

ARBEIT UND SOZIALES

DIE HERAUSFORDERUNGEN

Wir sehen eine Polarisierung zwischen „es steht mir zu“ und „der andere hat es nicht verdient“. Einerseits wird die fortschreitende „Entsolidarisierung“ und „soziale Kälte“ beklagt. Die Menschen fühlen sich zunehmend ungerecht behandelt und fürchten, in schwierigen Situationen wie Krankheit, Alter oder Armut von der Gesellschaft und dem Staat im Stich gelassen zu werden. Andererseits prägt zunehmend der Vorwurf auf **zu wenig Treffsicherheit** und Missbrauch von Sozialleistungen unser Gesellschaftsbild.

Der Zugang zu Sozialleistungen ist intransparent und mit bürokratischen Hürden verbunden. Trotz allem ziehen sich die Bürger_innen vermehrt in die Abhängigkeit vom Staat und von dessen Sozialleistungen zurück.

Stellenwert von Arbeit im Leben der Menschen

Viele Menschen sehen Arbeit vorrangig als Belastung. Die Tatsache, dass Arbeit in einem Leben Sinn stiftet und somit für die Psyche gesundheitlich wertvoll ist, bleibt oft ausgeblendet. Menschen mit 60 Jahren sind zu jung, um aus dem Arbeitsprozess auszusteigen. Zudem verfügen sie über große Erfahrung und Qualifikationen, die verloren gehen, wenn sie zu früh aus dem Arbeitsprozess ausscheiden. Wir sehen das nicht zuletzt daran, wie aktiv junge Pensionist_innen ihr Leben gestalten und welche Aufgaben sie noch übernehmen.

Leistung

Leistung muss sich lohnen. Unser System des Arbeitens und Zusammenlebens soll so gestaltet sein, dass jene, die mehr Leistung einbringen, auch mehr davon haben und diejenigen, die eine soziale Unterstützung wirklich benötigen, diese auch bekommen (siehe Bürger_innengeld).

UNSERE VISION

Positive Balance von Arbeit, Lebensqualität, Leistung und Wachstum in der Gesellschaft

Arbeit ist der Motor und die Grundlage für Wachstum und Wohlstand einer Gesellschaft. Die Menschen in Österreich schätzen die Möglichkeit zu arbeiten, sind den neuen Anforderungen der Arbeitswelt gewachsen. Sie fühlen sich wertgeschätzt und sind motiviert Leistungen zu erbringen, weil diese angemessen honoriert werden. Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen haben die Möglichkeit und den Freiraum, die Arbeitswelt nach den Bedürfnissen der Menschen und der Gesellschaft zu gestalten. Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil eines erfüllten Lebens und sie steht in keinem Widerspruch zu Familie und Kindern. Österreich ist international führend im Bereich Forschung und Innovation durch bestens ausgebildete und hoch spezialisierte Arbeitskräfte.

Das System der sozialpolitischen Maßnahmen genießt umfassende Akzeptanz

Die Gesellschaft stellt sich der politischen Diskussion, optimale Lösungen im Spannungsfeld zwischen Sinnhaftigkeit, Möglichkeiten und Finanzierbarkeit in allen sozialen Belangen zu finden. Die Bürger_innen, die durch ihre Beiträge das Sozialsystem finanzieren, haben die Gewissheit, dass die Sozialleistungen treffsicher, effizient und überprüfbar verwendet werden.

Alle Menschen in Österreich können sich darauf verlassen, dass ihre Grundversorgung (medizinische Versorgung, überlebenssicherndes Einkommen, Dach über dem Kopf) gesichert ist. Die Gesellschaft sichert ihre Bürger_innen in Zeiten von Krankheiten, Arbeitslosigkeit, Alter und erschwerter bzw. eingeschränkter Erwerbsfähigkeit (Behinderung, Kindererziehung, Pflege u.ä.) ab. Die Bürger_innen delegieren ihre zivilgesellschaftliche Verantwortung füreinander nicht ausschließlich an den Staat und/oder Arbeitgeber_innen, sondern übernehmen sie auch in Form von Vereinigungen und Plattformen mit sozialen Zielen. Diese werden auch vom Staat gefördert und teils initiiert (Empowerment).

