

STARK DABEI!

EINE GESELLSCHAFT FÜR ALLE

**Antrag an das
3. BundespensionistInnenforum
des ÖGB**

beschlossen am 25. Oktober 2017

INHALT

1. EINE GESELLSCHAFT FÜR ALLE.....	3
Soziale Schieflage nach Krise verschärft.....	3
Systemwechsel – Entlastung des Faktors Arbeit.....	3
Beseitigung von Steuerungerechtigkeiten.....	3
Öffentliches Eigentum – öffentlicher Eigentümer.....	5
Arbeitsmarktförderung neu – mit mehr Treffsicherheit.....	5
Migration und Integration.....	6
Den digitalen Wandel gerecht gestalten.....	7
Das österreichische Sozialversicherungssystem.....	8
Gesundheit.....	10
Rezeptgebührenherabsetzung.....	10
Gesundheitspersonal.....	11
Pensionen.....	11
Auskommen mit dem Einkommen – Armutsbekämpfung.....	13
Pflege.....	14
Pflegesicherung.....	16
Bundespflegeanwaltschaft.....	16
ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz.....	16
Europäische Säule sozialer Rechte.....	18
Mitbestimmung der PensionistInnen in den Organen der Selbstverwaltung.....	20
Leistbares Wohnen.....	20
Verkehrsplanung für die ältere Generation.....	20

1. EINE GESELLSCHAFT FÜR ALLE

Antrag des BundespensionistInnenvorstandes des ÖGB sowie der PensionistInnenabteilungen der Gewerkschaften: GPA-djp, GÖD, Younion, GBH, vida, GPF und PRO-GE

Soziale Schieflage nach Krise verschärft

Immer ist von einer Schuldenkrise die Rede, in Wirklichkeit leidet Europa an einer Verteilungskrise. Der ÖGB fordert einen grundlegenden politischen Kurswechsel in der EU: Die EU muss von einer reinen Wirtschaftsunion zu einer Sozialunion werden. Notwendig sind vor allem eine strikte Regulierung des Finanzsektors, eine Abkehr von der einseitigen Orientierung auf Preisstabilität, von der Liberalisierung und Deregulierung des Binnenmarktes sowie eine Strategie für Wachstum und Beschäftigung und eine Stärkung der sozialen Grundrechte gegenüber den wirtschaftlichen Marktfreiheiten.

- Öffentliche Aufgabenerfüllung und Mittelausstattung

Systemwechsel – Entlastung des Faktors Arbeit

Nach der großen Lohnsteuerreform ist eine Steuerstrukturreform notwendig, die in die Struktur eingreift, die bei gleichbleibender Abgabenquote Arbeit entlastet und Vermögen stärker in die Pflicht nimmt.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- Eine **Änderung bei der Gruppenbesteuerung** (Anerkennen von Verlusten ausländischer Töchter) und die Begrenzung der Verlustanrechnung auf die EU-Vorgaben.
- Neben der Lohn-/Gehaltssumme muss auch die **Wertschöpfung eines Betriebes**, darunter Gewinne, Fremdkapitalzinsen, Abschreibungen sowie Mieten, Pachten und Leasingraten, **als Bemessungsgrundlage** dienen. Die so wesentlich verbreiterte Bemessungsgrundlage würde es z. B. ermöglichen, den Beitragssatz zum Familienlastenausgleichsfonds deutlich zu senken.

Beseitigung von Steuerungerechtigkeiten

Österreich ist bei den Arbeitseinkommen ein Hochsteuerland – für Vermögende ein Steuerparadies. Nur 1,7 Prozent der Steuereinnahmen kommen von Vermögen, von den ArbeitnehmerInnen gut zwei Drittel. Das ist eine extreme Schieflage. Daher sind die Arbeitseinkommen weiter zu entlasten – mehr Beiträge von den großen Vermögen sollen diese Entlastung tragen. Zusätzlich gilt es, Verwerfungen zu Ungunsten der Realwirtschaft auszugleichen. Kapitalgewinne und das wilde Spekulieren an den

Finanzmärkten muss auch durch die Erhebung neuer Steuern reguliert werden. Die Finanztransaktionssteuer wäre ein solches Instrument.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- Die Einführung einer **international üblichen Vermögensbesteuerung**.
- Die **Einführung einer Finanztransaktionssteuer**: Solange die Finanztransaktionssteuer auf EU-Ebene nicht umgesetzt ist, muss in Österreich eine Börsenumsatzsteuer eingeführt werden, die beim Kauf und Verkauf von Wertpapieren fällig wird.
- Die positiven Aspekte einer Steuerreform gehen rasch verloren, da durch die Lohn- bzw. Pensionserhöhungen mitunter eine höhere Steuerstufe erreicht wird und somit eine höhere Einkommenssteuer abzuführen ist. Es ist wichtig, durch geeignete steuerliche Maßnahmen der kalten Progression entschieden entgegenzuwirken.
- Wir sprechen uns für die Abschaffung der Miteinbeziehung des Partnereinkommens bei der Berechnung der Pension, die unter Umständen zum Verlust der Ausgleichszulagen führt, aus.
- Aufhebung von Ungleichbehandlungen bei der Negativsteuer.
- Anspruch auf Negativsteuer für AusgleichszulagenbezieherInnen.
- Aufhebung der Einschleifregelung beim PensionistInnenabsetzbetrag.
- Änderung des Pensionskassengesetzes:
 - Option auf den Verzicht der Dotierung der Schwankungsrückstellung
 - Wiedereinführung der Mindestertragsgarantie
 - Option auf Entrichtung der Vorwegsteuer in Höhe des Halbesteueratzes als Dauerrecht sowie steuerfreie Auszahlung von arbeitnehmerInnenfinanzierten PK-Pensionen (inkl. § 48a und 48b PKG)
 - Umfassende Evaluierung der Pensionskassen, der betrieblichen Kollektivversicherung und der prämiengeförderten Zukunftsvorsorge, wie sie im ursprünglichen Regierungsprogramm vorgesehen war
- Sofortiger Freibetragsbescheid auch im Pflegefall: Im § 63 Abs. 4 EStG 1988 sollen als zusätzlicher Grund für eine von einem Veranlagungsverfahren losgelöste Antragstellung auf einen Freibetragsbescheid für das laufende Kalenderjahr auch „Außergewöhnliche Belastungen aus (erkennbar länger dauerndem) Pflegeaufwand“ aufgenommen werden.

