

**Antrag Nr. 01
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Automatische Indexanpassung und Erhöhung des amtlichen Kilometergeldes
sowie der Tages- und Nachtgelder für Dienstreisen**

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das amtliche Kilometergeld sowie die Tages- und Nachtsätze für Dienstreisen jährlich an den Verbraucherpreisindex anzupassen.

Begründung:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus beruflicher Veranlassung heraus Dienstreisen machen müssen, steht die Abgeltung des Verpflegungsmehraufwandes in Form von Taggeldern sowie der Nächtigungskosten zu. Bei Benutzung eines Privatfahrzeuges findet die Abgeltung durch Kilometergeld statt.

Diese Kostenersatzleistungen sind in den letzten Jahren nicht erhöht bzw. angepasst worden und leiden an extremen Wertverfall, alleine durch die Inflationsrate.

Die Folge dieses Wertverfalles ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dramatisch und bedarf zusätzlich zu den Verhandlungen in der Sozialpartnerschaft einer automatisierten, jährlichen Indexanpassung, damit Dienstreisen nicht zur Einkommensfalle werden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Antrag Nr. 02
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

„Abfertigung neu“ – Ein Brutto-Jahresgehalt nach 40 Arbeitsjahren/Anheben des Beitragssatzes

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das entsprechende Gesetz dahingehend zu reformieren, dass die Arbeitgeberbeiträge von 1,53% auf zumindest 2,5% angehoben werden. Nur so kann ein Abfertigungsanspruch für die Arbeitnehmer/-innen in der Höhe eines Brutto-Jahresgehalts nach 40 Arbeitsjahren erreicht werden.

Begründung:

Die „Abfertigung neu“ ist am 1.1.2003 gesetzlich in Kraft getreten. Der große Vorteil der „Abfertigung neu“ ist, dass die Ansprüche bei Selbstkündigung nicht mehr verloren gehen. Vielmehr können die Abfertigungsansprüche nach dem Rucksackprinzip zum neuen Dienstgeber mitgenommen werden.

Als die „Abfertigung neu“ 2003 eingeführt wurde, gingen die Experten von einer jährlichen Rendite in Höhe von 6% und darüber aus. Bei einer durchschnittlichen Verzinsung würde nach 37 Jahren Beschäftigung die volle Abfertigungssumme – 12 Monatsentgelte wie in „Abfertigung alt“ – erreicht. So die Berechnungen der Experten vor mehr als zehn Jahren.

Diese Erwartungen haben sich allerdings nicht erfüllt: die Veranlagungs-Performance lag seit 2003 lediglich bei etwa 3%. Selbst nach 40 Beitragsjahren im System von „Abfertigung neu“, wonach der Arbeitgeber 1,53% der Lohnsumme in die Mitarbeitervorsorgekasse einzahlt, sammelt sich nicht annähernd die Summe von 12 Monatsentgelten (dem gesetzlichen Abfertigungsanspruch nach „Abfertigung alt“ nach 25 Jahren Dienstzugehörigkeit bei ein und demselben Arbeitgeber) an. Dazu kommt, dass durch das aktuell überaus geringe Zinsniveau die Erträge zusätzlich geschmälert werden.

Um die Ansprüche aus „Abfertigung neu“ den gesetzlichen Ansprüchen aus „Abfertigung alt“ anzugleichen, ist die Anhebung des Beitragssatzes der Arbeitgeberbeiträge auf zumindest 2,5% unabdingbar, damit die Arbeitnehmer/-innen nach 40 Arbeitsjahren auf einen Abfertigungsanspruch in der Höhe eines Brutto-Jahresgehalts kommen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

**Antrag Nr. 03
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Prekäre Rahmenbedingungen für Leiharbeitskräfte

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Sozialpartner auf, Gespräche aufzunehmen, um verbesserte Rahmenbedingungen für Leiharbeitskräfte zu schaffen.

