ein praktischer Vorteil für die Zielgruppe ergeben sich besonders durch das Vermeiden einer theoretischen Prüfung und individuelle Unterstützung am Weg zum Lehrabschluss.

„Wieweiter.at“ – Bildungsberatung mit System.

Orientierung und praktische Hilfestellung bei der Beantwortung aller Bildungsfragen unserer Mitglieder. Keine Nischenberatung, sondern lösungsorientierter, rascher Überblick und Vernetzung mit anderen Beratungseinrichtungen. Einfacher, klarer Zugang zu Informationen sowohl online als auch im persönlichen Beratungsgespräch.



[Arbeitsmarkt]

Der Arbeitsmarkt ist eines der wichtigsten politischen Handlungsfelder für Arbeitnehmer. In Anbetracht der niedrigen Arbeitslosenquote wird Arbeitnehmern gern vorgeworfen, sie würden sich auf hohem Niveau beklagen. Doch zeigt eine tiefgreifende, längerfristige Betrachtung einiges an Handlungsbedarf auf. Drei Trends stellen besondere Herausforderungen dar.

1 Veränderte Nachfrage am Arbeitsmarkt durch Digitalisierung

Technische Neuerungen haben die Wirtschaft seit jeher geprägt, die digitale Vernetzung wird allerdings grundlegende Veränderungen mit sich bringen. Schrittweise Automatisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen werden dafür sorgen, dass alte Jobs verschwinden. Durch neue digitale Produkte und Dienstleistungen werden aber auch neue Jobs entstehen. Über das genaue Ausmaß dieser Arbeitseffekte gehen die wissenschaftlichen Meinungen auseinander. Allerdings wissen wir, dass Berufe, die stark durch Routinetätigkeiten geprägt sind, tendenziell eher automatisierbar sind, etwa in der Fertigung oder auch im Bankgeschäft.

→ Wir brauchen Mittel, um die negativen Effekte der Digitalisierung am Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkennen und auszugleichen.

Die grundlegende Erkenntnis hier ist, dass wir darüber entscheiden, wie diese Entwicklungen stattfinden sollen. Technischer Fortschritt als auch die Wirtschaft sind Prozesse, die sich innerhalb von gestaltbaren Rahmenbedingungen bewegen und dadurch beeinflussbar sind. Rechtliche Vorschriften, Kontrollen und Anreize für Unternehmen als auch das Herstellen von ausgewogenen Machtverhältnissen kann viel dazu beitragen, die Digitalisierung so positiv wie möglich zu gestalten. Denn nur wenn alle betroffenen Akteure die Prioritäten dieser Prozesse festlegen können, kann aus technischem und wirtschaftlichem Fortschritt auch sozialer Fortschritt werden.

Jeder Arbeitsplatz, der durch die Digitalisierung entsteht, ist prinzipiell zu begrüßen – hier sehen wir die wichtigsten Aufgaben in der Qualitätssicherung. Gute Arbeitsbedingungen und der Arbeitnehmerschutz müssen gewährleistet bleiben, sowohl bei traditionellen als auch bei neuen Formen der Beschäftigung, mehr dazu im nächsten Kapitel. Im aktuellen Kapitel gilt unsere Aufmerksamkeit vor allem jenen Arbeitsplätzen, die durch die Digitalisierung verloren gehen werden.

Hier ist es ein Trugschluss zu glauben, dass Arbeitnehmer mit wegrationalisiertem Tätigkeitsbereich Ballast sind, den man beim technologischen Fortschritt über Bord werfen kann. Mit jedem Arbeitnehmer, der durch den digitalen Wandel langfristig aus dem Erwerbsleben fällt, wird wirtschaftliches Wachstum weniger nachhaltig und gerecht. Demnach verstehen wir die Aufgabe von aktiver Arbeitsmarktpolitik nicht lediglich im „Auffangen des Ballasts“ von Unternehmen. Vielmehr geht es darum, vorausschauend zu agieren, Verantwortung vonseiten der Wirtschaft einzufordern und Arbeitslose als mündige Menschen in ihren Wiedereingliederungsprozess miteinzubeziehen.

Um auf die Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung optimal reagieren zu können, setzen wir uns für verstärkte Diagnostik und Prognose des Kompetenzbedarfs in Unternehmen ein. Können so jene Tätigkeitsprofile identifiziert werden, die mittelfristig abgebaut werden sollen, helfen zeitgerechte Weiterbildung und Vermittlung dabei, Perioden tatsächlicher Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Arbeitsstiftungen sind ein gutes Mittel, um diese Ziele wirksam umzusetzen und die Verantwortung dafür gerecht aufzuteilen. Durch Beiträge von Unternehmen und anderen Finanzierungspartnern wie etwa dem Arbeitsmarktservice (AMS), dem Land oder den Gemeinden werden Maßnahmen – etwa zur raschen Qualifizierung – für Mitarbeiter finanziert, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierungsprozesse in naher Zukunft vernichtet wird. Die betroffenen Mitarbeiter sind jedenfalls von Kostenbeiträgen befreit. Dieses arbeitsmarktpolitische Instrument bietet große Handlungsvielfalt: Je nach Betroffenheit können regionale, branchenspezifische oder unternehmensgebundene Stiftungen eingerichtet werden.

Wir fordern

Den Einsatz von Wirtschaftsgewinnen für Digitalisierungsverlierer.

Verstärkter Einsatz von Arbeitsstiftungen in Verbindung mit einem Ausbau von Diagnostik- und Prognoseinstrumenten im Personal- und Kompetenzmanagement.

2 Viele Herausforderungen für strukturell benachteiligte Gruppen

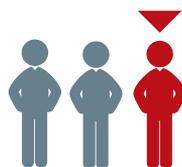
Für manche Menschen hält der Arbeitsmarkt besondere Herausforderungen bereit. Die Arbeitsplatzsuche gestaltet sich für gering qualifizierte Menschen, ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Migrationshintergrund oder längerer Erwerbslosigkeit oft sehr schwierig. Das liegt vor allem daran, dass Berufe mit geringen Qualifikationsanforderungen in vielen Branchen weniger nachgefragt sind. Hingegen wird Menschen mit längerer Berufserfahrung diese paradoxerweise meist nicht positiv angerechnet, sondern als zusätzlicher Kostenfaktor gesehen. Vorurteile führen oft zu Diskriminierung nach dem Motto: höheres Alter, größere Kosten, geringerer Nutzen. Die Situation von

→ **Wir brauchen ein effektives Maßnahmenrepertoire, um auf die Bedürfnisse älterer, niedrig qualifizierter und langzeitarbeitsloser Menschen einzugehen.**

Menschen mit Migrationshintergrund in Vorarlberg gestaltet sich differenzierter. Unzureichende Deutschkenntnisse sind zwar ein universelles Phänomen bei Menschen, die erst kürzlich angekommen sind, doch kann nicht die Rede von generell fehlender Ausbildung oder mangelnden Fähigkeiten sein.

Dementsprechend differenziert gestalten sich unsere arbeitsmarktpolitischen Lösungsvorschläge. Auf den allgemeinen Trend zu höherer Qualifikation müssen wir zweifelsohne reagieren und Menschen die Möglichkeit einer guten Ausbildung in allen Phasen ihres Lebens geben, um ihre Erwerbschancen langfristig zu sichern. Doch Qualifizierungsmaßnahmen sind kein Wunderheilmittel – sie helfen nicht dabei, Altersdiskriminierung oder Vorurteile gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen und ändern auch nichts an den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts. Und manchmal gehen sie schlicht und einfach an den Bedürfnissen, Möglichkeiten und Wünschen der Menschen vorbei. Gerade älteren

Arbeitslosigkeit



Jeder **dritte Arbeitslose** in Österreich ist **langzeitarbeitslos**.

Pflichtschulabsolventinnen haben eine höhere Chance, nur prekär oder dauerhaft nicht in den Arbeitsmarkt integriert zu sein. Besonders Frauen und Personen mit Migrationshintergrund sind betroffen (57 %)

Quelle: WIFO

Arbeitnehmern offenbart sich der Nutzen einer Qualifizierungsmaßnahme am Ende ihres Erwerbslebens nur selten. Und meist gibt es Gründe für das niedrigere Qualifikationsprofil von manchen Menschen – etwa schlechte Erfahrungen mit dem formalen Bildungssystem –, die die Effektivität einer neuerlichen schulischen Maßnahme beeinträchtigen. Andere Menschen hingegen sehen sich durch allgemeine Schulungen schikaniert und bräuchten viel eher eine zielgenaue Weiterbildung, um rasch eine sinnvolle Beschäftigung aufnehmen zu können.

Qualifikation und Beschäftigung schließen einander nicht grundsätzlich aus, sie ergänzen sich sogar. Teil unseres ganzheitlichen Bildungskonzepts ist, Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur als Schulungen zu verstehen. Praxisnahes Erwerben von Kompetenzen und gegebenenfalls der deutschen Sprache gehört zum Repertoire von guter Arbeitsmarktpolitik. Erfolgsbeispiele liefert etwa die Aktion 20.000, im Rahmen derer älteren Langzeitarbeitslosen zu einer raschen Qualifizierung und anschließender Anstellung bei Gemeinden oder gemeinnützigen Organisationen verholfen wird. Diese geförderten Arbeitsplätze schaffen einen doppelten Mehrwert: nicht nur eine sinnvolle Beschäftigung, eine positive Selbsterfahrung und die Verhinderung von weiterer Dequalifizierung, sondern auch wertvolle Serviceleistungen für Bürger, die sonst nicht finanzierbar gewesen wären.

Neben der Förderung von möglichst langer Beschäftigungsfähigkeit müssen auch die Nachfrage und die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts angepasst werden. Es braucht klare Anreize für Unternehmen, ältere Arbeitnehmer einzustellen und langfristig zu beschäftigen. Im Zusammenhang damit müssen die Arbeitsbedingungen optimiert werden und Möglichkeiten zu einer allseitig positiven, möglichst wenig belastenden Verlängerung des Erwerbslebens geschaffen werden. Darauf gehen wir im nächsten Kapitel ein.

Ein Kardinalfehler in der Arbeitsmarktpolitik wäre eine Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen. Dass dies lediglich zu einer Öffnung des Arbeitsmarkts nach unten führt, darin miteingeschlossen prekäre Arbeitsverhältnisse, zeigt das Negativbeispiel Deutschland anhand der Hartz-IV-Reformen. Damit wurde nur die weitere Stigmatisierung und Ausgrenzung bereits benachteiligter und gefährdeter Gruppen erreicht und der Druck nach unten für Mitbewerber am Arbeitsmarkt erhöht. Befürworter solcher Maßnahmen sitzen einem Trugschluss auf: Gerade in Zeiten von wirtschaftlichem Wachstum steigt nicht nur die Beschäftigung, sondern auch die Zahl offener Stellen durch den Kapazitätsausbau. Davon rückzuschließen, dass Arbeitslose weniger willig wären, Arbeitsplätze anzunehmen, heißt, die Schwachen der Gesellschaft für gesamtwirtschaftliche Entwicklungen verantwortlich zu machen. Unsere Aufmerksamkeit gilt daher keinen Mythen, sondern Tatsachen wie der Zunahme und Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit, deren negative Folgen für Betroffene und für die Gesellschaft vielfach belegt sind.

Wir fordern

Die Wiedereinführung des Bonus-Malus für ältere Arbeitnehmer.

Belohnung für Betriebe bei Aufnahme von älteren Arbeitnehmern. Sanktionen bei Kündigung von langjährigen Beschäftigten.

Die Stärkung des zweiten Arbeitsmarktes.

Die Beibehaltung und Ausweitung von Beschäftigungsprogrammen mit Qualifizierungselementen, insbesondere der Aktion 20.000.

Zielgenaue Qualifizierungsmaßnahmen.

Ausweitung von niederschweligen Bildungsangeboten, z. B. Teilqualifizierungsmodule oder duale Ausbildungen, für lernschwache oder bildungsferne Personengruppen. Verstärkter Einsatz von längeren, fachlichen Qualifizierungen (auch Nachholen von Bildungsabschlüssen). Dafür selektiverer Einsatz von kurzen und wenig intensiven Kursen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche.

Die verbesserte Anerkennung ausländischer Qualifikationen.

Komplementär zu Deutschkursen. Umfassende Kompetenzchecks und bei Bedarf passgenaue Weiterbildung.

Keine Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen.

Stattdessen Ressourcen für Langzeitarbeitslose.