Es ist ein Gebot der Solidarität, dass Vermögende einen gerechten Anteil zur Finanzierung leisten.

Öffentliches Eigentum – öffentlicher Eigentümer

Der ÖGB verlangt vom öffentlichen Eigentümer (insbesondere Bund, Länder) ein klares Bekenntnis zum Erhalt bzw. allfälligen Ausbau seiner Rolle als strategischer bzw. Mehrheits-/Alleineigentümer der wichtigsten Unternehmen und Einrichtungen unseres Landes. Das betrifft u. a. die Unternehmen der ehemaligen ÖIAG, die leitungsgebundenen Infrastrukturen auf Bundes- und Landesebene und insbesondere auch die Einrichtungen der Daseinsvorsorge.

Die öffentlichen Eigentümer müssen in den genannten Bereichen eine aktive Rolle einnehmen, weil es hier um wichtige Investitionsentscheidungen mit starken Technologieimpulsen für die Zukunft geht, die eine Unzahl von spezialisierten Zulieferbetrieben miteinbeziehen und massive Auswirkungen auf die Beschäftigung haben.

Der Degradierung der ÖBIB zu einer Ausverkaufsgesellschaft zum Vorteil von Spekulanten ist ebenso ein Riegel vorzuschieben wie der Praxis, den Eigentümern unverhältnismäßig hohe Ausschüttungen zuzuführen.

Arbeitsmarktförderung neu – mit mehr Treffsicherheit

Österreich war in den vergangenen Jahren mit der höchsten Arbeitslosigkeit in der Zweiten Republik konfrontiert. Auch wenn seit Beginn 2017 die Arbeitslosigkeit erstmalig wieder sinkt, gilt diese positive Entwicklung nicht für alle Arbeitssuchenden gleichermaßen.

Doch jede Krise ist immer auch eine Chance. So können Zeiten von Arbeitslosigkeit auch gut dazu genutzt werden, jenes notwendige Wissen, das für den Arbeitsmarkt fehlt, in dieser Zeit zu erlangen oder auch überhaupt eine Umorientierung vorzunehmen.

Dazu dienen die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Arbeitssuchende UND ArbeitnehmerInnen brauchen Zugang zu Förderungen, die ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen und langfristig ein Einkommen sichern, von denen sie gut leben können. Es gehört daher zu einer der größten Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik der Zukunft, genau darauf zu schauen, welche Förderungen braucht jede Zielgruppe, um diese dann gezielt einzusetzen.

Das schafft Zufriedenheit bei den Menschen und bringt auch der Wirtschaft was, die auf gut ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen kann.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- **Frauen wollen endlich die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt:** Teilzeit ist immer noch weiblich und oft eine Armutsfalle, aus der Frauen kaum entfliehen können. Doch selbst bei Vollzeitbeschäftigung gibt es immer noch eine Diskriminierung beim Einkommen von rund 20 Prozent. Diese Diskriminierungen am Arbeitsmarkt müssen endlich beseitigt werden.
- Einkommensdifferenzen zwischen Männer und Frauen bei Lohn, Gehalt und Pensionen müssen beseitigt werden.
- **Das Know-how von Älteren braucht mehr Wertschätzung:** Auch wenn immer mehr Ältere in Beschäftigung sind (aufgrund der demografischen Entwicklung), haben sie doch weit geringere Chancen, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, wenn sie z. B. gekündigt werden. Das Wissen dieser Menschen darf nicht verloren gehen, ihr Wert verliert nicht, nur weil sie 50+ sind.

Migration und Integration

Migration und Integration sind zentrale Themenstellungen, die Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aktuell und auch in Zukunft dominieren und erhebliche Herausforderungen, aber auch zahlreiche Chancen, mit sich bringen werden. Aktuell prägt vor allem das Bild von großen Migrationswellen aus dem Nahen und Mittleren Osten das Bild von Migration. Migrationsbewegungen finden aber auch innerhalb Europas und nicht zuletzt auch von gut ausgebildeten Fachkräften statt.

Generell kann Österreich und seine Bevölkerung auf eine lange Tradition der Integration von Menschen blicken. Österreich hat in den verschiedenen Krisen der letzten Jahrzehnte erfolgreich größere Gruppen aus unterschiedlichen Herkunftsländern integriert, die heute u. a. als ArbeitnehmerInnen Teil der Wirtschaft und der Gesellschaft sind. Mehr als 20 Prozent der Erwerbstätigen haben einen Migrationshintergrund, über 14 Prozent der Bevölkerung sind nicht österreichische StaatsbürgerInnen.