Im Einzelnen sind das u.a.:

- **Möglichkeit der betriebsrätlichen Vertretung durch den Betriebsrat des Beschäftigetriebes.**
- **Regelungen bezüglich einer Übernahme von Leiharbeitskräften in den Personalstand.**
- **Schwangerschaft, Karenz und Elternteilzeit im Konnex Beschäftigerfirma und Arbeitskräfteüberlasser.**

Begründung:

Die Möglichkeit der Einstellung von Leiharbeitskräften sollte ursprünglich der Abdeckung von Spitzenzeiten dienen. In den letzten Jahren ist daraus aber ein eigener scheinbar höchst rentabler Firmenzweig entstanden. Leiharbeitskräfte werden mittlerweile in vielen Unternehmen nicht nur zum großflächigen Kapazitätsausgleich herangezogen. Sie werden in Arbeitsabläufe und –prozesse eigenen Mitarbeitern gleichgestellt, ohne allerdings dieselben Rahmenbedingungen vorzufinden.

Im Gegensatz zum betriebszugehörigen Mitarbeiter, ist eine überlassene Arbeitskraft bei vielen arbeitsrechtlichen Themen und einkommensrelevanten Punkten, trotz AÜG-Reform 2013, nach wie vor benachteiligt.

Dies beginnt bei der Verbesserung der betriebsrätlichen Vertretung vor Ort bzw. der Inanspruchnahme von Leistungen aus dem BR-Fonds bis hin zu Nachteilen im Falle von Krankenstand und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. So kann ein Leihmitarbeiter kurzfristig an den Überlasser „zurückgegeben“ werden. Was leider auch oftmals mit einer Kündigung - spätestens nach der kollektivvertraglichen Frist - durch den Überlasser einher geht.

Es ist eindeutig erkennbar, dass Arbeitskräfteüberlassung häufig mit dazu dient, die Lohn- und Gehaltskosten in den Beschäftigerfirmen zu senken und das unternehmerische Risiko abzuwälzen. Manchmal dienen Leiharbeitsfirmen zur Vorselektion von Arbeitnehmern im Hinblick auf eine allfällige Übernahme von Mitarbeitern.

Obwohl in den letzten Jahren viele positive Änderungen für Leiharbeitnehmer durchgesetzt werden konnten, gibt es noch immer einen großen Anpassungsbedarf.

Es gehören Rahmenbedingungen geschaffen, wo u.a. geregelt ist, wie und in welchem Zeitraum eine Angleichung (arbeitsrechtlich, einkommensrelevant, ...) zu erfolgen hat. Es gehört ebenso geregelt, wie eine Übernahme in den festen Mitarbeiterstand erfolgen kann, wenn nicht sogar zu erfolgen hat. Im Rahmen verpflichtender Betriebsvereinbarungen könnten so die Spielregeln für jene Fälle festgelegt werden, wo Beschäftigte als so genannte „Leiharbeitskräfte“ über Jahre hindurch in dauerhafter Beschäftigung stehen.

In so einem Fall müssen die Beschäftigungszeiten bei ein und demselben Betrieb als Dienstzeiten angerechnet werden.

Was ebenfalls nach wie ungeregelt ist, ist die Frage der Schwangerschaft/Kinderkarenz. Natürlich gilt für Leiharbeiterinnen das Mutterschutzgesetz – der Arbeitgeber/Leiharbeitsfirma ist daran gebunden. Allerdings gibt der Beschäftigterbetrieb eine Frau, sobald die Schutzfrist beginnt, an die Leiharbeitsfirma zurück und „bekommt“ für sie einen „Ersatz“. Wenn die Frau aber dann – nach Mutterschutz und allfälliger Kinderkarenz – wieder zurückkehrt, ist der ursprüngliche Job im Beschäftigterbetrieb bereits „vergeben“ und oftmals wird sie vom Arbeitgeber/der Leiharbeitsfirma gekündigt.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

**Antrag Nr. 04
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Neue Scheinselbständige

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, einer Verlagerung von klassischen Angestelltentätigkeiten in die Scheinselbständigkeit durch gesetzliche Maßnahmen einen Riegel vorzuschieben.

Begründung:

Nach wie vor verlieren viele Arbeitnehmer, welche oftmals älter als 50 Jahre alt sind, ihren Job. Auch wenn die Gründe mannigfaltig scheinen, so spielen fast immer wirtschaftliche Belange mit. Es ist unbestritten, dass ältere Mitarbeiter mit langjähriger Firmenzugehörigkeit ein höheres Einkommen haben. Dies allein rechtfertigt aber nicht deren Abbau.