Der Staat fördert die Eigenverantwortung der/des Einzelnen und ermöglicht Chancengerechtigkeit u.a. beim Zugang zu Bildung und notwendiger Gesundheitsleistung. Die Menschen, die Sozialtransfers erhalten, versuchen unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft, wieder in die Lage zu kommen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.

LEITLINIEN UND MASSNAHMEN ARBEIT

Flexibilität der Arbeitszeit: Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen sollen auf Betriebsebene die Arbeitszeit vereinbaren können

- Elternzeit (siehe NEOS-Modell zur Familienpolitik) und Vereinbarkeit von Beruf und Familie angepasst an die verschiedenen Lebensabschnitte.
- Keine generelle uhrzeit- und wochentagsgebundene Festsetzung der Arbeitszeit sondern Vereinbarung im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen auf Betriebsebene im Sinne des Interessensausgleichs, unter Berücksichtigung des Kollektivvertrags und geprägt von Nachhaltigkeitszielen in Bezug auf die Gesundheit.
- Kollektivverträge, die zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt werden, haben Richtliniencharakter und beinhalten nur Mindestvorgaben.

Mehr Netto vom Brutto

(siehe NEOS-Positionen zur Wirtschaftspolitik, hier nur Ergänzungen)

- Das Sozialsystem wird so effizient gestaltet, das trotz notwendiger Ausgaben jedem/jeder Einzelnen mehr übrig bleibt.

Wirtschaftsstandort Österreich

(siehe NEOS-Positionen zur Wirtschaftspolitik, hier nur Ergänzungen)

- Es werden diejenigen unterstützt, die Unterstützung brauchen, und nicht diejenigen, die wissen, wie sie das Sozialsystem ausnützen können.
- Schwerpunkt der Förderung von Forschung und Entwicklung vor allem im außeruniversitären Bereich. Dadurch wird Österreich international wettbewerbsfähig und es entstehen nachhaltige Arbeitsplätze.
- Aktive und qualitative Zuwanderungspolitik für Facharbeitskräfte.
- Ausbildungsstandards an die Anforderungen des neuen Arbeitsmarktes anpassen.

Arbeitsbedingungen zur Erhaltung der Gesundheit und zur Zufriedenheit

- Arbeitsbedingungen für ein gesünderes, zufriedenstellendes und längeres Erwerbsleben.
- Regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen (jährliche Vorsorgeuntersuchung), um eine frühzeitige Prävention und Rehabilitation zu ermöglichen.
- Teilkrankenstand einführen: In Österreich ist man entweder arbeitsunfähig oder arbeitsfähig. Dass jemand z.B. nur für 4 Stunden am Tag arbeitsfähig ist, kennt unser System nicht. Das ist v.a. für Langzeitkrankenstände eine große psychische Belastung. Teilkrankenstände würden die Reintegration von Langzeitkranken in den Arbeitsprozess erleichtern.
- Einheitlicher Kündigungsschutz ohne (historisch gewachsene) Privilegien.

LEITLINIEN UND MASSNAHMEN SOZIALTRANSFERS

Teilarbeitsfähigkeit

Im österreichischen Gesundheitssystem ist man entweder krank oder gesund. Doch tatsächlich bewegt sich die Gesundheit eines Menschen in einem Kontinuum zwischen Gesundheit und Krankheit. Diese strikte Unterscheidung ist nicht zielführend, da diese Trennung nur die Begriffe der vollkommenen Arbeitsfähigkeit bzw. -unfähigkeit kennt. NEOS will in diesem Bereich einen neuen Weg beschreiten und den Begriff der „Teilarbeitsfähigkeit“ in das österreichische Gesundheitssystem einführen.