Gleichzeitig führen die Veränderungen, die mit Migrationsbewegungen einhergehen, zu großen Verunsicherungen. Das Thema Asyl und Integration war in den letzten Monaten bestimmendes Thema in Österreich. Die Integration der zu uns geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft wird uns in den nächsten Jahren auch noch weiter beschäftigen. Denn es gibt menschlich, politisch und auch ökonomisch keine Alternative, als die Menschen, die nach Österreich geflüchtet sind und einen Anspruch auf Asyl oder subsidiären Schutz haben, in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren, auch wenn die Situation hier bereits angespannt ist.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- **Eine möglichst frühzeitige Feststellung der mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen:** Das ist wichtig, um eine möglichst rasche, aber qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, damit die Menschen ein eigenes Einkommen erzielen können und nicht von Sozialleistungen abhängig sind.
- **Ausreichende Deutschkurse und eine Verbindung von fachspezifischem und sprachlichem Lernen:** Das Erlernen der deutschen Sprache ist für neu zugewanderte Menschen ein zentraler Schlüssel, um am Leben in Österreich teilhaben zu können. Um eine rasche Integration zu forcieren, sollte das Absolvieren von sprachlichen und fachspezifischen Qualifikationen auch parallel möglich sein.
- **Maßnahmen zur Berücksichtigung der besonders schwierigen Lage geflüchteter Frauen:** Hier ist besonderes Augenmerk auf den Ausbau und die Erweiterung von spezifischen Integrations- und Sprachkursen nur für Frauen sowie die Gewährleistung von geschlechtsspezifisch ausgewogenen Kursen zu legen. Dazu gehört auch die Schaffung von eigenen Schutz- und Kommunikationsräumen für Frauen in der Gruppe.

Den digitalen Wandel gerecht gestalten

Das grundlegende gewerkschaftliche Ziel ist, den digitalen Wandel gerecht und aktiv, vor allem aber im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Damit vom digitalen Wandel nicht nur eine kleine (neue) Elite, sondern die Gesellschaft als Ganzes profitiert.

Daher tritt der ÖGB für die gerechte Verteilung der realisierten Produktivitäts- und Effizienzgewinne aus dem digitalen Wandel ein. Sie dürfen sich nicht nur in höheren Gewinnen von Unternehmen niederschlagen, sondern müssen vor allem zur breiten Verbesserung der Lebens- und Arbeitsrealitäten jedes/jeder Einzelnen und zur Sicherung bzw. zum Ausbau unseres Wohlfahrtsstaates eingesetzt werden. Gleichzeitig gilt es, unternehmerische Strategien offenzulegen.

Mit den Entwicklungen der Digitalisierung gehen Herausforderungen bei der Sicherstellung der Finanzierung des Sozialstaates einher, z. B. die Ausweitung von prekärer Beschäftigung, die Abnahme durchgängiger Erwerbsbiografien oder das zunehmende Verschwimmen von selbstständiger und unselbstständiger Arbeit. Es geht darum, wie die (neuen) großen Digitalisierungsgewinner an der nachhaltigen Finanzierung des Wohlfahrtstaates beteiligt werden.

Klassische Verteilungsfragen stellen sich im Zeitalter des digitalen Wandels wie eh und je. Es bleibt wesentliche Aufgabe der ArbeitnehmerInnenvertretung, darauf hinzuwirken, dass von den Vorteilen des digitalen Wandels alle Gesellschaftsschichten profitieren.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- Neue Technologien müssen für jeden/jede zugänglich sein. Das Erlernen des Umgangs mit neuer Hardware und Software muss in jeder Lebensphase möglich sein, der Nutzen dieser Technologien im Sinne und Interesse aller stehen.
- Gesetzgeber und Interessensvertretungen sind daher aufgefordert, nicht nur für den raschen Ausbau der IKT-Infrastruktur zu sorgen, sondern im Gleichklang auch die digitale Inklusion voranzutreiben. Weiters ist darauf hinzuwirken, dass analoge Alternativen zur digitalen Welt z. B. ArbeitnehmerInnenveranlagungen in Papierform so lange aufrechterhalten werden, als es noch eine große Anzahl von Menschen gibt, die kognitiv und/oder technisch/finanziell nicht in der Lage sind, mit der fortschreitenden Digitalisierung Schritt zu halten, oder aber die Digitalisierungsprozesse so zu gestalten, dass die Teilnahme nutzerseitig ohne aufwändige Technik (Smartphone etc.) und spezifische Kenntnisse möglich ist.

Das österreichische Sozialversicherungssystem

Die London School of Economics and Political Science (LSE) – eine der renommiertesten Universitäten der Welt – hat im Auftrag der österreichischen Bundesregierung eine Studie zur Überprüfung der Effizienz des österreichischen Sozialversicherungs- und Gesundheitssystems erstellt. In dieser Studie wird festgehalten, die gesundheitliche und soziale Versorgung in Österreich funktioniert gut. Das Gesundheitswesen in Österreich sichert 8,8 Millionen Menschen einen Zugang zu Leistungen auf hohem Niveau. Mit knapp zwei Prozent Verwaltungskosten der Sozialversicherung an den Gesundheitsausgaben steht Österreich dank Pflichtversicherung und Selbstverwaltung besser da als Länder mit vergleichbaren Systemen wie die Niederlande, Belgien und die Schweiz. In Deutschland sind die Verwaltungskosten mehr als doppelt so hoch.

Diese gut funktionierenden Strukturen müssen genutzt werden, um die Leistungen für die Versicherten weiter zu verbessern. Dafür braucht es weder die Zerschlagung bestehender Strukturen noch die Zusammenlegung einzelner Kassen, sondern inhaltliche Reformen und verstärkte Kooperation.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- Gleicher Beitrag – gleiche Leistung – Begrenzung von Selbstbehalten
 - Einheitliche, hohe Leistungen für alle Krankenversicherten, Unterschiede zwischen den Gebietskrankenkassen der einzelnen Bundesländer – und noch größere zwischen den Gebietskrankenkassen und den Kassen für einzelne Berufsgruppen – sind Schritt für Schritt zu beseitigen
 - Selbstbehalte sollen so gut wie möglich vermieden werden. Niemand soll pro Jahr mehr als eine festzulegende Höchstgrenze an Selbstbehalten zahlen müssen (ähnlich wie bei der Rezeptgebühren-Obergrenze)