Erschwerend kommt mittlerweile hinzu, dass durch organisatorische Änderungen bzw. Anpassungen Aufgaben entweder firmenintern verlagert, oder einfach in Form von Projektarbeiten nach außen vergeben werden. Dies führt dazu, dass dieselben Tätigkeiten, welche früher von einem festangestellten Mitarbeiter erledigt wurden, nunmehr oftmals im Rahmen von Projekten unter der Vorgabe eines geringeren (Fest)Preises vergeben werden. Ein weiterer wesentlicher Faktor ist, dass diese Projektkosten nur mehr als Sachkosten verbucht werden und die Firma somit scheinbar Personalkosten eingespart hat.

Es ist unbestritten, dass sich Unternehmen den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen anpassen müssen, jedoch darf dies nicht zu Lasten der sozialen Sicherheit erfolgen. Leider hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass durch die Reduktion von Stammpersonal etwa Aktienkurse angestiegen sind, obwohl diese Arbeit lediglich ausgelagert und auch von denselben Personen erbracht wurde. In sehr vielen Fällen wurden aber Mitarbeiter zu Änderungskündigungen oder in die Scheinselbständigkeit gezwungen, um dieselbe Arbeit zu einem geringeren Lohn zu verrichten. Mitarbeiter, die nicht mehr benötigt wurden, etwa zu alt waren oder nicht mit dieser Vorgangsweise einverstanden waren, haben den Job verloren und wurden bzw. werden in die Arbeitslosigkeit gedrängt.

Diese rücksichtslose Vorgangsweise führt nicht nur zu einem Kaufkraftverlust, sondern es schädigt auch den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft. Der

Gemeinschaft entsteht darüber hinaus sehr großer Schaden durch zu geringe Sozialversicherungs- und Steuereinnahmen. Somit liegt es am Gesetzgeber die entsprechenden Rahmenbedingungen (zB Neubewertung von Sachkosten, Prüfmöglichkeit der Scheinselbständigkeit) zu schaffen. Öffentliche Institutionen (Bund, Land, Gemeinden, Sozialversicherungen, etc.) als einer der größten Auftraggeber in Österreich, sollten dazu angehalten werden, nicht nur kostengünstig Aufträge zu vergeben, sondern auch die Nachhaltigkeit hinsichtlich der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und den Wirtschaftsstandort Österreich zu prüfen. Nicht das Billigstbieterprinzip soll bevorzugt werden, sondern das Bestbieterprinzip für Österreich ist anzuwenden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Antrag Nr. 05
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Programme zur Aus- und Weiterbildung für Arbeitnehmer in Betrieben

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Sozialpartner auf, Gespräche miteinander (WKÖ, AK, ÖGB, ...) aufzunehmen, um Rahmenbedingungen zu schaffen, damit ein Regelwerk (z.B. Ausbildungsplan) für Aus- und Weiterbildungsprogramme für Arbeitnehmer in den Betrieben erstellt werden kann.

Begründung:

Egal ob Industrieunternehmen, IT-Unternehmen oder Leiharbeitsfirma, es ist ein eindeutiger Trend erkennbar: Aus- und Weiterbildung wird immer mehr in den Privatbereich der Arbeitnehmer „ausgelagert“. Wo es früher Personalentwicklungskonzepte der Firmen gab, wohin sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Firma hin entwickeln können und sollen, so wird dieser Bereich zusehends auf die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer abgewälzt.

Erkennbar sind diese Tendenzen auch aus den Bilanzen der Unternehmungen, wo die Aus- und Weiterbildungskosten in den letzten Jahrzehnten in Relation zu Umsatz, und Mitarbeiterzahl stark zurückgenommen wurden.

Gerade eine zukunftsorientierte Planung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter sichert die Wettbewerbsfähigkeit der Firmen. Auch wenn zum Teil nachvollziehbar ist, dass Unternehmen jede einzelne Kostenposition durchleuchten, so ist ein Sparen bei den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der falsche Ansatz. Abgesehen davon, kommt die Aus- und Weiterbildung den jeweiligen Betrieben mehr zu Gute als den Mitarbeitern. Diese Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit der Mitarbeiter beschneidet die arbeitsrechtlich garantierten Erholungsphasen.