3 Mehr Frauen suchen hochwertige, vereinbare Jobs

Ob und in welchem Ausmaß Frauen mit Kindern am Erwerbsleben teilnehmen, ist ein vielschichtiges Thema. Es wird bestimmt von persönlichen Präferenzen, aber auch vom familiären Umfeld und der Herkunft, von öffentlichen Unterstützungsleistungen und nicht zuletzt vom Arbeitsplatzangebot. Wir setzen uns klar für die absolute Entscheidungsfreiheit von Frauen ein, ob und in welchem Ausmaß sie arbeiten gehen möchten.

→ Wir brauchen mehr lohnende, vereinbare Arbeitsplätze, damit sich Erwerbsarbeit für Frauen mit Kindern tatsächlich auszahlt.

Allerdings ist keine der Alternativen, die den meisten Frauen nach der Kinderauszeit offenstehen, besonders attraktiv. Eine geringfügige Beschäftigung ist dem Zuhausebleiben nur minimal überlegen, da sie höchstens einen kleinen Zuverdienst zum Familieneinkommen

liefert, aber kaum Pensionsansprüche und dadurch kein sicheres Einkommen im Alter. Auch die Beschäftigungsmöglichkeiten in diesem Ausmaß sind meist wenig attraktiv, der Vorteil liegt vor allem in der Zeit, die für Familie und Haushalt verfügbar ist. Hingegen bedeutet ein höheres Beschäftigungsausmaß – zwischen 50 und 100 % – erheblich mehr Einkommen und höhere Sozialversicherungsbeiträge. Diese finanziellen Vorteile werden

allerdings durch den enormen organisatorischen Aufwand wettgemacht, da Frauen meist auf die Hilfe von Familienmitgliedern angewiesen sind, um die lückenhaften öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten zu überbrücken. Doch selbst in den städtischen Gebieten, wo Kinderbetreuung besser ausgebaut ist, fehlen lohnenswerte und attraktive Jobs, die keine Vollzeitbeschäftigung erfordern.

Frauen- und Familienpolitik soll darauf abzielen, Frauen eine echte Wahlmöglichkeit zu bieten, also: Alternativen zu schaffen, die tatsächlich attraktiv sind. Wahlfreiheit bedeutet, dass die Entscheidung nicht durch

externe Bedingungen getroffen wird – etwa durch fehlende Betreuungseinrichtungen, unpassende Jobs oder ungleiche steuerliche Anreize –, sondern bei der Frau und ihrer Familie liegt. Arbeitsmarktpolitik ist nur eine von vielen Maßnahmen, die dafür nötig sind. Doch wird ihre Wichtigkeit oft unterschätzt. Denn im Fall vieler Wiedereinsteigerinnen ist das Problem am Arbeitsmarkt nicht der fehlende Arbeitswille oder die mangelhaften Qualifikationen, sondern das unzureichende Angebot an passenden Jobs. Durch die Vollzeitkultur Vorarlbergs gibt es kaum Arbeitsplätze, die eine ansprechende Beschäftigung zu einem angemessenen Lohn bieten, dabei aber Flexibilität für die Bedürfnisse einer Familie erlauben. Im Übrigen ist das nicht nur ein Problem für Frauen, sondern genauso für Männer mit Familie. Das Recht auf Elternteilzeit ist hier eine wichtige Errungenschaft. Doch bietet es keine Unterstützung für Frauen, die entweder nach der Karenz nicht zum gleichen Arbeitgeber zurückkehren möchten, oder deren Arbeitsverhältnis vor der Karenz weniger als drei Jahre gedauert hat: Denn um Anspruch zu haben, muss man mindestens drei Jahre beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sein.

Frauen und Berufstätigkeit

 erwerbstätig  nicht erwerbstätig



7 von 10 Frauen sind erwerbstätig, im Ausmaß von durchschnittlich 16,4 Stunde pro Woche – knapp die Hälfte arbeitet Vollzeit.



Quelle: Statistik Austria

Wir fordern

Mehr Initiative zur Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen.

Flächendeckende Gespräche mit Unternehmen zur Sondierung von Möglichkeiten, Vollzeitarbeitsplätze in attraktive Teilzeitstellen umzuwandeln. Die stärkere Inanspruchnahme der Impuls-Beratung des AMS-Service für Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit.

Wir schaffen

Unterstützung bei der Karenz- und Vereinbarkeitsplanung.

Information, Hilfe und Orientierung für Frauen und Männer durch die KarenzAktiv-Beratung der AK. Effektive Unterstützung für den Wiedereinstieg und den Beschäftigungsausbau über der Geringfügigkeitsgrenze. Ein weiterer Ausbau der Leistung speziell für Väter.



[arbeitsbedingungen]

Ein neu geschaffener Arbeitsplatz allein ist wie Brot ohne Butter. Erst durch gute Arbeitsbedingungen und ansprechende Arbeitsinhalte entstehen auch Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit. Dementsprechend liegt der Schwerpunkt dieses Kapitels auf hochwertigen und sicheren Arbeitsplätzen. Auch hier spielen die zwei Trends Demografie und Digitalisierung eine wichtige Rolle. Sie fordern uns einerseits heraus, den Schutz der Arbeitnehmer weiterhin sicherzustellen und andererseits aktiv bessere Formen der Arbeit zu finden und zu gestalten.

1 Arbeitnehmerschutz im digitalen Zeitalter

Der fortschreitende Einsatz von immer komplexeren digitalen Technologien in der Arbeitswelt hat betriebliche Prozesse bereits enorm verändert. Durch die gesunkenen Kosten von Sensoren und der Weiterentwicklung entsprechender Software können selbst die kleinsten Schritte in Arbeitsprozessen gemessen und sichtbar gemacht werden. So wird heute etwa ein Vielfaches der betrieblichen Daten erfasst als noch vor zehn Jahren. Wie Unternehmen

→ Wir brauchen Arbeitnehmerschutz und Innovationen für attraktive Arbeitsplätze auch in der digitalen Wirtschaft.

mit den Daten von Mitarbeitern umgehen, ist eine Frage, die nicht unterschätzt werden darf. Denn einerseits geht es hier um den Schutz von personenbezogenen Daten, die teilweise sehr spezifisch mit einzelnen Arbeitnehmern verknüpft werden können. Andererseits kann die Auswertung dieser Daten Aufschluss über die Produktivität und Leistung individueller Mitarbeiter geben. Dadurch wird sowohl das nötige Material verfügbar, um allgemeine Leistungskriterien festzulegen, als auch um jene Mitarbeiter zu identifizieren, die straffe Kriterien nicht erfüllen.

Dabei sind die Arbeitsanforderungen in den letzten Jahrzehnten bereits massiv gestiegen. Arbeitnehmer müssen sich vielerorts und öfter auf neue Maschinen oder aktualisierte Prozesse einstellen. Ebenso haben neue Kommunikationstechnologien die Möglichkeit geschaffen, teils orts- und arbeitszeitunabhängig zu arbeiten. Diese Option wurde jedoch schnell zur Norm der ständigen Erreichbarkeit, sodass heute viele Arbeitnehmer über die zunehmende Entgrenzung zwischen Freizeit und Arbeit klagen. Eine höhere Stressbelastung ist generell die Folge.

Genauso wird derzeit die Ausweitung der zulässigen Arbeitszeit am Arbeitsplatz gefordert, von Wirtschaftsseite argumentiert mit schwankender Auftragslage und größeren Unsicherheiten in den globalen Produktionsketten. Hat bereits die Leiharbeit zur Abdeckung von Produktionsspitzen massiv zugenommen, sollen nun auch die betriebseigenen Mitarbeiter nach diesem Vorbild flexibel zur Verfügung stehen – angeblich mit Vorteilen für beide Seiten, denn Flexibilisierung biete auch mehr Spielraum für Arbeitnehmer.



Wie 12-stündige Arbeitstage auf Abruf mehr Freiheit für Arbeitnehmer schaffen sollen, ist uns ein Rätsel. Noch mehr wundert uns, wie arbeitende Menschen mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben hier berücksichtigt werden. Eindeutiger sehen wir die Vorteile von bestehenden Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung. So sind in einigen Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen bereits Modelle wie die Freizeitoption oder die Solidaritätsprämie verankert. Bandbreiten- und Durchrechnungsmodelle bieten betriebsseitig Flexibilität. Über allem steht jedoch der Grundsatz, dass es eine Ausweitung der Arbeitszeitflexibilität nur verbunden mit angemessener Kompensation für Mehrarbeit und unter Mitbestimmung der Arbeitnehmer geben kann.

Doch wollen wir keineswegs den Eindruck erwecken, Arbeitnehmer wären fortschrittsfeindlich, im Gegenteil. Tatsächlich sollte innovativen Modellen der Arbeitsgestaltung mehr Aufmerksamkeit zuteilwerden. Der unternehmensinterne Markt für freie Kapazitäten ist ein heimisches Beispiel, in dem Arbeitnehmer über verschiedene Abteilungen hinweg Produktionsspitzen abdecken können, wenn anderweitig Stehzeiten anfallen. Das vermeidet

Leiharbeit und größere Schwankungen der individuellen Arbeitszeiten. Solche Projekte sollten wissenschaftlich untersucht werden und der Austausch von vielversprechenden Ansätzen unterstützt werden.

Auch neue Arbeitsformen sind durch die Digitalisierung entstanden. Das sogenannte Crowdfunding bezeichnet ein Phänomen, wobei Arbeitsaufträge über Onlineplattformen (Webseiten, Apps) an „Selbstständige“ vermittelt werden. Obwohl solche Arbeit meist mehr Flexibilität als eine Fixanstellung bietet, ist sie heutzutage mit großen Unsicherheiten verbunden. Nicht nur ist die regelmäßige Arbeitssuche und ständige Verfügbarkeit faktisch unbezahlter Zeitaufwand. Jegliche Krankheitsfälle, Pflege- oder Betreuungspflichten gehen zulasten des Crowdworkers, denn die Plattformen und Auftraggeber können sich derzeit vertraglich aller Verantwortung dafür entbinden. Und im Unterschied zu tatsächlicher Selbstständigkeit bieten derartige Arbeitsformen kaum die herkömmlichen Freiheiten der Preisfeststellung und Subkontraktierung oder Eigentumsrechte.

Für solche Arbeitsformen bereits jetzt die richtigen rechtlichen Regelungen zu finden, Kontrollinstrumente zu schaffen und klare Strafen bei Verletzung von Arbeitnehmerrechten zu verhängen, können wir nicht auf die lange Bank schieben. Denn die Maßnahmen, die wir zu Beginn setzen, schaffen Präzedenzfälle und sind richtungsweisend für die Zukunft. Das betrifft nicht nur atypische digitale Beschäftigungsformen, auch ganz traditionelle Arbeitsverhältnisse werden von diesen neuen Trends beeinflusst.

Wir fordern

Die Sicherstellung des Datenschutzes der Mitarbeiter.

Bei der Umsetzung der neuen Datenschutz-Grundverordnung muss auf die Sicherheit der Mitarbeiterdaten geachtet werden. Dafür die Ausarbeitung von Umsetzungsempfehlungen und Schaffung von bundesweiten Standards.

Selbstgesteuerte Flexibilität & konstruktive Nutzung von Stehzeiten.

Mehr arbeitnehmergesteuerte Flexibilität der Arbeitszeit. Untersuchung der Vorteile: Möglichkeit der Kostenersparnis und des Freiheitsgewinns im Vergleich zum hohen Steuerungsaufwand bei top-down-Modellen. Förderung des Austausches und Wissenstransfers bei positiven Innovationen. Die Nutzung von längeren Leerlauf- und Stehzeiten für Weiterbildungsmaßnahmen.

Das Einhalten von Arbeitnehmerschutzbestimmungen auch digital.

Höchstarbeitszeiten einhalten durch digitale Erfassung und Prüfung der Arbeitszeit. Nutzung weiterer digitaler Möglichkeiten zur Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes.

Faire Plattformarbeit: Transparenz und Kontrollen bei Crowdwork.

Mehr politischen Einsatz auch auf Bundesebene für angemessene Regelungen und soziale Absicherung. Keine Toleranz bei Anzeichen von Verletzungen des Arbeitsrechts. Internationale Zusammenarbeit von Kontrollinstanzen.

Wir schaffen

Schulungsangebote für Datenschutzbeauftragte.

Für aktuelles Wissen und fachliche Kompetenz in den Unternehmen. Dadurch die nötigen Voraussetzungen zur angemessenen Berücksichtigung des Datenschutzes der Arbeitnehmer.