- Faire Verteilung der Finanzmittel im System
 - Manche Kassen haben Versicherte mit geringem Arbeitslosigkeitsrisiko, mit hohem Einkommen und daher konstant hohen Beitragseinnahmen
 - Andere haben überdurchschnittlich viele Versicherte mit sozialen und gesundheitlichen Problemen sowie viele Arbeitslose und PensionistInnen und daher niedrigere Beitragseinnahmen
 - Die Gesundheitsversorgung muss aber unabhängig von der Finanzlage der jeweiligen Krankenkasse sein
 - Steuermittel müssen daher zu den strukturschwächeren Kassen fließen
 - Ein Risikoausgleich zwischen allen Kassen muss längerfristig dafür sorgen, dass alle Menschen mit Leistungen entsprechend ihren Bedürfnissen versorgt werden können

- Kooperation zwischen den Kassen, Doppelgleisigkeiten vermeiden
 - Verpflichtende Abstimmung zwischen den Kassen
 - Schnellere Entscheidungen durch einfachere Struktur des Hauptverbands
 - Gleiche Aufgaben werden bei einer Kasse gebündelt, z. B. Personalverrechnung, Beschaffung
 - Bessere Betreuung der Versicherten durch Ausbau der Servicecenter

- Qualität erhöhen, Digitalisierung nutzen
 - Die elektronische Gesundheitsakte ELGA kann Medikamentenverschreibungen sicherer und Behandlungen besser machen sowie Doppelbefundungen und Mehrfachuntersuchungen verhindern. Rettet Leben, spart Kosten
 - Längere Öffnungszeiten durch Einrichtung von Primärversorgungszentren, Erhöhung des Leistungsangebots der Vertragspartner

Gesundheit

Ein Gesundheitssystem besteht aus vielen Teilen und für ein wirksames Funktionieren ist das reibungslose Zusammenspiel dieser Teile nötig. In diesem Sinne funktioniert auch die Gesundheitsversorgung. Auch wenn die Verantwortung auf verschiedene AkteurInnen in der Republik aufgeteilt ist, ist es für eine qualitativ hochwertige, effiziente und bedarfsgerechte Behandlung unbedingt notwendig, dass es eine problemlose Kooperation und ein auf die PatientInnen ausgerichtetes Zusammenspiel zwischen den einzelnen Sektoren des Gesundheitssystems gibt.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- **Effizientere Koordinierung** der Sektoren und Ausrichtung am Bedarf der Bevölkerung: eine gemeinsame Planung und Umsetzung des Bedarfes der Bevölkerung, keine Sonderwünsche einzelner TeilnehmerInnen am Gesundheitswesen.
- **Keine Zugangsbeschränkungen:** Der Zugang zum Gesundheitssystem darf nicht an materielle oder sonstige Voraussetzungen gebunden sein.
- **Strenge Qualitätssicherung** zum Schutz der PatientInnen: Unabhängige Qualitätssicherung in allen Bereichen und Transparenz der Ergebnisse können ein eventuell vorhandenes Verbesserungspotenzial aufzeigen.
- **Ausreichende Versorgung und faire Finanzierung:** Jeder Teil des Systems muss seine Aufgaben auch erfüllen können, dazu bedarf es einer Finanzierung, die von allen Teilen der Bevölkerung getragen wird und auch innovative Elemente miteinbezieht.

Rezeptgebührenherabsetzung

Gerade ältere Menschen benötigen zur Erhaltung ihrer Gesundheit und Vitalität immer öfter Medikamente, die meisten als Dauermedikation. Hier sind die immer kleiner werdenden Packungsgrößen und die jährlich steigende Rezeptgebühr für viele SeniorInnen eine große finanzielle Belastung.

Die ÖGB-PensionistInnen fordern daher

- für Personen, die Dauermedikation benötigen, einen geringeren Rezeptgebührensatz einzuführen.
- Erleichterungen beim Zugang zu bereits verschriebenen Medikamenten – ohne zusätzlichen Arztbesuch.

- die Änderung des Einkommensrichtsatzes für Befreiung von der Rezeptgebühr für BewohnerInnen von Pflegeeinrichtungen.
- niederschweligen Zugang (e-Card) zu Impfungen gegen Infektionskrankheiten (z. B. Grippe, Pneumokokken, FSME etc.) zu gleichen Bedingungen für alle älteren Menschen in Österreich.

Gesundheitspersonal

Gerade im Gesundheitsbereich spielt das dort tätige Personal eine wichtige Rolle – eine unfreundliche Ärztin, ein unfreundlicher Krankenpfleger, und eine Behandlung kann schon Angst auslösen. Es soll daher den Tätigen in den Gesundheitsberufen, vom Arzt bis zur Zahnarztassistentin, besonderes Augenmerk geschenkt werden.

Ohne gut ausgebildete und hoch motivierte Beschäftigte leidet die Qualität der Gesundheitsversorgung und damit leiden auch die PatientInnen. Noch dazu ist der Gesundheitssektor eine krisenfeste Wirtschaftsbranche.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- Es ist daher unbedingt notwendig, im Gesundheitsbereich **Arbeitsbedingungen** zu schaffen, die einen Gesundheitsberuf auch in Zukunft **attraktiv machen**. Das betrifft Arbeitszeit und Entgelt genauso wie Anerkennung und Wertschätzung.
- Attraktive Arbeitsbedingungen verlangen natürlich nach **ausreichend Personal in allen Bereichen**. Dazu gehört nicht nur eine ausreichende Anzahl an Fachkräften, sondern auch der richtige Einsatz des **gut ausgebildeten Personals an der richtigen Stelle**. Wertvolle Personalressourcen sollen ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt werden und nicht kostenoptimierend. Einsparungen im Gesundheitswesen können und dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.
- Dazu gehört auch eine gewisse **Vergleichbarkeit der Personalressourcen und des Personaleinsatzes**. Das bedeutet, dass es möglichst unabhängig erarbeitete Kennziffern für Personalschlüssel geben muss, die miteinander verglichen werden können.