Somit sind von den Sozialpartnern alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, damit es entsprechende Anreize für die Betriebe gibt, dass Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung nicht auf Kosten der Arbeitnehmerfreizeit statt finden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Antrag Nr. 06
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

KEINE Verkürzung der Elternteilzeit

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, den gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit bis zum 7. Geburtstag des Kindes nicht zu verkürzen und §§ 15h – 15p Mutterschutzgesetz und §§ 8 – 8h Väterkarenzgesetz diesbezüglich unverändert zu lassen.

Begründung:

Seit 1. Juli 2004 haben Arbeitnehmer/innen nach Ablauf der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes den gesetzlichen Anspruch, bis zum 7. Geburtstag des Kindes das Ausmaß ihrer bisherigen Arbeitszeit zu reduzieren bzw. die Lage ihrer bisherigen Arbeitszeit zu ändern. Der Gesetzgeber hat mit der Einführung des gesetzlichen Anspruchs der Elternteilzeit für Eltern die Möglichkeit geschaffen, mehr Zeit mit ihrem Kind zu verbringen, aber im Arbeitsalltag integriert zu sein und nicht vollständig auf Einkommen verzichten zu müssen. Mit ein Grund war die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vor allem der Mangel an flächendeckenden Kinderbetreuungseinrichtungen – besonders in ländlichen Gebieten.

Seit 2004 nehmen immer mehr Eltern – vor allem Mütter – die befristete Elternteilzeit in Anspruch. Sei es, weil sie aufgrund nicht vorhandener ganztägiger Kindergärten ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, sei es, weil sie freiwillig in Teilzeit gehen, um mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können.

Nachdem in vielen Betrieben der Wunsch vieler Eltern auf Verlängerung der befristeten Teilzeit bis zum Wechsel von Volksschule in weiterführende Schulen immer massiver wurde, wurde in zahlreichen Kollektivverträgen bzw. in Betriebsvereinbarungen eine freiwillige Ausdehnung der befristeten Elternteilzeit bis zum 11. Geburtstag des Kindes verankert.

Bzgl. der Kinderbetreuungsangebote hat sich seit 2004 einiges verbessert. Die § 15-A-Vereinbarung in Bezug auf den Ausbau der Kinderbetreuungsplätze ist aber noch immer nicht zu 100% erfüllt. Solange es noch Kindergärten gibt, die über Mittag schließen oder gar nur bis 12.30 geöffnet sind, kann nicht ansatzweise von einer zeitgemäßen adäquaten Kinderbetreuung gesprochen werden. Bund, Länder und Gemeinden müssen flächendeckende Kinderbetreuung anbieten und endlich die Öffnungszeiten den Bedürfnissen der Eltern anpassen. Denn die Aufgabe der Politik ist es, optimale Rahmenbedingungen für erhöhte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Antrag Nr. 07
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Anrechenbare Kompetenzchecks in der dualen Berufsausbildung jetzt

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer spricht sich dafür aus, anrechenbare Kompetenzchecks in der Lehrausbildung zur Überprüfung des Ausbildungsfortschrittes umzusetzen. Hierzu soll es während der Lehrzeit eine Überprüfung des bis zu diesem Zeitpunkt zu vermittelndem Wissens laut Berufsbild geben. Bei positiver Absolvierung sind diese Erkenntnisse bei der Lehrabschlussprüfung zu berücksichtigen. Nur im Falle eines negativen Ausfalles ist die Lehrabschlussprüfung im vollen Umfang zu absolvieren. Bei negativer Absolvierung des Kompetenzchecks sind Hilfestellungen für Lehrling und Betrieb anzubieten, die dazu beitragen sollen einen positiven Abschluss der Lehrabschlussprüfung sicher zu stellen.

Begründung

Die Durchfallquote in der Lehre ist weiter gestiegen. Damit setzt sich ein Trend fort. Von den 57.589 Lehrlingen, die 2014 zur Abschlussprüfung angetreten sind, sind 10.543 durchgefallen. Damit haben österreichweit 18,3 Prozent nicht bestanden. 2013 lag die Durchfallquote bei 17,7 Prozent. In einigen Ausbildungsrichtungen sind die Zahlen noch viel dramatischer.