2 Arbeiten im Einklang mit der Lebensphase

Die meisten Menschen haben im Laufe ihres Lebens für mehrere Monate oder sogar Jahre die Aufgabe, für jemand anderen zu sorgen: für die eigenen Kinder, für pflegebedürftige Verwandte oder für Angehörige mit Behinderung. Solche Aufgaben gehören zum Leben dazu und sind die Voraussetzung für das Fortbestehen unserer Gesellschaft. Für Kinder, ältere oder anderweitig unterstützungsbedürftige Menschen da zu sein ist eine schöne, aber zu-

→ Wir brauchen eine familienfreundliche und altersgerechte Gestaltung der Arbeit und wollen dafür auch die Digitalisierung für uns nutzen.

weilen auch sehr anstrengende Aufgabe. Dass diese Tatsachen derzeit jedoch kaum in den Betrieben thematisiert werden, geschweige denn strategisch angegangen werden, ist ein ernsthaftes Versäumnis.

Unser Grundsatz ist, dass es jedem Menschen möglich sein muss, Zeit mit den eigenen Kindern beim Aufwachsen zu verbringen oder für die Eltern da zu sein, ohne dafür die eigene materielle Existenz oder Altersabsicherung in Gefahr zu bringen. Für das Kapitel Arbeitsbedingungen bedeutet das konkret, dass Arbeit im Einklang mit Betreuungspflichten oder Pflegeaufgaben zur Normalität innerhalb einer Erwerbskarriere werden muss. Die Reduktion der Arbeitszeit ist meist ein notwendiger Schritt zur Wahrnehmung dieser Aufgaben. Das ist jedoch sowohl für Männer als auch für Frauen meist eine Herausforderung, nicht zuletzt durch die Vollzeitkultur Vorarlbergs. Hier ist ein Umdenken dringend nötig, denn Einsatz und Arbeitswille sind in einer Teilzeitbeschäftigung genauso möglich.

Die Nachfrage von heimischen Unternehmen nach dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Betrieb“ ist hoch, Tendenz steigend. Das ist zu begrüßen und zeigt den Bedarf. Umso eindrucklicher ist, dass sich einige Betriebe

insbesondere aufgrund einer Erhebung der psychischen Belastung der Belegschaft dazu veranlasst sehen, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu werden.

Familienzeit ist genauso planbar wie ein längerer Urlaub und nicht weniger wichtig als ein Krankenstand. Aus Unternehmenssicht sollte sie daher nicht schwieriger umzusetzen sein. Jene wenigen Betriebe, die die Familienzeit für Väter jetzt schon gezielt unterstützen, sprechen sogar von einer verbesserten Unternehmensbindung und Mitarbeiterzufriedenheit. Daneben hat die Inanspruchnahme des Papamonats eine wichtige Signalfunktion und Vorbildwirkung in der Unternehmenskultur, die nicht durch unbezahlten Urlaub erreicht werden kann, auch wenn dieser zum gleichen Zweck genommen wird.

Durch den digitalen Wandel entstehen Chancen, auf veränderte Lebensentwürfe und demografische Trends einzugehen. Innovative Lösungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern können, existieren bereits und werden durch digitale Technologien sogar noch eher möglich: Beim Job-Sharing teilen sich zwei Arbeitnehmer eine Stelle und können sich durch elektronische Kommunikationstechnologien am Laufenden halten oder sich über wichtige Entscheidungen austauschen. Home-Office und Teilzeitarbeit sind Modelle, die in Nachbarländern als auch in heimischen Pionierunternehmen bereits erfolgreich angeboten werden. Sie sind sowohl für Frauen als auch für Männer attraktiv sind und sollten ausgebaut und gefördert werden.

Auch veränderte Belastbarkeitsgrenzen am Ende des Arbeitslebens beeinflussen, wie viel Kapazität jedem Menschen im Beruf zur Verfügung stehen. Gerade ältere Mitarbeiter sind durch ihre langjährigen Erfahrungen besonders wertvoll für Unternehmen, wünschen sich jedoch nicht selten eine Verringerung der Arbeitszeit und auch eine Anpassung der Arbeitsinhalte. Eine schrittweise Reduktion der körperlichen Arbeitsbelastung und des Zeitdrucks kann dabei helfen, länger im Erwerbsleben zu bleiben und das eigene Wissen weiterzugeben.

Neue Arbeitsmodelle können auch hier hilfreich sein. Job-Sharing zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern wird in einigen Betrieben bereits umgesetzt, wobei die Tätigkeitsfelder an die unterschiedlichen Kompetenzen der Partner angepasst sind. Andere Positivbeispiele sind etwa einen Pensionistenpool, in dem ältere Arbeitnehmer mit viel Erfahrung über fixe Teilzeilverträge die notwendigen Kapazitätsspitzen ausgleichen und dem Betrieb als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Dennoch braucht es neben solchen Pioniermodellen die allgemeine Möglichkeit, den Pensionseintritt flexibler zu gestalten.

Wir fordern

Arbeitszeiten, die mit Betreuungsaufgaben kompatibel sind.

Statt familienfeindlicher, einseitiger Flexibilisierung entsprechend Wirtschaftsinteressen. Anspruch auf Elternteilzeit unabhängig von Betriebsgröße. Konstruktiver Dialog und Pilotprojekte zur Umsetzung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle und attraktiver Teilzeit-Arbeitsplätze für Eltern mit Betreuungsaufgaben.

Die Forcierung des Papamonats und mehr Unterstützung dafür.

Prüfung und Pilotierung eines Modells für KMUs ähnlich der Betriebshilfe für Selbstständige: Zurverfügungstellung einer Ersatzarbeitskraft. Einführung eines Rechtsanspruchs auf den Papamonat bei mittleren und großen Unternehmen.

Den Ausbau des Altersmanagements in Betrieben.

Verstärkte Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen hinsichtlich altersgerechter Arbeitsgestaltung und des Personalmanagements einer altersgemischten Belegschaft. Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte zu Alter(n), Arbeit und Gesundheit. Erstellung von Altersstrukturprognosen der Belegschaft.

Einen flexiblen Pensionseintritt mittels Pensionskorridor.

Freie Wahl des Pensionseintritts zwischen dem 60. und dem 70. Lebensjahr für Arbeitnehmer. Verstärkter Kündigungsschutz zur Absicherung der Wahlfreiheit. Vermeidung einer Mehrbelastung der Steuerzahler durch Abschläge: Ein jährlicher Steigerungsbetrag für die ersten 40 Versicherungsjahre von 1,75 %. Danach jährliche Erhöhung des Steigerungsbetrags um 0,25 Prozentpunkte. Resultat nach 45 (50) Beitragsjahren ist eine Pension von 82,5 % (100 %) der Bemessungsgrundlage.

3 Arbeitsbedingungen in Mangelberufen auf dem Prüfstand

→ **Wir brauchen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Mangelberufen statt verschärfter Zumutbarkeitsbestimmungen.**

Innerhalb der letzten Jahre sind mehrere besorgniserregende Trends sichtbar geworden: Die generelle psychische Belastung am Arbeitsplatz ist gestiegen und in vielen Branchen und Berufen häufen sich Beschwerden über Arbeitsbedingungen (und Löhne, mehr dazu im

nächsten Kapitel). Auch die Nachfrage nach Arbeitskräften ist in vielen Branchen gestiegen, doch statt Anstrengungen, dort die Arbeitsbedingungen zu verbessern, wird vielfach nach einer weiteren Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen für Arbeitslose und einem Zuzug von billigen Arbeitskräften verlangt.

Regelmäßige Erhebungen der AK zeigen, dass besonders Textilarbeiter, Bauarbeiter und Reinigungskräfte von schlechten Arbeitsbedingungen betroffen sind. Auch Fernkraftfahrer sowie Personal in der Gastronomie und im Einzelhandel berichten überdurchschnittlich oft über ein schwieriges, belastendes Arbeitsumfeld. Die Gründe dafür sind zahlreich: Große Verantwortung, dauernde hohe Konzentration und Zeitdruck bringen psychische Belastung mit sich. Der hohe Stress bei gleichzeitig geringen Gestaltungsmöglichkeiten und oft auch geringer Wertschätzung verschärft das Problem. Lange und unregelmäßige Arbeitszeiten, keine Weiterbildungsmöglichkeiten und eine gesundheitlich belastende Tätigkeit sind Thema der meisten Beschwerden über Arbeitsbedingungen, die bei der AK eingehen.

Die Arbeitsbelastung beeinflusst auch die längerfristigen Perspektiven im Beruf. Mehr als die Hälfte der Reinigungskräfte und Kraftfahrer glaubt, ihren Beruf nicht bis zur Pension ausüben zu können. Trotz alledem betreiben die wenigsten Betriebe strategische Gesundheitsvorsorge. Perspektiven zum Auf- und Umstieg gibt es wenig, sind es doch gerade diese sogenannten Mangelberufe, für die meist keine Weiterbildungsförderungen genehmigt werden. Und für einen verfrühten Pensionseintritt müssen Menschen in diesen Berufen oft erhebliche finanzielle Abschläge in Kauf nehmen.

Wir fordern

Die Forcierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Inklusive gesetzlichem Arbeitsschutz, Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankung und betrieblicher Gesundheitsförderung. Planung von Umstiegsangeboten aus besonders belastenden Tätigkeiten entsprechend der individuellen Leistungsmöglichkeit, rechtzeitige Umqualifizierung bei Bedarf.

Ein genaues Monitoring der Arbeitsbedingungen in Problemlberufen.

Mehr Ressourcen für das Arbeitsinspektorat, um anhaltend schlechten Bedingungen in einzelnen Betrieben und Branchen Einhalt zu gebieten.

Die Einbezahlung der Schwerarbeitszulagen ins Pensionssystem.

Zulagen für Schwerarbeit sollten künftig in das einheitliche Pensionssystem einbezahlt werden, um die Bemessungsgrundlage für die betroffenen Personen zu verbessern. Dadurch Erleichterung des früheren Pensionsantritts, wenn gesundheitliche Gründe dazu zwingen. Abschlagsfreie Auszahlung dieser Ansprüche.

Keine Beschränkung der Bildungsförderung auf Mangelberufe.

In einem ungeliebten oder stark belastenden Beruf gefangen zu bleiben, ist niemandem zumutbar.

4 Flexibilisierung heißt nicht Prekarisierung

Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind schon länger im Steigen. Wir beobachten mehr Leiharbeit und eine höhere Mitarbeiterfluktuation. Neben anhaltend niedrigen Löhnen zeugt das von einer prekären Arbeitsmarktintegration. Dabei stehen die Einkommenssicherung und die mittelfristigen Perspektiven am Arbeitsmarkt auf dem Spiel. Eine hohe Fluktuation der Arbeitskräfte schadet allerdings auch den Unternehmen: Sie dämpft den Anreiz zu Weiterbildungsinvestitionen – somit leidet längerfristig auch die Produktivitätsentwicklung.

Leiharbeit Österreich



Wir fordern

Maximal 10 % Leiharbeiter im Jahresschnitt für Betriebe.

Eine Begrenzung von Leiharbeit, die zwar Raum bietet, um starke Produktionsschwankungen auszugleichen, aber der Normalisierung dieser Beschäftigungsform einen Riegel vorschiebt.

[löhne und steuern]

Vorarlbergs wirtschaftliche Stärke und hohe Produktivität ist gut dokumentiert. Doch ein Blick auf die Einkommensentwicklung der letzten Jahre straft die Behauptung Lügen, Wirtschaftsgewinne würden automatisch an alle verteilt. Wir setzen uns für eine grundlegende Umorientierung unseres Steuersystems ein, um Arbeit zu entlasten, unseren Sozialstaat abzusichern und die Ränder der Vermögensverteilung zu glätten.

1 Lohnentwicklung und Konsumausgaben

Folgen wir beliebten Argumenten in Wirtschaft und Politik, sollten wir, der wirtschaftlichen Lage entsprechend, auch eine Zunahme des Reallohns, des Haushaltskonsums und der allgemeinen Lebensqualität erwarten. Tatsächlich haben Arbeitnehmer seit Beginn des neuen Jahrtausends eine stagnierende, im unteren Einkommensbereich sogar rückläufige Reallohnentwicklung hinnehmen müssen. Bundesweit haben Menschen 2014/15 um 7,2 % weniger ausgegeben als fünf Jahre zuvor (bedarfsgewichtet, inflationsbereinigt).