Pensionen

Trotz medialem Dauerthema wurden in den letzten Jahren viele Maßnahmen gesetzt, die dazu geführt haben, dass die Menschen heute faktisch später in Pension gehen als noch vor einigen Jahren.

Verfassungsrechtlich ist festgelegt, dass das Frauenpensionsalter ab dem Geburtsdatum 2.12.1963 schrittweise an jenes der Männer angeglichen wird. Frauen, die davor geboren sind, vertrauen somit auf Grund eines Verfassungsgesetzes darauf, dass sie noch früher in Pension gehen können. Daher lehnt der ÖGB eine vorzeitige Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer ab.

Als zweite Maßnahme wird oft die Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung vorgeschlagen. Alleine schon aus demokratiepolitischen Gründen lehnt der ÖGB einen derartigen Automatismus ab. Grundlegende Entscheidungen, wie die Frage, ab welchem Alter man in Pension gehen kann, sollen von der Mehrheit des Parlaments getroffen und nicht von einem Computer berechnet werden.

Entscheidend ist auch, dass die faktischen Möglichkeiten von älteren ArbeitnehmerInnen, länger im Erwerbsleben zu verbleiben, bzw. die Chancen von älteren Arbeitslosen, wieder eine Arbeitsstelle zu bekommen, verbessert werden. Ansonsten führt die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters nur zu einer Erhöhung der Altersarbeitslosigkeit.

Es wird auch immer wieder vorgebracht, dass eine Pensionsautomatik die Pensionen der heute Jungen sichern würde. Die Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung hätte die stärksten Auswirkungen auf die heutige Jugend, da für diese Generation eine höhere Lebenserwartung als für die derzeit bereits Älteren prognostiziert wird. Eine Pensionsautomatik würde daher gerade zu Kürzungen der Pensionsleistungen der heutigen Jugend führen und keineswegs ihre späteren Pensionen absichern.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- Ein gutes Pensionssystem hat die Aufgabe, den **Lebensstandard auch im Alter zu gewährleisten**. Das ist nur durch die Aufrechterhaltung öffentlicher Pensionssysteme, die auf dem Umlageverfahren beruhen, möglich. Der ÖGB tritt somit dafür ein, dass auch in Zukunft der Schwerpunkt bei der **staatlichen Pensionsversicherung** liegt. Der ÖGB bekennt sich zum leistungsorientierten Pensionskonto, welches auf der Formel 80/45/65 beruht. Ein Umstieg auf ein beitragsorientiertes Pensionskonto wird abgelehnt, da dies zu massiven Verschlechterungen führen würde.

Obwohl sich der ÖGB grundsätzlich zum leistungsorientierten Pensionskonto bekennt, gewährleistet dieses für Menschen mit atypischen Erwerbsläufen und/oder langen Teilzeitphasen kein ausreichendes Einkommen im Alter. Der ÖGB fordert daher eine **bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten, des**

Präsenz- und Zivildienstes und der Arbeitslosenzeiten im Pensionskonto.

Es müssen Maßnahmen gesetzt werden, die die **Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen verbessert**. Um dieses Ziel zu erreichen, wären aus Sicht des ÖGB mehr Präventionsmaßnahmen, aber auch die Erhöhung des ab 2018 vorgesehenen Malus bei Kündigung von Betrieben, die im Branchenvergleich einen unterdurchschnittlichen Anteil von älteren ArbeitnehmerInnen beschäftigen, sinnvoll.

Seit 2014 gibt es für Menschen, die ab 1964 geboren sind, keine befristeten Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen mehr. Die Betroffenen erhalten stattdessen Rehabilitations- oder Umschulungsgeld, wobei der weitaus überwiegende Teil die erstere Leistung bezieht. Während die Pensionen in regelmäßigen Abständen valorisiert werden, ist dies beim Rehabilitationsgeld nicht vorgesehen. Um zu gewährleisten, dass jene Menschen, die zu krank sind, um zu arbeiten, nicht an Kaufkraft verlieren, fordert der ÖGB, dass auch das **Rehabilitationsgeld, wie die Pensionen, jährlich erhöht** wird.

- Anhebung der Pensionen ab dem ersten Jahr der Pensionierung und Wegfall der Wartezeit von maximal 23 Monaten.

Auskommen mit dem Einkommen – Armutsbekämpfung

Die Zahl der an der Armutsgrenze lebenden Menschen wird immer größer und vor allem PensionistInnen, darunter Frauen, die viel Teilzeit gearbeitet haben und dadurch eine relativ geringe Pension, teilweise nur geringfügig über der Mindestpension, erhalten, sind durch die immer stärker steigenden Lebenshaltungskosten massiv betroffen. Da die gesetzlich vorgesehene Pensionsanpassung immer anhand der Verbraucherpreiswerte der vergangenen Monate (August des Vorjahres bis Juli des laufenden Jahres) berechnet wird, fällt vor allem bei steigender Inflation die Erhöhung der Pensionen immer geringer aus, während die Ausgaben für die Lebenshaltungskosten steigen.

Die ÖGB-PensionistInnen fordern daher,

- dass bei den künftigen **Pensionsanpassungen** besonders auf die BezieherInnen von niedrigen Pensionen Rücksicht genommen wird und die bestehenden betragsmäßigen Differenz zwischen Frauen und Männern angepasst bzw. ausgeglichen werden.
- Pensionserhöhungen in Form von Einmalbeträgen haben keine Nachhaltigkeit, daher sollen sie vermieden werden.