Argumente für eine Teilarbeitsfähigkeit

Es gibt genügend Gründe diesen Weg zu gehen. Lang andauernde Krankenstände können für Patient_innen mitunter schwerwiegende Folgen haben. Die psychischen Folgen einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit sind unumstritten und können zu Depressionen u.Ä. führen; Die Gründe liegen in subjektiv empfundener Wertlosigkeit, Sinnkrise oder auch soziale Isolation. Auch ökonomische Folgen für erkrankte Arbeitnehmer_innen sind deutlich: Die langfristige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt kann zu Dequalifizierung führen, und die spätere Reintegration in den Beruf sowie die Rückkehr an den ehemaligen oder einen anderen Arbeitsplatz beeinträchtigen. Ein langfristiger Krankenstand von Mitarbeiter_innen hat natürlich auch Folgen für Arbeitgeber_innen, da auf lange Zeit eine Arbeitskraft fehlt und

entweder eine neue Arbeitskraft eingestellt und angelernt werden muss, oder ganz auf die erkrankte Arbeitskraft verzichtet werden muss, bis diese wieder in den Arbeitsprozess zurückkehrt – beides ist mit zusätzlichen Kosten für Arbeitgeber_innen verbunden.

Auch Selbstständige sollen die Teilarbeitsfähigkeit nutzen können. Sie würden davon profitieren, da sie sich dadurch nicht aufgrund von Existenzängsten gezwungen fühlen trotz Krankheit zu arbeiten.

Das Konzept der Teilarbeitsfähigkeit

Unser Konzept der Teilarbeitsfähigkeit sieht vor, dass Arbeitnehmer_innen und Selbstständige, die aufgrund einer Krankheit langfristig (z.B. > 4 Wochen) arbeitsunfähig sind, die Möglichkeit erhalten – entsprechend ihres gesundheitlichen Zustandes – teilweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Die Entscheidung zur Inanspruchnahme dieser Teilerwerbsfähigkeit liegt voll und ganz bei den Patient_innen. Arbeitnehmer_innen und Selbstständige können aufgrund von Freiwilligkeit und Eigenverantwortung selbst entscheiden, ob sie fähig sind, die Arbeit wieder aufzunehmen. Um zu gewährleisten, dass sich Patient_innen nicht zu früh zutrauen in den Arbeitsprozess zurückzukehren und dabei auch nicht zu viel arbeiten, liegt die Entscheidung über die Teilarbeitsfähigkeit beim behandelnden Arzt/der behandelnden Ärztin. Diese_r kann hierbei einerseits feststellen, ob der/die Arbeitnehmer_in seinen/ihren üblichen Tätigkeiten zumindest teilweise nachgehen kann und in welchem Ausmaß dies die vollständige Genesung nicht gefährdet. Das Ausmaß der Teilarbeitsfähigkeit wird gemeinsam von Patient_in und Arzt/Ärztin festgelegt.

Wichtig ist, dass die Entscheidung des/der Arbeitnehmer_in vollkommen unabhängig vom Wunsch des Arbeitgebers getroffen werden kann. Es muss verhindert werden, dass sich Arbeitnehmer_innen, aufgrund von Druck von Seiten des Arbeitgebers gezwungen sehen, schnellstmöglich in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Dennoch sollen Arbeitgeber_innen in die Entscheidung dahingehend eingebunden werden, dass sie einer Teilarbeitsfähigkeit von Arbeitnehmer_innen nicht zustimmen müssen, falls diese die Arbeitsabläufe im Betrieb beeinträchtigen würde.

Die Teilarbeitsfähigkeit wird vom behandelnden Arzt/der behandelnden Ärztin in 25% Schritten ausgewiesen. Dies erleichtert dem Arbeitgeber die Berechnung des Gehalts, des Entgeltfortzahlungsanspruchs bzw. des Krankengeldes.

Finanzielle Ansprüche

- Zeitraum des vollen Entgeltfortzahlungsanspruchs (nach dem jeweils gültigen Gesetz z. B. Angestellten-, Entgeltfortzahlungs-, Gutsangestellten-, Landarbeits-, Schauspieler-, Vertragsbedienstetengesetz, etc.)
 - Der/Die Arbeitnehmer_in erhält unverändert 100% Entgeltfortzahlung, davon werden je nach prozentueller Abstufung entweder 25, 50 oder 75% als Gehalt am Lohnzettel entsprechend ausgewiesen.