→ Wir brauchen nachhaltige steuerliche Maßnahmen, um die Abwärtsspirale der Löhne umzukehren.

Die Steuerreform 2016 zeigt, in welche Richtung nachhaltige Lösungen gehen müssten. Durch die Reform stand vielen Menschen ein höheres reales Einkommen zur Verfügung, der Konsum stieg an und erstmals seit Jahren sank die Arbeitslosigkeit deutlich ab. Ohne langfristig wirksame Maßnahmen gegen die anhaltende Rückentwicklung der Reallohne werden die Effekte der Reform jedoch

Reale Einkommenssteigerung



2016 lag das Nettomedian-einkommen der Arbeitnehmer in Vorarlberg dank Steuerreform bei **1.626 Euro**, ohne Reform wären es **1.547 Euro** gewesen.

Quelle: Statistik Austria (eigene Berechnungen)

rasch verpuffen. Gerade durch den wirtschaftlichen Aufschwung wird für 2017 eine höhere Inflation von 2 % prognostiziert.

Die Kalte Progression gehört endgültig und umfassend abgeschafft. Tarifstufen und Freibeträge werden derzeit nicht regelmäßig an die Inflation angepasst, dadurch erreichen jegliche Lohnerhöhungen die Arbeitnehmer nur minimal oder gar nicht. Wichtig für eine zufriedenstellende Lösung dieses Problems wäre eine automatisierte Lösung, um Anpassungen einer endlosen politischen Debatte zu entziehen und deren wahlkampfpolitische Instrumentalisierung zu verhindern. Die so wichtige Steuerreform war längst überfällig und trotz Versprechungen ist die Kalte Progression auch während der letzten Regierungsperiode nicht abgeschafft worden.

Wir fordern

Das endgültige Ende der Kalten Progression.

Eine effektive und spürbare Entlastung für alle durch eine unbeschränkte, automatische und jährliche Anpassung des Steuertarifs sowie der Frei- und Absetzbeträge an den Reallohn (Vorbild Schweden) oder an die Inflation (Vorbild Schweiz).

2 Löhne und Produktivität

Schenkt man der Standortdebatte Glauben, sind es die angeblich exorbitanten Löhne, die die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit Vorarlbergs beeinträchtigen. Nur durch niedrigere Löhne und flexiblere Arbeitszeiten (sprich: das Einsparen von Überstundenzuschlägen) – so wird behauptet – kann Vorarlberg wieder konkurrenzfähiger werden. Natürlich machen die wenigsten sich die Mühe, den Zusammenhang zwischen Lohn, Produktivität und Wettbewerb in Vorarlberg einmal unter die Lupe zu nehmen.

Ein hoch entwickelter industrialisierter Standort wie Vorarlberg, wo die Löhne auf die hohe Qualifikation, Innovationsfähigkeit und Produktivität der Arbeitnehmer Bezug nehmen, ist nicht mit einem Billiglohnland vergleichbar. Unser Standort ist nicht aufgrund niedriger Produktionskosten attraktiv, sondern dank des exzellenten Humankapitals. Daher ist nicht die Höhe der Löhne, sondern, wenn überhaupt, das Ausmaß der Löhne an der geschaffenen realen Wertschöpfung entscheidend. Hier zeigt sich, dass die Lohnstückkosten in Österreich im Vergleich mit anderen OSZE-Ländern deutlich niedriger sind. Schlussendlich spielen auch die Kapitalkosten und geplanten Gewinnmargen der Unternehmen eine entscheidende Rolle für den Exporterfolg.

Die Forderungen nach Nulllohnstunden und dem Verzicht der Arbeitnehmer auf eine Gewinnbeteiligung schießt vor diesem Hintergrund gehörig ins Leere. Im Gegenzug unterstützt eine umfassende Betrachtung dieser Tatsachen Forderungen nach einer besseren Entlohnung der Arbeitnehmer, die den wirtschaftlichen Erfolg unserer Region mittragen.

Wir fordern

Eine gewinn- und produktivitätsorientierte Lohnpolitik.

Lohnerhöhungen müssen neben der Teuerung auch die Zugewinne für die Wirtschaft widerspiegeln, die durch eine höhere Produktivität entstehen. Daher: Bei Gehaltsverhandlungen die Wiederorientierung an der durchschnittlichen Produktivitätssteigerung aller Wirtschaftsbereiche, um Lohnsteigerungen relativ stabil zu halten.

3 Steuerbelastung von Arbeit und Konsum

Unser Sozialstaat wird derzeit ausschließlich über die Lohnabgaben finanziert. Aufgrund zwei gegensätzlicher Entwicklungen ist das Finanzierungsmodell in dieser Form nicht mehr zukunftsfähig.

Auf der einen Seite entfällt ein immer größerer Anteil der Steuereinnahmen auf die Lohnsteuer. Das ist nicht nur eine Frage der steuerlichen Gerechtigkeit. Das Älterwerden der Bevölkerung und die Verlängerung der Ausbildungszeit vermindern den Anteil der lohnsteuerpflichtigen Erwerbstätigen sowohl zu Beginn als auch am Ende des Arbeitslebens. Andererseits sinkt

→ Wir brauchen eine steuerliche Entlastung von Lohnneinkommen, um eine zukunftsorientierte Steueraufteilung zu schaffen.

die Lohnquote, also der Anteil des Faktors Arbeit am Volkseinkommen. Dies ist zum einen auf technologische und arbeitssparende Veränderungen zurückzuführen. Insbesondere Technologiefirmen können mit einer relativ geringen Beschäftigtenzahl außerordentlich hohe Gewinne erzielen. Durch die fortschreitende

Digitalisierung wird sich dieser Trend weiter fortsetzen, allerdings wird auch kapitalgestützte Wertschöpfung weiter steuerlich entlastet. Doch auch die Globalisierung hat starke Veränderungen der Machtverhältnisse in den Finanz- und Gütermärkten verursacht. Große, internationale und oftmals in der digitalen Wirtschaft operierende Unternehmen leisten trotz der immensen Gewinne, die sie hier im Land erzielen, kaum einen steuerlichen Beitrag, um die Gesellschaft, von deren Kaufkraft, Innovationsfähigkeit und Infrastruktur sie profitieren, auch zu erhalten. Wir müssen faire Spielregeln für alle durchsetzen – nicht nur für Arbeitnehmer und lokal gebundene Unternehmen.

Betriebs- und andere Kapitaleinkommen privater Haushalte werden anonym versteuert, nicht zusammen mit Einkommen aus unselbstständiger oder selbstständiger Beschäftigung. Daher ergibt sich auch nicht die Möglichkeit einer adäquaten steuerlichen Progression. Stattdessen wird eine Einheitssteuer von 25 Prozent eingehoben. Davon profitieren hauptsächlich Privathaushalte im obersten Einkommensbereich. Denn nur dort spielen Kapitaleinkommen eine wirklich nennenswerte Rolle.

Steueraufkommen aus Kapitalerträgen und Unternehmensgewinnen



Dafür weist Österreich den zweithöchsten Steuerertragsanteil von Arbeit unter den 28 EU-Staaten auf.

Quelle: OSZE, Eurostat

Sind wir nicht bereit, die grundlegende Aufteilung der Besteuerung zu ändern, kann das nur zulasten einer Gruppe gehen – der Arbeitnehmer. Der Schaden ist doppelt durch die höhere steuerliche Belastung und durch den Druck auf Services und Sozialleistungen, die finanziert werden müssen.

Wir fordern

Mehr Einsatz für die Besteuerung digitaler Unternehmen im Land.

Auf nationaler und auf europäischer Ebene die Verstärkung der Bemühungen, internationale Unternehmen dort zu regulieren und zu besteuern, wo sie ihren Umsatz erwirtschaften.

Steuerliche Entlastung der Arbeit durch eine Wertschöpfungsabgabe.

Steuerbeträge der Unternehmen nicht auf Basis der Lohn- und Gehaltssumme, sondern auf Basis der gesamten Wertschöpfung, d. h. inklusive Gewinne, Fremdkapitalzinsen, Mieten und Pachten. Dadurch Verbreiterung der Bemessungsgrundlage um fast 70 % bzw. ein niedrigerer Beitragssatz bei gleichem Steueraufkommen. Weitere Folgen: Entlastung personalintensiver Unternehmen und stärkere Belastung von Unternehmen, die ihren Gewinn mit wenig Personal erzielen.

Eine progressive Kapitalertragssteuer (KESt).

Die Wiedereinführung der Einhebung der KESt im Rahmen der Einkommenssteuererklärung anstatt der anonymen Einhebung durch Finanzinstitute. Dadurch die Möglichkeit der Anpassung der Besteuerung von Kapitaleinkommen an die progressive Lohnbesteuerung.

4 Vermögensverteilung

→ Wir brauchen eine umfassende Besteuerung von Vermögen zur Sicherung unserer öffentlichen Versorgung und für verbesserte soziale Mobilität.

Nicht nur das Einkommen bestimmt die Lebensqualität und Gestaltungschancen, sondern auch das Vermögen. Durch die hohen Spitzensteuersätze und die Umverteilung durch den Sozialstaat sind die Einkommensunterschiede bei Löhnen und Pensionen in Österreich noch vergleichsweise gering. Doch

bei der Vermögensverteilung fehlen effektive Maßnahmen, derzeit wird nur Land- und Immobilienbesitz besteuert; die Erbschafts- und Schenkungssteuern wurden 2008 komplett abgeschafft. Daher zeigt sich ein ganz anderes, sehr ungleiches Bild.

Ein Vermögen kann man sich heute außer mit einem Managergehalt kaum noch durch Lohneinkommen aufbauen. Viel eher wird die Vermögensbildung davon bestimmt, ob man etwas zu erben hat und durch die relative Steuerfreiheit auf Kapitalgewinne und Vermögensübertragungen begünstigt. Und die Wichtigkeit von Vererbung oder Schenkung wird zunehmen. Die Nationalbank schätzt, dass im Jahr 2035 über 20 Milliarden Euro vererbt werden. Das entspricht einer Zunahme von 67 % im Vergleich zum Jahr 2015.

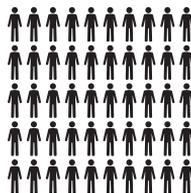
Aktuelle Berechnungen sprechen auch dafür, dass das Argument der Massenabwanderung von Vermögen eine leere Drohung ist, denn hauptsächlich handelt es sich hierbei um Großimmobilien. Doch so-

Privatvermögen in Österreich



Das reichste 1 % der Österreicher besitzt

40,5 %
des Gesamtvermögens



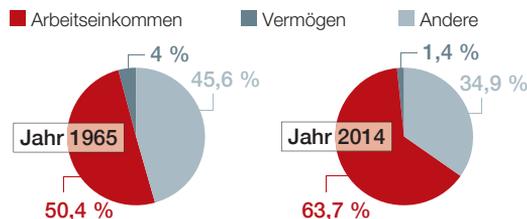
Die ärmsten 50 % der Österreicher besitzen

2,5 %
des Gesamtvermögens

Eine durchschnittliche Erbschaft verbessert die Position eines Haushaltes in Österreich im Schnitt um 17 Perzentilpositionen.

Quelle: Statistik Austria, AK Wien

Steueraufkommen in %



Die industrialisierten OSZE-Staaten beziehen im Schnitt 5,6 % ihres Steuereinkommens aus vermögensbezogenen Steuern, Österreich nur 1,4 %. Und: Mit wenigen Ausnahmen hebt fast jeder EU-Staat Erbschaftssteuern ein.

Quelle: INEQ/WU Wien, OSZE

gar bei etwaiger Abwanderung könnte durch Steuern auf Privatvermögen ein Aufkommen in Milliardenhöhe erzielt werden. Und Österreich hinkt anderen Ländern hinterher, diese Chance zur Absicherung unserer Bildungs- und Gesundheitssysteme zu nutzen. Denn im Gegensatz zu anderen wird diese Einnahmenquelle trotz des enormen heimischen Gesamtvermögens kaum genutzt.

Wir fordern

Direkte Vermögens-, Erbschafts- und Schenkungssteuern.

Vermögenssteuermodelle mit einem Freibetrag von 1 Million, um eine zusätzliche Belastung des Mittelstands zu vermeiden. Erbschafts- und Schenkungssteuervarianten sind so auszugestalten, dass sie kleinere Erbschaften und enge Familienmitglieder gegebenenfalls ausnehmen.