- Wir stehen für eine Sicherung des Pensionssystems auf Basis des Umlageverfahrens. Der Staat darf sich nicht aus seiner wichtigen Finanzierungsrolle im Pensionssystem verabschieden.
- Den Ermittlungszeitraum für die jährliche Anpassung (dzt. August bis Juli) näher an den Anpassungszeitraum verschieben.
- Bei der erhöhten Ausgleichszulage (30 Beitragsjahre) sollen auch Kindererziehungszeiten berücksichtigt werden.
- Eine erhöhte Ausgleichszulage soll auch für den Familienrichtsatz geschaffen werden.
- Beihilfen des Bundes, der Länder und anderer Einrichtungen dürfen durch die Erhöhung der Ausgleichszulage nicht beeinträchtigt werden.
- Abschaffung des Pensionssicherungsbeitrages bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage für Pensionen aus dem öffentlichen Dienst inkl. Pensionsleistungen der ÖBB sowie anderer ähnlicher Einrichtungen
- Bei Erhöhungen von Pensionen und Ausgleichzulagen sind positive wirtschaftliche Entwicklungen zu berücksichtigen.

Pflege

Die Gewährleistung einer ausreichenden, qualitativ hochwertigen Betreuung und Pflege gehört zu den Kernaufgaben eines sozialen Staates.

In unserer Gesellschaft ist die Abhängigkeit von jemand anderem oder von der Gesellschaft häufig negativ behaftet. Diese Grundeinstellung machen diverse Auseinandersetzungen unter dem Motto „mehr privat, weniger Staat“ deutlich. Die sozialen, ökonomischen und demographischen Rahmenbedingungen befinden sich im Wandel. Immer größer ist die Gruppe derjenigen, die nicht mehr oder nicht im geforderten Umfang in der Lage sind, ein selbstständiges und unabhängiges Leben zu führen. Der Pflegebedarf steigt somit.

Zur Finanzierung der Pflege und Betreuung wurde 2011 der Pflegefonds eingerichtet. Mit diesem werden die Länder und Gemeinden im Bereich der Langzeitpflege durch Gewährung von Zuschüssen unterstützt. Die Bereitstellung der Finanzmittel aus dem Pflegefonds (für die Jahre 2017 und 2018 je Euro 350 Mio.) ist lediglich bis 2018 vorgesehen.

Das österreichische System der Pflege und Betreuung ist gekennzeichnet durch einen hohen Anteil an informeller Pflege und öffentlichen Geldleistungen. Mehr als die Hälfte

der Pflegebedürftigen wird ausschließlich von ihren Angehörigen versorgt. Zusätzlich werden 25 Prozent der Pflegebedürftigen von mobiler Pflege und Betreuung unterstützt. Viele der Angehörigen reduzieren ihre Arbeitszeit oder geben ihren Beruf auf, um die Pflege und Betreuung ihrer Verwandten zu gewährleisten. Diese Entwicklung ist bezüglich der späteren Konsequenzen (z. B. niedrigere Pensionen) bedenklich. Seit 2014 ermöglicht der Gesetzgeber die Inanspruchnahme der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit. Diese muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden und ist abhängig vom Willen des Arbeitgebers.

Aufgrund von Veränderungen in den Familien-, Haushalts- und Erwerbsstrukturen, aber auch in Folge der steigenden Arbeits- und Wohnmobilität ist mit weiteren Auswirkungen auf die Pflegesituation zu rechnen. Die Nachfrage nach formellen Pflegeleistungen steigt überproportional an. Es besteht ein hoher Bedarf an Pflegepersonal. Das Sozialministerium gibt den Mehrbedarf bis 2020 mit 6.500 Arbeitskräften im stationären und 6.400 Arbeitskräften im mobilen Bereich an. Tatsache ist, dass die Pflegeberufe mit Risiken und prekären Arbeitsbedingungen (wie z. B. hohe Teilzeitquote, unregelmäßige Arbeitszeiten, erhöhter Leistungsdruck) verbunden sind. Dies führt dazu, dass viele PflegerInnen ihren Beruf aufgeben.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- **Nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung** der Pflege durch Implementierung des Pflegefonds ins Dauerrecht.
- **Rechtsanspruch** auf Pflegekarenz bzw. Pflegezeit.
- Wesentliche **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** und der **Entlohnung** des Pflegepersonals.
- Verbesserungen in der Ausbildung, an der sich auch die „Selbstständigen-24-Stunden-BetreuerInnen“ orientieren müssen, und berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie eine Registrierung aller Aus- und Weiterbildungen im Pflegekataster.
- Kontrollen der Vorgaben und präzise Formulierungen der Qualitätsanforderungen.
- Für Pflegeeinrichtungen soll es bundeseinheitliche gleiche Angebote – Betreuungsschlüssel – geben und für diese dann einheitliche Betreuungsstandards.
- Wir begrüßen und unterstützen alle Forderungen, damit die ArbeitnehmerInnen im Bereich Betreuung und Pflege zu einem leistungsgerechten Gehalt kommen, um gesund und mit Freude den Beruf ausüben zu können.

Pflegesicherung

Da aufgrund steigender Lebenserwartung die Menschen im Alter zunehmend mehr Pflege benötigen und auch die Betreuung von zu Pflegenden in der Familie (meist unbezahlt durch Töchter/Schwiegertöchter und zu Lasten ihrer Erwerbsperspektiven) zurückgeht, ist es Aufgabe des Staates, für den zu erwartenden Pflegemehraufwand vorzusorgen und auch die erforderlichen Maßnahmen legislativ zu setzen.

Die ÖGB-PensionistInnen fordern daher,

- dass seitens der Gesetzgebung die entsprechenden Maßnahmen gesetzt werden, um älteren Mitmenschen im Pflegefall bundesweit einheitlich ein Altern in Würde und finanzieller Sicherheit zu ermöglichen: Ein ausreichend dotierter „Pflegefonds“ muss eingerichtet werden.
- Das Pflegegeld muss kontinuierlich angepasst werden.
- Die Zuzahlungspflicht von Ehepartnern bei der Unterbringung in Pflegeeinrichtungen ist in den Bundesländern äußerst unterschiedlich geregelt und gehört vereinheitlicht.
- Eine generelle Aufhebung der Zuzahlungspflicht ist anzustreben.