Zwar kann man zur Lehrabschlussprüfung mehrmals antreten, aber weniger als die Hälfte der Betroffenen nützt die Chance auf eine Wiederholungsprüfung, obwohl der neuerliche Antritt zum zweiten und dritten Mal für sie kostenlos ist.

Es braucht eine deutliche Anstrengung das betriebliche Ausbildungsniveau flächendeckend durch qualitätsfördernde Maßnahmen zu stärken. Leider ist im Moment ausschließlich beim Erteilen einer Ausbildungsgenehmigung und am Ende bei der Lehrabschlussprüfung eine Bestandsaufnahme über die Qualität der Ausbildung möglich. Dies ist zu spät um korrigierende Maßnahmen und Hilfestellungen geben zu können.

Eine Überprüfung zur Mitte der Lehrzeit soll dabei helfen rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass ein möglichst großer Anteil der Lehrlinge die Ausbildung positiv absolvieren kann.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Antrag Nr. 08
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Auseinandersetzung mit digitaler Revolution und disruptiver Technologie

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer spricht sich für eine intensivere Beschäftigung der AK mit den Zukunftsthemen Digitale Revolution, Share Economy und disruptive Technologie aus. Dabei soll ein Schwerpunkt auf Bewusstseinsbildung in der unselbstständig erwerbstätigen Bevölkerung gesetzt werden.

Begründung:

Wir stehen mit der digitalen Revolution erst am Beginn einer Entwicklung, die nachhaltig die Art wie wir arbeiten verändern wird und schon verändert hat. Disruptive Technologien lösen schon per Definition vorhergehende Technologien und Arbeitsplätze ab. Erfahrungen aus der Geschichte legen nahe, dass diese zu einem großen Teil durch neue Formen der Arbeit ersetzt werden. Die Zeit, in der wir in einem Unternehmen und in einem Beruf unselbstständig erwerbstätig sind, wird sich dadurch in Zukunft massiv reduzieren. Hier kommt eine große Aufgabe auf das österreichische Bildungssystem zu. Es wird immer wichtiger auch als Arbeiterkammer die Menschen bei diesem Prozess zu begleiten.

Unternehmensübergreifendes Desk Sharing, virtual Offices, Cloudwork und viele andere Entwicklungen haben die Arbeit von vielen unserer KollegInnen schon heute massiv verändert. Vielfach stellt hier die Digitalisierung und die damit entstandenen Werkzeuge den nötigen Rahmen für Scheinselbstständigkeit. Gewerkschaftliche Mitspracherechte der Betroffenen werden unterwandert. Neuere Formen der Leistungsermittlung lösen immer öfter gewerkschaftlich erkämpfte Arbeitszeitmodelle ab.

Durch eine immer größere Vernetzung der vorhandenen Daten wird ein immer größer werdender Wettbewerb zwischen den KollegInnen gefördert. Mit einer höheren Sensibilisierung von BelegschaftsvertreterInnen und ArbeitnehmerInnen kann die Arbeiterkammer einen Teil dazu beitragen, dass diese Veränderungen im Sinne der unselbstständig Erwerbstätigen gestaltet werden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Antrag Nr. 09
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Entbürokratisierung des Kfz-Zulassungswesens

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, das Kfz-Zulassungswesen in der Form zu entbürokratisieren, dass alle Vorgänge im Zusammenhang mit dem Kfz-Zulassungswesen

- online erfolgen können bzw.
- österreichweit bei jeder Zulassungsstelle durchgeführt werden können.

Begründung:

Verwaltungsreform und Entbürokratisierung sind häufig verwendete Begriffe, um den Bürger nicht mehr zeitgemäße Amtswege und Behördenkontakte zu ersparen. Leider empfinden wir, dass diese Schlagwörter allzu oft missbräuchlich verwendet werden und ein individueller Nutzen sich für den Bürger nicht manifestiert.

Eines dieser reformbedürftigen Handlungsfelder ist das Kraftfahrzeugzulassungswesen, denn die seinerzeitige „Beleihung von Versicherern zum Zwecke der Zulassung“ gem. § 40a KFG 1967 ist reformbedürftig und den aktuellen modernen Kommunikationsmöglichkeiten anzupassen.