5 Niedrigeinkommen

→ **Wir brauchen stabile Beschäftigungsverhältnisse und eine aktive Mindestlohnpolitik, damit Menschen von Arbeit auch leben können.**

Ein Einkommen, von dem man leben kann, ist ganz entscheidend eine Frage von sicheren Beschäftigungsverhältnissen. Niedriglöhne finden sich kaum in ganzjährigen Vollzeitstellen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind viel eher betroffen. Saison- und Teilzeitarbeit sind in

einigen Branchen fast Garant für ein niedriges Einkommen. Als Niedriglohnbranchen stechen die Textilbranche und der Einzelhandel, die Land- und Forstwirtschaft, der Tourismus- und Dienstleistungssektor besonders hervor. Nimmt man den Bereich Gastgewerbe repräsentativ unter die Lupe, zeigt sich in diesem personalintensiven Sektor kein schönes Bild: Jeder zweite der knapp 23 000 Mitarbeiter muss mit einem Gehalt von weniger als 1.348 Euro netto auskommen. Auch die 165 Versicherungstage pro Jahr liegen weit unter dem Schnitt.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 1.500 Euro brutto war ein richtiger und wichtiger

Schritt in Richtung fairer Entlohnung in der Arbeitswelt. Österreichweit bezogen vor der Einigung jede sechste Frau und jeder zwölfte Mann einen niedrigeren Bruttolohn. Neben den klassischen, personalintensiven Niedriglohnbranchen profitierten besonders Branchen ohne Kollektivvertrag vom

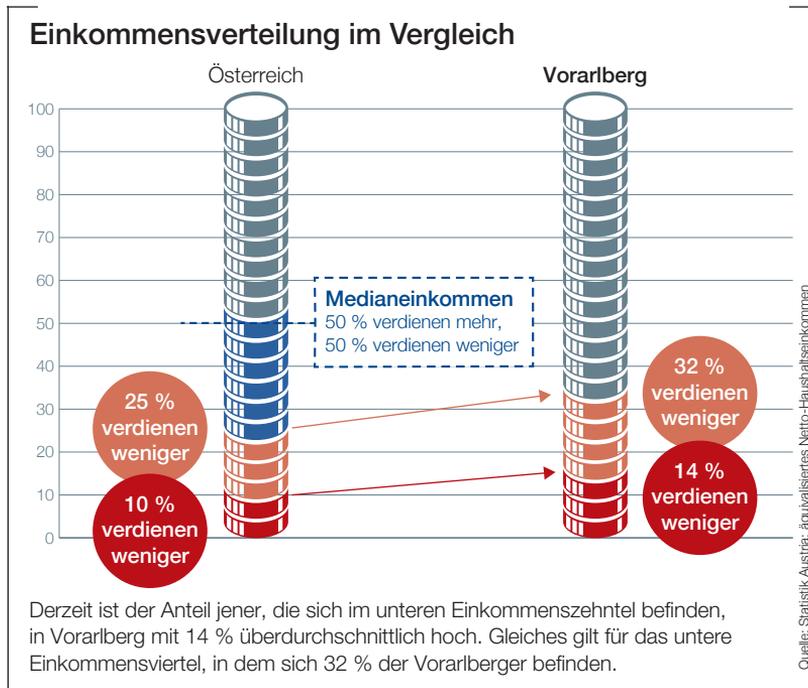
Niedriglohn

Überdurchschnittlich betroffen von Niedriglohn:



Quelle: WIFO

Mindestlohn. Allerdings muss uns klar sein, dass noch deutlich Luft nach oben besteht, während der Abstand zur Armutsgrenze – aktuell bei 1.000 Euro netto – nur sehr schmal ist. Nach Steuern bleiben vom Mindestlohn noch gut 1.200 Euro. Bei Krankheit, Unfall oder einer akut notwendigen Ausgabe wird diese Grenze rasch unterschritten.



Wir fordern

Den gesetzlichen Mindestlohn von 1.700 Euro brutto.

Mindestlohnpolitik in den nächsten Jahren muss dafür sorgen, dass die untersten Erwerbseinkommen zumindest nicht schwächer steigen als die Richtsätze in der Mindestsicherung.

6 Gender Pay Gap

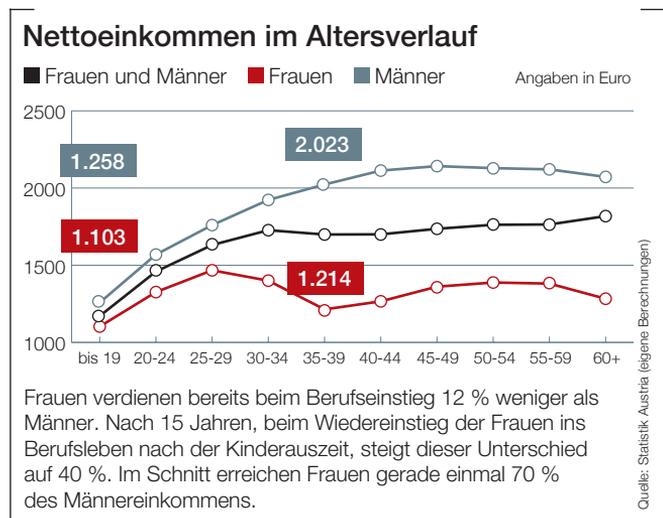
→ Wir brauchen mehr Transparenz und Wertschätzung, um das Prinzip der gleichen Bezahlung für gleiche Leistung endlich umzusetzen.

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in Vorarlberg sind nach wie vor gravierend. Das liegt zum einen an der geschlechtsspezifischen Aufteilung der schlechter bezahlten Branchen und Berufe, zum zweiten an den Einkommensverlusten während der Kinderauszeit, zum dritten am niedrigen Be-

schäftigungsausmaß von Frauen und zuletzt an der geringen Anzahl von Frauen in leitenden Positionen. Dementsprechend vielseitig sind die notwendigen Handlungsansätze, um Frauen zu einem gerechteren Einkommen zu verhelfen. In diesem Kapitel diskutieren wir vor allem die nötigen Maßnahmen zu Löhnen und Steuern, weitere Maßnahmen finden sich in den übrigen Kapiteln.

Frauen sind unterrepräsentiert in besser bezahlten Branchen, vor allem in Technik und Produktion. Hierbei unterstützen wir alle effektiven Maßnahmen, die darauf abzielen, Frauen solche Berufsperspektiven näherzubringen. Einer stereotypen Berufswahl trotz anderweitiger Fähigkeiten oder Einkommensaussichten wird beispielsweise durch flächendeckende und intensive Berufsorientierung entgegengewirkt.

Das ändert jedoch wenig daran, dass traditionelle Frauenberufe aufgewertet werden müssen. Viele dieser klassischen Tätigkeiten sind unersetzlich und brauchen entsprechende gesellschaftliche Anerkennung, die sich in einer höheren Entlohnung niederschlagen soll. Berufe mit besonders hohem Frauenanteil sind personenbezogene Dienstleistungsberufe in den Bereichen Soziales und Erziehung, im Gesundheitsbereich, im Handel, in der Gastronomie und in der Gebäudereinigung – derzeit mit durchwegs unterdurchschnittlicher Bezahlung, hoher Teilzeitquote und oft auch hoher Arbeitsbelastung.



Auch die vertikale Segregation, also die Abwesenheit von Frauen in höheren und besser bezahlten Positionen, muss bekämpft werden. Hierbei spielt Transparenz in Gehaltsverhandlungen und -einstufungen eine essenzielle Rolle. Wissen um typische Gehälter und um die Einstufungskriterien in Gehaltsklassen ist eine wichtige Voraussetzung für Engeltfairness. Trotz einiger Fortschritte ist hier noch viel zu tun. Die gesetzliche Regelung, die Unternehmen ab einer gewissen Mitarbeiterzahl zu einem Einkommensbericht verpflichtet, wird zwar weitestgehend befolgt. Doch nur in äußerst wenigen Fällen wird mit den Berichtsergebnissen aktiv weitergearbeitet. Insbesondere die Kommunikation der Ergebnisse ist nach wie vor lückenhaft – in den meisten Fällen ist die Belegschaft nicht mit der innerbetrieblichen Entgeltverteilung vertraut. Dementsprechend kann auch keine kritische Auseinandersetzung stattfinden.

Wir fordern

Verbesserte Durchsetzung von Einkommenstransparenz.

Verstärkte Einbindung von Betriebsräten in die innerbetriebliche Kommunikation von Einkommensberichten. Klare Darstellung von Einstufungskriterien. Verschärfung der Sanktionen bei Nichtbefolgung des Gleichbezahlungsprinzips.

Die Kollektivvertragsaufwertung in Frauenbranchen und -berufen.

Zumindest auf die Höhe des von uns geforderten Mindestlohns von 1.700 Euro brutto, um einen spürbaren Effekt besonders bei Teilzeiteinkommen zu erzielen. Das betrifft besonders die Gastronomie, das Friseurgewerbe und den Einzelhandel.

Gehaltssicherheit bei der Rückkehr aus der Karenz.

Den Rechtsanspruch auf das vorherige Gehalt, unabhängig davon, ob der ursprüngliche Tätigkeitsbereich noch vorhanden ist. Dadurch stärkerer Anreiz für Arbeitgeber, auch jene Mitarbeiter in Karenz in die Personalplanung und Unternehmensentwicklung miteinzubeziehen.



[soziales, familie und alter]

Die Arbeit ist nur das halbe Leben. Daher ist für einen guten Standort Vorarlberg genauso wichtig, welche Leistungen für Menschen geboten werden, die den eigenen Unterhalt nicht allein bestreiten können, Kinder versorgen müssen oder die ihr Erwerbsleben schon hinter sich haben.

1 Sozialpolitik

Auch in Vorarlberg waren die Auswirkungen der globalen Wirtschaftskrise spürbar und äußerten sich in verschärfter Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung während der Krisenjahre. Und es deutet nichts darauf hin, dass wir uns komplett von den tiefer greifenden Effekten der Krise erholt haben. Nach wie vor trennt viele Vorarlberger nur unser Sozialsystem von der Armutsgefährdung – und das, obwohl viele davon arbeiten

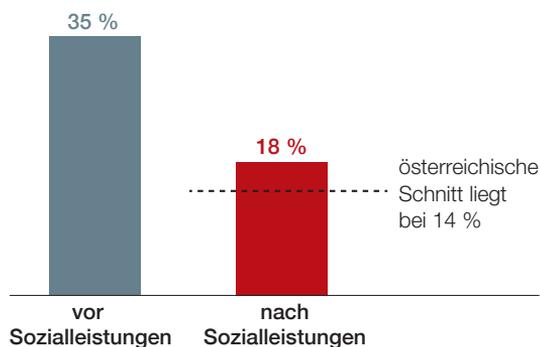
→ **Wir brauchen ein soziales Vorarlberg, wo zielgerichtete Hilfe und effiziente Verwaltung Hand in Hand gehen.**

oder in Pension sind. Vielfach liegt das daran, dass Arbeits- und Wohnungslosigkeit als auch Armutsgefährdung sich zunehmend verfestigen. Ist man einmal davon betroffen, gestaltet es sich meist als äußerst schwierig, sich daraus wieder zu befreien.

Andererseits sind auch vermehrt Menschen, die aus Europas Nachbarländern nach Vorarlberg geflüchtet sind, auf Hilfe angewiesen.

Doch auch aus anderen Gründen ist Sozialpolitik ein Thema. Das liegt einerseits daran, dass Haushalte mit niedrigem Einkommen

Armutsgefährdete Bevölkerung



Quelle: Statistik Austria

verhältnismäßig mehr für essenzielle Posten wie Ernährung und Wohnen ausgeben müssen. Deswegen wirken sich Preisveränderungen in diesen Warengruppen deutlich stärker auf ihre Unterhaltsfähigkeit aus. Tatsächlich sind die Preise von Lebensmitteln, Energie und Mieten in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich gestiegen. Parallel dazu muss die schlechte Lohnentwicklung und die Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen betrachtet werden. So macht sich der Trend der Erwerbsarmut, der anderweitig schon weiter fortgeschritten ist, auch hier zunehmend bemerkbar.