Bundespflegeanwaltschaft

Da Regelungen über die Erbringung der Pflege in die Kompetenz der einzelnen Bundesländer fallen und daher auch überall unterschiedlich gehandhabt werden, sollte die Missstandskontrolle durch den landesgesetzlich zu regelnden Sachleistungsbereich durch eine bundeseinheitliche Pflegeanwaltschaft erfolgen.

Die ÖGB-PensionistInnen fordern daher:

- die Schaffung einer bundeseinheitlichen Bundespflegeanwaltschaft.

ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz

ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz ist ein wichtiger Baustein für die künftig ältere Generation.

Ein modernes ArbeitnehmerInnenschutzrecht muss mit den Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt Schritt halten. Ziel ist dabei die Schaffung einer qualitativ hochstehenden Präventionskultur. Nachhaltig verbesserte Arbeitsbedingungen lohnen sich für alle AkteurInnen. Weniger arbeitsbedingte

Erkrankungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle entlasten mittelfristig das Gesundheitssystem und führen zu einer besseren Arbeitsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen. Das Ziel für ArbeitnehmerInnen ist, unsere Gesundheit weit bis über das Erwerbsleben hinaus zu erhalten, denn dies sichert Lebensqualität und viel menschliches Leid kann dadurch verhindert werden.

Dennoch: Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten ist heute mehr denn je in Gefahr. Initiativen zur Verschlechterung wichtiger Gesetze und Deregulierungsbestrebungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht treiben unter dem Deckmantel der „Entbürokratisierung“ ein unfaires und gefährliches Spiel mit der Gesundheit von ArbeitnehmerInnen. Das Gesetz ist der Freund des Schwachen – es schützt vor allem jene, die hierzu selbst wenige Möglichkeiten haben und bietet für diese einen unentbehrlichen Schutzschirm.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

- **Ausbau der Präventivfachkräfte im Betrieb:** Präventivfachkräfte sind der Schlüssel für bessere Arbeitsbedingungen. Um den Anforderungen einer sich rasch ändernden Arbeitswelt gerecht zu werden, braucht es:
 - die Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als dritte Präventivfachkraft gleichberechtigt zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften im ASchG.
 - Präventionszeiten müssen an die realen Anforderungen der Arbeitswelt angepasst und erhöht werden.
- **Altersgerechtes Arbeiten im Betrieb verpflichtend umsetzen:** Die demographische Entwicklung macht auch vor Betrieben nicht halt, notwendige Maßnahmen werden aber nur schleppend umgesetzt.
- Verbindliche Grenzwerte für das Heben, Tragen und Ziehen von Lasten geregelt in einer Verordnung sollen den Gesundheitsverschleiß bereits in jungen Jahren möglichst weit hintanhalt.
- Weiters sollen Belegschaftsvertretungen die Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten auch über erzwingbare Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung durchsetzen können.
- **Verbindliche risikobasierte Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe festlegen:**

In der EU sterben jährlich ca. 102.500 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen, für Österreich wird eine Zahl von ca. 1.820 Todesfällen

angegeben.

Durch eine Senkung der Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe in Verbindung mit größtmöglicher Transparenz über das Risiko, an Krebs zu erkranken, könnte ein großer Teil dieser Erkrankungen verhindert werden.

Eine kulturelle Verbesserung der Prävention ist anzustreben. Das sind insbesondere die Anerkennung und Wertschätzung der älteren Menschen, ihre Teilhabe auf allen Ebenen (politisch, wirtschaftlich, gesellschaftlich) bis ans Lebensende. Wer glücklich lebt, wird weniger krank, braucht weniger Betreuung. Wer mitten im Leben ist und gebraucht und geschätzt wird, bleibt psychisch und physisch gesund. Es ist daher ökonomisch sinnvoll, das MITEINANDER zu forcieren und systemisch abzusichern.

Europäische Säule sozialer Rechte

Die Europäische Kommission hat angekündigt, den Fokus ihrer Aktivität wieder stärker auf sozialpolitische Themen zu setzen. Sie will damit auf die sozialen Folgen der Wirtschaftskrise, die demographische Entwicklung oder Veränderungen des Arbeitsmarktes in Verbindung mit der voranschreitenden Digitalisierung reagieren. Die Initiative richtet sich in erster Linie an die Mitglieder der Eurozone. Andere EU-Staaten können sich auf freiwilliger Basis beteiligen.

Den Beginn zur sozialpolitischen Neuorientierung bildet die am 8. März 2016 gestartete öffentliche Konsultation der EU-Kommission. Der ungefähre Rahmen ist dabei schon festgelegt. Die soziale Säule soll auf Basis der bisherigen Sozialrechtsakte („sozialer Acquis“) errichtet werden, und diese ergänzen. Dabei ist jedoch weder geplant, dass bestehende Gesetze ersetzt werden noch dass neue entstehen sollen. Die konkrete Ausgestaltung einer solchen „Säule“ ist bislang weitgehend unklar.

Das Bemühen der Kommission, nach zeitgemäßen sozialpolitischen Zielen zu suchen, ist grundsätzlich zu begrüßen. Die erneute Bezugnahme auf äußerst kritische frühere Initiativen wie Flexicurity oder Better Regulation, die eher den Sozialabbau vorangetrieben haben, lässt jedoch große Skepsis aufkommen.

Daher fordern die ÖGB-PensionistInnen:

Die geplante europäische Säule sozialer Rechte darf nicht eine weitere Alibiaktion der EU-Kommission werden, sondern muss verbindlichen Charakter haben.