- Zeitraum des Anspruchs auf halbes Entgelt nach Ausschöpfen des vollen Entgeltanspruchs.
 - Es werden 25, 50 oder 75% des Gehalts bezahlt. Das zusätzliche Krankengeld beträgt 75, 50 bzw. 25%, wenn der/die Arbeitnehmer_in im Ausmaß von 25, 50 oder 75% arbeitet.

- Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
 - Der/Die Arbeitnehmer_in erhält je nach prozentueller Abstufung entweder 25, 50 oder 75% Gehalt ausbezahlt, darüber hinaus besteht Anspruch auf Krankengeld.

Ziele

Durch die Möglichkeit der Teilarbeitsfähigkeit soll es Arbeitnehmer_innen leichter gelingen, wieder im Betrieb bzw. im vertrauten Arbeitsumfeld anzudocken. Durch einen schrittweisen Wiedereinstieg können Krankheitsrückfälle leichter vermieden werden, der Arbeitsplatz der/des Betroffenen bleibt länger erhalten und dem Abgleiten in die Arbeitslosigkeit nach längerer Krankheit wird Einhalt geboten.

Einführung des Bürger_innengeldes

- Das Bürger_innengeld ist eine aktive Transferleistung, die die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit belohnt, mit möglichst geringem bürokratischem Aufwand. Durch die Zusammenfassung möglichst aller Sozialleistungen zu einer einzigen Auszahlung, die durch eine einzige Behörde (Finanzamt) erfolgt, werden auf der einen Seite Kosten gespart und auf der anderen Seite Transparenz und Einfachheit für bedürftige Bürger_innen geschaffen.
- Das Bürger_innengeld beruht auf dem Prinzip der „negativen Einkommenssteuer“, durch das ein Arbeitsanreiz geschaffen wird: Wer kein oder nur geringes Einkommen bezieht, erhält Bürger_innengeld. Damit sich Leistung lohnt und ein Anreiz für Bedürftige geschaffen wird, eine Arbeit aufzunehmen, wird das Einkommen nicht voll, sondern nur teilweise auf das Bürger_innengeld angerechnet. Wer also Erwerbsleistung bringt, wird von Anfang an über mehr Einkommen verfügen als jemand, der nicht erwerbstätig ist.
- Dabei soll das Bürger_innengeld die jetzige Mindestsicherung sowie andere Leistungen wie Wohnbeihilfe, Heizkostenzuschuss u.a. ersetzen.

Leistungsfreundlich

- Soziale Grundsicherung für alle Bedürftigen
- Einkommen durch Arbeit anrechnen, sodass jegliche Arbeit mehr Nettoeinkommen bringt
- Arbeit als eigenständige Versorgung soll sich im Vergleich zu Sozialtransferleistungen als lohnender erweisen
- Durch den Arbeitsanreiz, den das Bürger_innengeld bringt, wird die Eingliederung von Arbeitslosen ins Erwerbsleben gefördert und vereinfacht

Einfach

- Klare Nachvollziehbarkeit für jede/n, da der Überblick über die Sozialleistungen vereinfacht wird
- Verwaltung verschlanken: In Zukunft gibt es nur eine auszahlende Stelle

Treffsicher

- Es werden diejenigen unterstützt, die Unterstützung brauchen, und nicht diejenigen, die wissen, wie sie das Sozialsystem ausnützen können.
- Da es nur eine auszahlende Stelle gibt, können Bedürftige besser identifiziert und Missbrauch einfacher reduziert werden.

Arbeitslosigkeit

- Die Aufgaben des AMS werden an jene von privaten Personalvermittlungsagenturen angepasst, mit einer qualifizierten und individuellen Beratung für Arbeitssuchende. Keine Massenschulungen und „Alibi-Kurse“.
- Angebot von Mentoring-Programmen für Selbständige. Auch zur Prävention von Insolvenzen.
- Bildungskonto (siehe NEOS-Positionen zur Bildungspolitik).

Pensionen

(siehe auch NEOS-Positionen zu Pensionen)

- Geblockte Altersteilzeit abschaffen.
- Sofortige Angleichung des Pensionsantrittsalters von Männern und Frauen.
- Angleichung des faktischen Pensionsantrittsalters an das gesetzliche.
- Streichung der Hacklerregelung.