Es kann nicht sein, dass Leben trotz Arbeit nicht mehr leistbar ist. Deswegen hat Sozialpolitik für uns nichts mit einer Neiddebatte zu tun. Vielmehr geht es darum, die Bedürfnisse der Menschen zu erkennen, und ihnen die nötige Hilfestellung zur größtmöglichen Selbstständigkeit zu bieten. Wir können nicht die Augen vor gestiegenen Lebenshaltungskosten verschließen und durch falsches Sparen Löcher in unser Sozialnetz reißen. Natürlich ist die beste Politik eine solche, die durch Prävention den Bedarf für Sozialpolitik verringert. Deswegen sind besonders wichtige sozialpolitische Maßnahmen die Prävention von Arbeitslosigkeit, eine starke Mindestlohnpolitik und die Schaffung von leistbarem Wohnraum.

Gleichzeitig verschließen wir nicht die Augen davor, dass unser Sozialsystem starken Belastungen ausgesetzt ist und zukünftigen demografischen Entwicklungen gewachsen sein muss. Wir sprechen uns daher für Effizienzsteigerungen in der Verwaltung statt Sparen am Menschen ein. Unser Vorschlag sieht eine Zusammenlegung der Krankenkassen zu Länder-Gesundheitszentren vor, für eine optimale Balance zwischen organisatorischer Vereinfachung und regionaler Autonomie.

Wir fordern

Eine durchdachte Sozialversicherungsreform.

9 Länder-Servicezentren statt 36 Krankenkassen entsprechend AK-Modell. Kurze Entscheidungswege, Rücksichtnahme auf regionale Bedürfnisse, Versichertenähe und die Ausnützung von Effizienzpotenzialen. Der bestehende Hauptverband als künftige Dachorganisation mit koordinierender Funktion für die Servicezentren. Jedenfalls Beibehaltung der Selbstverwaltung.

2 Familienpolitik

Für uns ist klar: Bezahlte Arbeit und Kinderbetreuung sind eine Henne-Ei-Frage. Ohne Erwerbstätigkeit besteht kein oder nur geringer Bedarf und daher oft auch kein Anspruch auf externe Betreuung, doch ohne eine vorherige Regelung der Kinderbetreuung ist wiederum keine Erwerbstätigkeit möglich. Um diesem Problem zuvorzukommen, müssen mehr und bessere Kinderbetreuungsplätze proaktiv geschaffen werden. Mittel müssen von vornherein zur Verfügung gestellt und die Gemeinden stärker in Verantwortung gezogen werden, denn hier zeigt sich der größte Nachholbedarf. Wird – vor allem in ländlichen Gebieten – erst auf entsprechende Nachfrage reagiert, gibt es auch in 20 Jahren noch kein passendes Angebot. Unseren Erhebungen entsprechend ist qualitativer Ausbau besonders bei Kindergärten, quantitativer

→ **Wir brauchen Maßnahmen, um Müttern und Vätern eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit und Zeit mit der Familie zu ermöglichen.**

Ausbau besonders bei Krippen vonnöten, um bedarfsgerechte Ganztagsbetreuungsangebote zu schaffen, die dem Vereinbarkeitsindikator (VIF) entsprechen.

Parallel dazu hinkt auch die rechtliche Lage den tatsächlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten hinterher. Eltern haben derzeit, vor Beginn des verpflichtenden Kindergartenjahrs ein Jahr vor Schuleintritt, noch keinen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für ihr Kind. Ein solcher Anspruch ist daher überfällig und muss den vielfältigen Bedürfnissen der Eltern gerecht werden. Eltern sollten den Kinderbetreuungsplatz nach Kriterien, die für ihre Alltagsbewältigung entscheidend sind – z. B. Wohnort- oder Arbeitsplatznähe, Öffnungszeiten oder Mittagessensangebot – auswählen können.

Kindergarten & Erwerbstätigkeit



Quelle: AK Vorarlberg (Stand 2015/16)

Damit es sich für Frauen finanziell lohnt, arbeiten zu gehen, braucht es eine Reduktion des Selbstbehaltes bei der Kinderbetreuung, mit dem Ziel, diese letztendlich kostenfrei nutzen zu können. Wenn in der Kosten-Nutzenrechnung einer Frau dem zusätzlichen Einkommen fast gleich hohe Betreuungskosten gegenüberstehen, wird ihr die Entscheidung, zuhause zu bleiben, von den finanziellen Gegebenheiten abgenommen. Alleinerzieherinnen sind noch einmal stärker von der Vereinbarkeitsproblematik betroffen und würden daher noch mehr von einer Kostenreduktion profitieren. Die derzeit gül-

tige Staffelung der Elternbeiträge ist ein wesentlicher Schritt in die richtige Richtung, darf aber nicht das Endziel sein. Denn das gestaffelte Modell der Kindergartenbeiträge hat laut Rechnungshofbericht bis Juni 2017 nur 240 Kinder erreicht.

Auch öffentliche Geldleistungen sind entscheidend dafür, ob sich eine Erwerbstätigkeit beider Eltern lohnt. Zum Beispiel ist es für viele Familien ein finanzieller Nachteil, die Zuverdienstgrenze zum Alleinverdienerabsetzbetrag zu überschreiten. So liegt die Entscheidung für eine traditionelle Aufteilung der Erwerbsarbeit auf der Hand, unabhängig davon, ob das den eigentlichen Wünschen entspricht. Diese und weitere Zuverdienstgrenzen bzw. die Berechnung nach dem Familieneinkommen – wie bei der Gewährung der Wohnbeihilfe und des Familienzuschusses des Landes Vorarlbergs – gehören umgehend abgeschafft.

Wir fordern

Eine Offensive bei Qualität und Quantität in der Kinderbetreuung.

Mehr Plätze insbesondere für Kleinkinder und den weiteren Ausbau des Betreuungsangebots entsprechend den Kriterien des Vereinbarkeitsindex.

Ein Recht auf einen Kindergartenplatz und Wahlfreiheit für Eltern.

Ein rechtlicher Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes. Anspruch am Wohn- oder am Arbeitsort, dadurch leichteres Finden eines passenden Betreuungsplatzes. Parallel dazu die Auflockerung der Sprengel und die Förderung der Zusammenarbeit von Gemeinden und Firmen bei der Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen.

Kinderbetreuung ohne Selbstbehalt für alle Kinder.

Gratis Kinderbetreuung als langfristiges Ziel. Ein konkreter Umsetzungsplan auf mehrere Jahre.

Eine Neuregelung der Berechnungsbasis für Leistungsansprüche.

Die Überprüfung der verhaltensökonomischen Effekte von Anspruchsrechnungen auf Familieneinkommensbasis. Prüfung der Umsetzbarkeit alternativer Berechnungsmethoden, besonders auf Individualbasis, und in Hinblick auf internationale Vorreiter.

Wir schaffen

Überblick und Entscheidungsgrundlagen bei der Kinderbetreuung.

Mit dem Kinderbetreuungsatlas der AK können Eltern landesweit Betreuungseinrichtungen suchen und nach relevanten Kriterien wie Wohnort- oder Arbeitsplatznähe, Öffnungszeiten oder Mittagessensangebot abfragen.

3 Altersarmut von Frauen

Die Absicherung im Alter ist Teil des gesellschaftlichen Übereinkommens und sollte für alle gewährleistet sein, gerade wenn sie zum Erhalt der Gesellschaft selbst beitragen.

Doch Frauen im Pensionsalter sind noch stärker armutsgefährdet als allein-erziehende Mütter. Das hat viele Gründe: Oft haben sie ihre Erwerbstätigkeit

→ **Wir brauchen Pensionsabsicherung besonders für jene, die wichtige gesellschaftliche Aufgaben übernehmen.**

wegen der Familienplanung lang unterbrochen oder vollständig aufgegeben. Haben sie danach die Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen, ist diese oft durch lange Teilzeitphasen bzw. nicht angemeldete Arbeit gekennzeichnet.

Dadurch vermindert sich die Bemessungsgrundlage für Pensionsansprüche bei Frauen wesentlich. Verstärkt wird das noch durch eine unzureichende Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf die Pension oder durch den Wegfall von Witwenpensionen bei der Scheidung. Und die Möglichkeit des freiwilligen Pensionssplittings, also der teilweisen Übertragung der Pensionsansprüche des besser verdienenden Ehepartners auf den anderen Partner, wird – wenig überraschend – in der Praxis nicht gelebt. Hier ist dringender Reformbedarf gegeben. Wer Lebenszeit eingesetzt hat, um die nächste Generation großzuziehen, den dürfen wir im Alter nicht im Stich lassen.

Altersarmut von Frauen



Drei von vier Pensionisten im niedrigsten Einkommensviertel sind Frauen.

Quelle: Statistik Austria

Wir fordern

Eine bessere Pensionsanrechnung von Kinderbetreuungszeiten.

Die Koppelung des Fixsatzes für Kinderbetreuungszeiten am Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen. Dadurch Vermeidung einer nachteiligen Berechnung anhand des niedrigeren Einkommens von Frauen – gerade wegen Teilzeit und Kindererziehungszeiten. Eine verbesserte Bewertung der Teilzeitarbeit für die Zeit der Elternteilzeitkarenz in Form eines erhöhten Steigerungsbetrages von zumindest 2,5 %.

Die Reform des Pensionssplittings.

Umwandlung des bestehenden opt-in-Prinzips in ein opt-out-System. Als Basis des Splittings nicht das Gehalt des besserverdienenden Partners, um nicht traditionelle Rollenbilder zu bestätigen. Stattdessen Summierung der Pensionsversicherungsbeiträge beider Eltern während der ersten sieben Jahre der Kindererziehung und Einzahlung jeweils zur Hälfte auf deren Pensionskonten. Unabhängig von der Form oder dem Bestehen der Partnerschaft.

4 Pflege und Lebensqualität im Alter

Die Pflege von unterstützungsbedürftigen älteren Menschen wird in Vorarlberg hauptsächlich von deren Angehörigen übernommen, daneben spielt

→ **Wir brauchen qualitätsvolle, zukunftssichere Pflege für Versorger und Versorgte.**

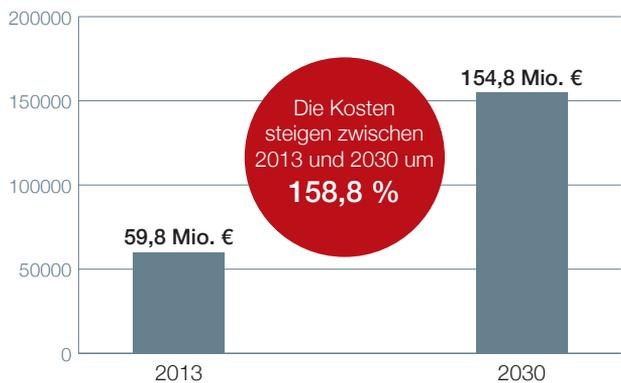
auch mobile Pflege, z. B. durch die Mobilien Hilfsdienste (MoHis) eine wichtige Rolle. Diese Formen der Pflege ermöglichen den Menschen, relativ lange im privaten Umfeld zu bleiben und

auch im letzten Lebensabschnitt viel persönliche Zuwendung zu erhalten. Das schafft Lebensqualität und entlastet auch das öffentliche Gesundheits- und Pflegesystem.

Durch das Älterwerden der Gesellschaft müssen wir bei unserem hohen Versorgungsgrad allerdings auch eine starke Zunahme der Kosten des Pflegesystems erwarten – zwischen 2025 und 2050 sollen sich die Kosten verdreifachen. Aktuelle Reformvorschläge ziehen jedoch den falschen Schluss: Durch Kürzungen der finanziellen und zeitlichen Ressourcen für Pflege werden wir unsere

Versorgung keinesfalls zukunftssicher gestalten. Dadurch wäre nicht nur die Qualität der Versorgung in Gefahr, sondern auch die Attraktivität dieses schon jetzt sehr gesuchten Berufs am Arbeitsmarkt. Wir benötigen vielmehr ein klares Zugeständnis zum gesellschaftlichen Wert von Pflegeaufgaben und die Forcierung von qualitätsvoller privater und mobiler Pflege, um kostenaufwendigere Formen der Versorgung so weit als möglich zu vermeiden.

Öffentliche Pflegekosten Vorarlberg



Bei der derzeit hohen Versorgungslage in Vorarlberg werden die öffentlichen Ausgaben in den nächsten Jahren stark ansteigen.

Quelle: WIFO, Statistik Austria

Es ist verstärkter Einsatz nötig, um die Absicherung von pflegenden Personen zu gewährleisten – von Familienmitgliedern als auch von jenen, die ihre Tätigkeit beruflich ausüben. Die Qualität der Pflege kann nur gesichert bleiben, wenn hier genügend finanzielle und zeitliche Ressourcen sowie eine gute Ausbildung und ein professionelles Management gewährleistet sind.