- Das **Ende der Unterordnung sozialer Grundrechte unter die wirtschaftlichen Marktfreiheiten** bleibt die unverzichtbare Grundvoraussetzung für einen wirklichen politischen Kurswechsel in der EU. Die vom ÖGB initiierte

Dreiländerinitiative (Deutschland, Schweden und Österreich) hat bereits eine Vereinbarung geschlossen, der sich nun weitere Partner anschließen.

- Unter der Bedingung, dass kein Druck zur Senkung einzelstaatlicher Niveaus besteht, sind **soziale Mindeststandards auf hohem Niveau anzustreben**.
- Im **Arbeitsrecht sollten Mindeststandards** in der EU (weiter)entwickelt werden, um ein hohes Schutzniveau zu gewährleisten, einschließlich dem Schutz vor mobilitätshemmenden und unfairen Vertragsklauseln. Auch der ArbeitnehmerInnenbegriff und sein Verständnis muss in der EU definiert werden, um Scheinselbständigkeit und Umgehung arbeitsrechtlicher Vorschriften zu bekämpfen.
- Sinnvolle **Mindeststandards im Sozialrecht**: Mindestnettoersatzrate in der Arbeitslosenversicherung und lebensstandardsichernde Pensionen, jedoch keine EU-weite Arbeitslosenversicherung.
- **Verankerung von verbindlichen Lohnuntergrenzen** auf einzelstaatlicher Ebene: In allen EU-Staaten sollen ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Mindestlöhne haben. Unter voller Wahrung nationaler Kollektivvertragssysteme und der Autonomie der Sozialpartner sollen kollektivvertragliche Systeme jedenfalls Vorrang vor gesetzlichen Mindestlöhnen haben.
- **Goldene Investitionsregel**: Bereits die Europa 2020 Strategie hat gezeigt, dass wichtige sozial- und wirtschaftspolitische Ziele unter dem aktuellen, strikten EU-Spardiktat nicht durchgesetzt werden können. In den Bereichen wie Bildung, aktive Arbeitsmarktpolitik, sozialer Wohnbau und soziale Infrastruktur müssen Ausnahmen von den Budgetzielen geschaffen werden.
- **EU-Budget stärker an den sozialen Herausforderungen der EU ausrichten**.
- Deutliche **Erhöhung des Budgets des Europäischen Sozialfonds (ESF)**.
- Die **Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit** muss verstärkt werden. Die Dotierung der Jugendbeschäftigungsinitiative ist nicht ausreichend.
- Im Zusammenhang mit der besonderen Herausforderung der **Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt** sollte eine europäische Beschäftigungsinitiative für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen vereinbart werden, die eine Aufstockung des ESF beinhaltet. Als Kriterien für die Mittelzuweisung sollen insbesondere die Zahl der aufgenommenen Flüchtlinge und die Art der entsprechenden Arbeitsmarktmaßnahmen der Mitgliedstaaten herangezogen werden.

Mitbestimmung der PensionistInnen in den Organen der Selbstverwaltung

Derzeit sind in den Organen der Selbstverwaltung nur VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber mit Sitz und Stimme vertreten. VertreterInnen der PensionistInnen haben hingegen bloß ein Mitspracherecht (Beiräte), aber kein Mitbestimmungsrecht.

Die ÖGB-PensionistInnen fordern daher:

- Stimmrecht in den für die PensionistInnen wichtigsten Organen der Selbstverwaltung analog den ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgebervertreterInnen.

Leistbares Wohnen

Die Kosten für die Schaffung und den Erhalt von Wohnraum sind in den letzten Jahren ebenfalls stark gestiegen. So wird es auch für junge Familien immer schwieriger, geeigneten Wohnraum zu finden. Und auch PensionistInnen, die eine 24-Stunden-Betreuung benötigen, müssen sich eine geeignete Wohnung für sich und die Pflegeperson leisten können.

Die ÖGB-PensionistInnen fordern daher:

- Mietzinsobergrenzen.
- Förderung von Wohnraumschaffung für altersgerechtes Wohnen.

Verkehrsplanung für die ältere Generation

Eine österreichweite Umfrage/Studie zur Mobilität und Barrierefreiheit in Österreich könnte gute Beispiele ermitteln, welche Städte/Gemeinden bereits vorbildliche Maßnahmen ergriffen haben, um die „Nutzerfreundlichkeit“ gerade für ältere und behinderte Menschen zu erhöhen.

- Ein Verkehrsdesign für alle muss auch ein Design für ältere Menschen sein.
- Barrieren beseitigen (ebene Einstiege bei allen öffentlichen Verkehrsmitteln).
- Die Geschwindigkeit im Verkehr reduzieren.
- Rastplätze und Toilettenanlagen ausbauen, damit die innere Barriere, das Haus oder die Wohnung zu verlassen, überwunden wird.

- Informationen einfach und verständlich gestalten.
- Infopoints und Ticketkaufstellen erhalten.
- Personen, die Servicedienste für eine persönliche Routenplanung anbieten.
- Einkaufsbusse und Einkaufstaxis fördern.
- Technologien schaffen oft Unsicherheiten. Den Menschen die Sorgen nehmen, folgenreiche Fehler bei deren Anwendung zu machen, wie beispielweise das falsche Ticket zu kaufen.
- Einheitliche Fahrplangestaltung (Stichwort bei der Bahn „Taktsystem“).
- Konsolidierung der Tarife.
- Mobilität ganzheitlich betrachten. Ein Tarifsystem, das von Verkehrsträgern unabhängig ist.
- Mehr Personal im öffentlichen Verkehr. Personal schafft Vertrauen, gibt mehr Sicherheit und bietet sozialen Kontakt.
- Partizipation der älteren Menschen im Planungsprozess. Bahnhöfe aus Sicht der älteren Menschen planen.
- Geräuschvolle Elektrofahrzeuge forcieren.

Annahme: einstimmig angenommen