Wir fordern

Mehr Ressourcen für die Anstellung von MoHi-Kräften.

Ein normales Angestelltenverhältnis und dementsprechende Absicherung und Entlohnung für die über 2000 MoHi-Helfer im Land.

Mehr Plätze im Studiengang BSc Gesundheits- und Krankenpflege.

Zusätzliche Plätze zu den vorgesehenen 25 Studienplätzen in Dornbirn, um den Bedarf zu decken. Der Standort Feldkirch bietet sich an, da bereits die zugehörige schulische Ausbildung hier angesiedelt ist.

Die soziale und Pensionsabsicherung für Pflegende sicherstellen.

Untersuchung des aktuellen Sicherheitsnetzes für pflegende Angehörige. Insbesondere in Hinblick auf Pensionsansprüche, Pflegeperioden unter sechs Monaten sowie mehrjährige Pflege.

Entlastung und Umstiegsmöglichkeiten für ältere Pflegekräfte.

Möglichkeiten zum Umstieg zu mobilen Pflegesystemen oder in neue Beratungsdienstleistungen für stationäre Pflegekräfte, wenn Arbeitsbedingungen im Stationsbetrieb (etwa Nachtdienste) im Alter zu belastend werden.



[wohnen]

Vorarlberg ist eine der wohl bestgelegenen Regionen in ganz Europa. Doch die alpine Lage bedeutet auch, dass Wohnraum knapp ist. Umso entscheidender ist es, wie wir damit umgehen. Wenn leistbares Wohnen und der Traum vom eigenen Heim für Vorarlberger noch erreichbar sein soll, braucht es stärkere Ansätze und eine aktive Baupolitik, sowohl im Bereich Wohnbauförderung und sozialer Wohnbau als auch in Bezug auf Raumplanung und Flächenwidmung.

1 Verfügbarer Grund und Boden

→ **Wir brauchen politische Tatkraft, damit Wohnen wieder leistbar und Häusle bauen kein Wunschtraum wird.**

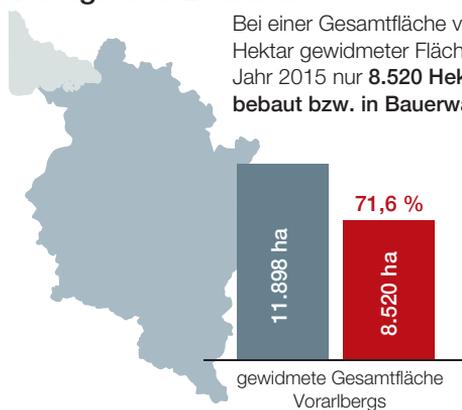
Bauland ist eine begrenzte Ressource, deren Preis bei hoher Nachfrage steigt. Vorarlberg ist nach Wien das am dichtesten besiedelte Bundesland und durch das Bevölkerungswachstum der kommenden Jahrzehnte wird

der Druck auf Grund und Boden nur steigen. Dementsprechend sind die Grundstücks- und Baukosten schon lange hoch. Derzeit ist jedoch nur ein Bruchteil der 3378 Hektar jederzeit bebaubaren Fläche genutzt oder am Markt verfügbar. Der Rest wird zu lukrativer Grundstücksspekulation gehortet, denn das künstlich verknappte Angebot treibt die Preise noch in die Höhe.

Das Vermögen und die Lebensvorstellungen der Vorarlberger sind vielfach mit dem eigenen Haus ver-

Verfügbares Bauland

Bei einer Gesamtfläche von 11.898 Hektar gewidmeter Fläche waren im Jahr 2015 nur **8.520 Hektar tatsächlich bebaut bzw. in Bauerwartung.**



Quelle: Land Vorarlberg

knüpft. Wenn Baugrund nicht wieder leistbar wird, teilt sich die Gesellschaft effektiv in jene mit ererbtem Grund, und jene, für die ein Grundkauf und das selbstgebaute Heim in unerreichbare Ferne rücken.

Bebauungsfristen und Aufschließungsbeiträge sind bereits gängige Maßnahmen in anderen Bundesländern, um einen stärkeren Druck zur Nutzung von Baugrund auszuüben. Diese Maßnahmen können auch wirksam sein, um Grundstücksspekulation zu verhindern und Baugrund wieder auf den Markt zu bringen. Daneben brauchen Gemeinden und Regionen Handlungsspielraum, um sich aktiv am Bodenmarkt beteiligen und in eine gut ausgearbeitete Raumplanung investieren zu können. Die Zersiedelung verschärft die Problematik der Grundstücksknappheit. Wohnbauförderungen können hier als Lenkwerkzeuge eingesetzt werden.

Wir fordern

Den Einsatz der Flächenwidmung zur Baulandmobilisierung.

Eine dreijährige Befristung von neuen Baulandwidmungen. Der Rückfall in Freifläche nach 20 Jahren nicht widmungskonformer Nutzung. Eine Infrastrukturabgabe nach drei Jahren. Ausnahme von Baugrundstücken in einer gewissen Größenordnung zur Vererbung an Familienmitglieder. Genehmigungspflicht für den Erwerb von Baugrundstücken, um Grundstücksspekulation gezielt zu unterbinden (Vorbild Liechtenstein).

Konkrete Instrumente für Gemeinden am Bodenmarkt.

Schaffung eines Bodenfonds für jede Gemeinde für Reservegründe für den sozialen Wohnbau sowie für Kleinunternehmen. Finanzierung aus Infrastrukturabgabeerlösen der Gemeinden, aus Landesmitteln und aus der Immobilienertragssteuer des Bundes. Adaptierung der Bodenwertabgabe als weiteres Instrument zu diesem Zweck. Schwellenwerte und Regelungen zur Abgabenbefreiung neu bewerten.

Die Förderung der überkommunalen Zusammenarbeit.

Zur Vermeidung eines abträglichen Wettbewerbs um Betriebsansiedelungen, für größere Effizienz bei der Aufschließung neuer Grundstücke und zur Unterbindung von Grundstücksdumping.

Den stärkeren Einsatz der Wohnbauförderung als Steuerinstrument.

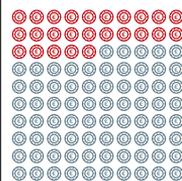
Beispielsweise indem der Anspruch auf Förderung bei der Unterschreitung von adäquat erhöhten Untergrenzen der Baunutzungsziffern verfällt.

2 Leistbares Wohnen und Bauen

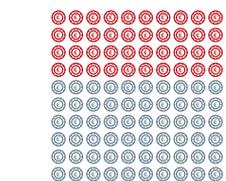
Leistbares Wohnen ist eine der Grundvoraussetzungen für Lebensqualität. Doch gibt es weiterhin große Defizite im Angebot an günstigen Miet- und Eigentumswohnungen sowie in den Städten. Das hohe Preisniveau und das nachlassende Angebot machen den Immobilienkauf für viele unleistbar, was inzwischen sogar schon am Immobilienmarkt sichtbar wird: Die Verkaufszahlen brachen im ersten Halbjahr 2017 um 14 % ein, entgegen dem Aufwärtstrend der letzten Jahre. Und die Wohnungen, die neu am Markt dazukommen, bewegen sich meist im oberen Preissegment. So können die im Jahr 2016 bewilligten Wohnungen zwar den berechneten Bedarf zahlenmäßig decken, doch ist nicht gesagt, dass sich Angebot und Nachfrage auch preislich treffen. Eine gebaute Wohnung bedeutet noch nicht, dass diese auch leistbar ist. Davon sind nicht nur Familien betroffen, sondern vermehrt auch Einzelpersonen, wie junge Singles. Es fehlt ganz offensichtlich an kleineren und mittleren, also insgesamt leistbaren Einheiten.

Die öffentlichen Förderungen für Miete und Wohnbau müssen stärker auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Mehrheit der Menschen in Vorarlberg ausgerichtet werden – sie werden schließlich durch Beiträge der Arbeitnehmer finanziert. Defizite am Markt müssen unter Berücksichtigung von sozialen und umweltbezogenen Gesichtspunkten entschlossen ausgeglichen werden.

Wohnkosten



Jeder **Vierte** zahlt **mehr als ein Viertel** des Einkommens für Wohnkosten.



Jeder **Achte** zahlt **mehr als 40 %** des Einkommens für Wohnkosten.

Quelle: Statistik Austria

Wir fordern

Mehr Ambition beim sozialen Wohnbau.

Verdopplung des bestehenden Programms für sozialen Wohnbau auf 1000 soziale Wohneinheiten pro Jahr.

Eine Neubewertung der Wohnbauförderung durch Arbeitnehmer.

Besondere Aufmerksamkeit auf die soziale Treffsicherheit. Rücknahme von überhöhten Standards und Normen. Wiederbeteiligung der AK an der Festlegung der Kriterien.

Die Zweckwidmung der Wohnbauförderungsrückflüsse.

Verwendung der Rückflüsse wie bereits jetzt zur Komplettfinanzierung des bestehenden Programms. Nutzung der Überschüsse für die Verstärkung von Wohnbaumaßnahmen statt zweckentfremdet anderorts im Landesbudget.

Wir schaffen

Vorbilder für leistbares, nachhaltiges Wohnen.

Das Pilotprojekt KliNaWo. Wissenschaftlich begleiteter Bau von 18 klimagerechten, nachhaltigen Wohnungen unter Berücksichtigung von Errichtungs-, Nutzungs- und Folgekosten. Dadurch effektiv günstigere Mieten. Gemeinsam von der AK, dem Land Vorarlberg, der VOGEWOSI und dem Energieinstitut Vorarlberg getragen.



[mitgestaltung]

Das Wichtigste zum Schluss: Wir bekennen uns zur Sozialpartnerschaft. Alle substanziellen Forderungen und Errungenschaften der vorangegangenen Kapitel brauchen ein Sprachrohr, das Politik und Wirtschaft daran erinnert, ihre Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern wahrzunehmen. Demokratiepolitisch war und ist unser einzigartiges System der Interessenvertretung der Arbeitnehmer von unersetzlichem Wert. Sorgen wir dafür, dass es so bleibt.

1 Demokratie braucht Mitbestimmung der Arbeitnehmer

In den letzten Jahrzehnten hat die Bedeutung des Produktionsfaktors Kapital zugenommen und dementsprechend haben Unternehmen, Finanzinstitutionen und vermögende Privatpersonen an Verhandlungsmacht gewonnen. Durch technologische Veränderungen und die Globalisierung konnten sie immer günstigere Rahmenbedingungen auf den Arbeits-, Güter- und Finanzmärkten einfordern. Dadurch ist zunehmend auch unser demokratisches System in Gefahr. Das belegen neben regelmäßigen Enthüllungen von Steuerakten nicht zuletzt auch die jüngsten Angriffe auf die Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Österreich.

→ Wir brauchen starke Sozialpartner, um Gestaltungsmöglichkeiten und den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Mit 97 % weist Österreich die höchste Kollektivvertragsabdeckung Europas auf. Das hat ein vergleichsweise stabiles Durchstehen der Krise ermöglicht. Kollektivverträge schaffen gleiche

Mindeststandards in den einzelnen Branchen und verhindern, dass Arbeitnehmer gegeneinander ausgespielt werden können. Zudem werden damit gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen einer Branche geschaffen und Lohndumping verhindert. Auch Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und jährliche Lohnerhöhungen sind nicht gesetzlich festgeschrieben, sondern müssen regelmäßig ausgehandelt werden.

Gute Arbeitsverhältnisse können nur durch eine starke Sozialpartnerschaft erhalten, an zukünftige Gegebenheiten angepasst und weiter verbessert werden. Eine Deregulierung des Arbeitsmarktes und eine Aushöhlung arbeitsrechtlicher Standards zugunsten der Unternehmensinteressen lehnen wir daher strikt ab. Nur durch sozialpartnerschaftliche Verhandlungen ist eine ausgewogene und gerechte Aufteilung der Produktivitätsgewinne möglich. Das kollektive Arbeitsrecht muss erhalten und weiterentwickelt werden, sodass auch neuartige Arbeitsformen davon erfasst sind.

Von Entwicklungen wie der Digitalisierung und Modernisierung sind die Arbeitnehmer massiv betroffen. Sie in die Gestaltung der Rahmenbedingungen miteinzubeziehen, ist essenziell. Nur durch Mitbestimmung können wir die fortschreitende Digitalisierung der Wirtschaft sozial verträglich gestalten und sicherstellen, dass auch Arbeitnehmer davon profitieren.

Wir schaffen

Einen Kräfteausgleich zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Unsere breite Mitgliederbasis schafft den Ausgleich zur finanzstarken Unternehmensvertretung. Gebündelte Kräfte, um die Zukunft positiv für Arbeitnehmer zu gestalten.

Den Bedürfnissen der Arbeitnehmer Gehör in der Politik.

Stellungnahme zu Gesetzen und Verordnungen. Schaffung von Entscheidungsgrundlagen durch Studien und Erhebungen zur Lage der Arbeitnehmer.

Wir fordern

Ein klares Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft und ihre Stärkung.

Ein Ende der Angriffe auf diese zentrale Säule des österreichischen Systems. Keine Dezentralisierungen der zentralen Aufgaben der Sozialpartner auf Betriebsebene, dafür ein Zurechtrücken des Mächteverhältnisses in Richtung Arbeitnehmer.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer an allen relevanten Debatten.

Besonders Debatten über Digitalisierung und Modernisierung nur unter Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer gesetzlichen und freiwilligen Vertretungsorganisationen.

Die Stärkung der Selbstgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer.

Mehr individuelle Rechte, Teilhabe und Autonomie am Arbeitsplatz. Die Verringerung von tarif- und betriebsratsfreien Zonen. Die Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Belegschaft, speziell bei Schlüsselthemen wie der Digitalisierung.

2 Beste Beratung und Rechtsschutz brauchen Finanzierung

Die Arbeiterkammer zählt seit Jahrzehnten zu den beliebtesten Institutionen Österreichs. Ihre Mitglieder wissen die konsequente Interessenspolitik sowie das umfangreiche Dienstleistungsangebot zu schätzen.

Die AK Vorarlberg wird durch die Beiträge ihrer Mitglieder finanziert. Damit ist die Unabhängigkeit sowohl von finanzstarken Lobbyisten als auch von der Politik gesichert. Diese Unabhängigkeit macht es erst möglich, eine klare Arbeitnehmer- und Konsumentenpolitik zu betreiben. So ist Österreich das einzige Land auf der ganzen Welt, in dem die Arbeitnehmer automatisch einen Rechtsanspruch auf eine kostenlose Vertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht durch die AK haben und nicht auf einen teuren Anwalt angewiesen sind.

Der AK-Beitrag beträgt 7 Euro pro Monat bei einem durchschnittlichen Gehalt, maximal jedoch 14,44 Euro pro Monat. Und: Als Lehrling, Präsenz- oder Zivildienstler, Bezieher von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Kinderbetreuungsgeld oder bei geringfügiger Beschäftigung ist man von der Beitragszahlung befreit. Das trifft auf jedes fünfte Mitglied zu.

Dieses einzigartige System der solidarischen Absicherung durch eine Kürzung der Umlage zu beschneiden, hätte direkte Folgen für jeden arbeitenden Menschen, der sich mit Fragen, Sorgen und Beschwerden an uns wendet. Flächendeckende Services und Schutz dient den Arbeitnehmern und der Gesellschaft als Ganzes, ihre Schwächung hingegen nur jenen, die bereits jetzt von Deregulierung profitiert haben.

Wir leisten

Jährlich 120.000 kostenlose Beratungen.

Tatkräftige und unbürokratische Unterstützung durch Beratung und rechtlichem Beistand zu Arbeits- und Sozialrecht, Steuerfragen, Familienleistungen, Konsumentenschutz und vielem mehr. Effektiver Schutz für alle durch Angebot eines Services, das am freien Markt für durchschnittliche Arbeitnehmer nicht leistbar wäre.

Wir fordern

Die Beibehaltung der aktuellen Finanzierungsbeiträge.

Sicherstellung der hohen Qualität und breiten Abdeckung der Leistungen der Arbeiterkammer.

Kein Antasten des Selbstverwaltungsprinzips der Arbeiterkammern.

Das Prinzip der Verwaltung und Finanzierung durch Mitglieder sichert die politische Unabhängigkeit und verhindert Interessenskonflikte.

[anhang]

[das fordern wir. auf einen blick]

Bildung

Ein zweites verpflichtendes Kindergartenjahr für Kinder mit Bedarf.
Die Ausbildung von Elementarpädagogen als FH-Studiengang.
Bedarfsorientierte Finanzierung für pädagogische Einrichtungen.
Den Ausbau der verschränkten Ganztagschule.
Die Neuorientierung des öffentlichen Fördersystems der Lehre.
Sensibilisierung von Jugendlichen zum Thema Qualifikationsmangel.
Den Ausbau regionaler Hochschulkooperationen.
Das Ausschöpfen der Fördermittel von Bund und EU.
Ein Recht auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer.
Das Qualifizierungsgeld als universelle Weiterbildungsförderung.
Verstärktes betriebliches Kompetenzmanagement.
Einen Zertifizierungsrahmen für informell erworbene Fähigkeiten.

Arbeitsmarkt

Den Einsatz von Wirtschaftsgewinnen für Digitalisierungsverlierer.
Die Wiedereinführung des Bonus-Malus für ältere Arbeitnehmer.
Die Stärkung des zweiten Arbeitsmarktes.
Zielgenaue Qualifizierungsmaßnahmen.
Die verbesserte Anerkennung ausländischer Qualifikationen.
Keine Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen.
Mehr Initiative zur Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen.

Arbeitsbedingungen

Die Sicherstellung des Datenschutzes der Mitarbeiter.
Selbstgesteuerte Flexibilität & konstruktive Nutzung von Stehzeiten.
Das Einhalten von Arbeitnehmerschutzbestimmungen auch digital.
Faire Plattformarbeit: Transparenz und Kontrollen bei Crowdwork.
Arbeitszeiten, die mit Betreuungsaufgaben kompatibel sind.
Die Forcierung des Papamonats und mehr Unterstützung dafür.
Den Ausbau des Altersmanagements in Betrieben.
Einen flexiblen Pensionseintritt mittels Pensionskorridor.
Verpflichtende betriebliche Gesundheitsvorsorge.
Ein genaues Monitoring der Arbeitsbedingungen in Problemläufen.
Die Einbeziehung der Schwerarbeitszulagen ins Pensionssystem.
Keine Beschränkung der Bildungsförderung auf Mangelberufe.
Maximal 10 % Leiharbeiter im Jahresschnitt für Betriebe.

Löhne und Steuern

Das endgültige Ende der Kalten Progression.
Eine gewinn- und produktivitätsorientierte Lohnpolitik.
Steuerliche Entlastung der Arbeit durch eine Wertschöpfungsabgabe.
Eine progressive Kapitalertragssteuer.
Mehr Einsatz für die Besteuerung digitaler Unternehmen im Land.
Direkte Vermögens-, Erbschafts- und Schenkungssteuern.
Den gesetzlichen Mindestlohn von 1.700 Euro brutto.
Verbesserte Durchsetzung von Einkommenstransparenz.
Die Kollektivvertragsaufwertung in Frauenbranchen und -berufen.
Gehaltssicherheit bei der Rückkehr aus der Karenz.

Pensionen und Sozialleistungen

Die SV-Reform: 9 Länder-Servicezentren statt 36 Krankenkassen.
Eine Offensive bei Qualität und Quantität in der Kinderbetreuung.
Ein Recht auf einen Kindergartenplatz und Wahlfreiheit für Eltern.
Kinderbetreuung ohne Selbstbehalt für alle Kinder.
Eine Neuregelung der Berechnungsbasis für Leistungsansprüche.
Eine bessere Pensionsanrechnung von Kinderbetreuungszeiten.
Die Reform des Pensionssplittings.
Mehr Ressourcen für die Anstellung von MoHi-Kräften.
Mehr Plätze im Studiengang BSc Gesundheits- und Krankenpflege.
Die Pensions- und soziale Absicherung für Pflegenden sicherstellen.

Wohnen

Den Einsatz der Flächenwidmung zur Baulandmobilisierung.
Konkrete Instrumente für Gemeinden am Bodenmarkt.
Die Förderung der überkommunalen Zusammenarbeit.
Den stärkeren Einsatz der Wohnbauförderung als Steuerinstrument.
Mehr Ambition beim sozialen Wohnbau.
Eine Neubewertung der Wohnbauförderung durch Arbeitnehmer.
Die Zweckwidmung der Wohnbauförderungsrückflüsse.

Mitgestaltung

Ein klares Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft und ihre Stärkung.
Die Beteiligung der Arbeitnehmer an allen relevanten Debatten.
Die Stärkung der Selbstgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer.
Die Beibehaltung der aktuellen Finanzierungsbeiträge.
Kein Antasten des Selbstverwaltungsprinzips der Arbeiterkammern.

[diese publikation. auf einen blick]

[darum geht es]

Die AK stellt sich die Frage: Was braucht es aus Sicht der Arbeitnehmer für gutes Leben und Arbeiten in Vorarlberg und wie können wir die Rahmenbedingungen dafür gestalten?

[das wissen wir]

Es lässt sich bereits jetzt gut leben im Ländle. Um für die Zukunft gerüstet zu sein und wirklich für alle Menschen in Vorarlberg gute Arbeits- und Lebensbedingungen zu bieten, müssen wir aber auch noch einiges tun. Denn die Digitalisierung und die demografischen Veränderungen sind bedeutende Zukunftsherausforderungen. Die Entwicklungen der Reallöhne, der Wohnpreise und am Arbeitsmarkt zeigen schon länger Handlungsbedarf auf. Auch auf Bildung, Arbeitsbedingungen, Familie und Soziales dürfen wir nicht vergessen.

[daran glauben wir]

Vorarlberg hat wirtschaftlich die Nase vorn, weil tagtäglich über 162 000 Arbeitnehmer ihr Wissen und ihren Fleiß einsetzen. Um Vorarlberg zum besten Standort für Arbeitnehmer zu machen, braucht es ihre Perspektive und Mitgestaltung – auf allen Ebenen: im Unternehmen, in den Branchen und wenn es um die Rahmenbedingungen des Standorts geht.

[das wollen wir]

Wir wollen uns damit auseinandersetzen, was es aus der Sicht der Arbeitnehmer braucht, damit Vorarlberg auch in Zukunft ein ausgezeichneter Ort zum Arbeiten und Leben ist. Und wir wollen, dass Arbeitnehmer – als die Mehrheit der Vorarlberger Bevölkerung – in der Debatte um den Wirtschaftsstandort Vorarlberg vertreten sind. Dabei wollen wir sicherstellen, dass wir für zukünftige Entwicklungen, die uns alle betreffen, gerüstet sind und sie für alle Menschen, die in Vorarlberg leben und arbeiten, positiv nutzen können.

[das tun wir]

Auf diesen Seiten entwickeln wir konkrete Positionen und Handlungsvorschläge in den wichtigsten Bereichen. Das sind: Bildung, Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen, Löhne und Steuern, Soziales, Familie und Alter und Wohnen. Gemeinsam mit anderen Partnern im Land setzen wir uns für deren Umsetzung ein. Einiges an Lösungen schaffen wir schon jetzt. Sorgen wir dafür, dass Vorarlbergs Wohlstand bei allen ankommt, die hier arbeiten und leben!

[quellen]

Statistik Austria: Regionale Gesamtrechnungen 2016, EU-SILC 2016, EU-HFCS 2014, Demografische Prognosen und weitere
Land Vorarlberg: Bauland, Gleichstellungsbericht und weitere WIFO
OSZE: Bildung auf einen Blick 2016, Revenue Statistics 2017
Bifie: Bildungsstandards Bundesländer 2015/16
Studien im Auftrag der AK Vorarlberg

[impressum]

Arbeiterkammer Vorarlberg, Widnau 2-4, 6800 Feldkirch
Telefon 050/258, Fax 050/258-1001, kontakt@ak-vorarlberg.at
www.ak-vorarlberg.at
Titelbild: ARochau – stock.adobe.com
Bilder: Ludwig Berchtold, NatureQualityPicture – stock.adobe.com, pixabay
Grafik: AK Vorarlberg
Druck: Druckerei Wenin GmbH, Dornbirn

Aus Gründen der Lesbarkeit wird überwiegend die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen.



Interessenvertretung für ArbeitnehmerInnen

Widnau 2-4
6800 Feldkirch
Telefon 050/258
Fax 050/258-1001

kontakt@ak-vorarlberg.at
www.ak-vorarlberg.at