Somit fordern wir eine Änderung des Kraftfahrzeuggesetzes 1967 in der Form, dass alle Vorgänge im Zusammenhang mit dem Kfz-Zulassungswesen

- online erfolgen können bzw.
- österreichweit bei jeder Zulassungsstelle durchgeführt werden können.

Besonderen Nutzen aus einer Anpassung des KFG 1967 kommt allen jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu Gute, die nicht in unmittelbarer Nähe zu einer entsprechenden Zulassungsstelle ihren Arbeitsplatz haben und während der Öffnungszeiten diese nicht aufsuchen können.

Mittlerweile gibt es schon einige Beispiele, wie man das ohne persönlichen Kontakt mit der Behörde bzw. mit den beliebigen Organen durchführen kann, wie etwa finanz-online.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Antrag Nr. 10
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Bild auf e-card der österreichischen Sozialversicherung

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, damit auf der e-card der österreichischen Sozialversicherung ein Bild der berechtigten Person aufscheint.

Begründung:

Die Einführung einer Chipkarte, als Nachweis für Berechtigung ärztliche Sachleistungen zu erhalten, war einer der Meilensteine im österreichischen Gesundheitswesen.

Der Gesetzgeber hat im ASVG festgelegt, dass alle Vertragspartner und Krankenhäuser verpflichtet sind, die Identität der Patienten zu prüfen, wie die folgenden Beispiele zeigen (www.ris.bka.gv.at, Stand 24.09.2015):

Beziehungen zu den Krankenanstalten, die über Landesgesundheitsfonds finanziert werden

§ 148. (Grundsatzbestimmung) Die Beziehungen der Versicherungsträger zu den Rechtsträgern von Krankenanstalten, ...

...

6. Der gesamte Datenaustausch zwischen Krankenanstalten und Versicherungsträgern für den stationären und ambulanten Bereich ist elektronisch vorzunehmen, ... Im Zweifelsfall sind die Identität des/der Patienten/Patientin und die rechtmäßige Verwendung der e-card zu überprüfen.

Inhalt der Gesamtverträge

§ 342. (1) Die zwischen dem Hauptverband und den Ärztekammern abzuschließenden Gesamtverträge haben nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen insbesondere folgende Gegenstände zu regeln:

...

3. die Rechte und Pflichten der Vertragsärzte/Vertragsärztinnen und Vertrags-Gruppenpraxen, insbesondere auch ihre Ansprüche auf Vergütung der ärztlichen Leistung sowie die im Zweifelsfall vorzunehmende Überprüfung der Identität des/der Patienten/Patientin und die rechtmäßige Verwendung der e-card;

Die Formulierung, dass nur im Zweifelsfall eine Überprüfung der Identität zu erfolgen hat, erscheint nicht mehr angemessen und ist bei einem großen Patientenansturm nicht administrierbar. Immer wird auch in den Medien über den möglichen e-card-Missbrauch berichtet, da die Kontrollmöglichkeiten sehr eingeschränkt sind. Somit fordern wir, dass alle zukünftig auszustellenden e-cards mit einem Foto der anspruchsberechtigten Person zu versehen sind, damit ohne großen Aufwand die Identität der anspruchsberechtigten Person festgestellt werden kann.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Antrag Nr. 11
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Kindererziehungszeiten – Pensionswirksame Anrechnung von 4 Jahren pro Kind

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, die gesetzliche Pensionsversicherung dahingehend zu reformieren, dass für jedes Kind vier Jahre Kindererziehungszeit als pensionswirksame Versicherungszeiten angerechnet werden – unabhängig vom Geburtsdatum der Kinder.

Begründung:

Viele Frauen unterbrechen ihren Erwerbsablauf um ihre Kinder zu Hause zu betreuen. Mit zunehmenden Alter der Kinder und dem damit sinkenden Betreuungsaufwand steigen viele Frauen wieder ins Erwerbsleben ein. Manche nehmen schrittweise zunächst eine Teilzeitbeschäftigung auf und wenn dann die Kinder außer Haus sind, erfolgt in vielen Fällen der Umstieg auf eine Vollzeitbeschäftigung.

Nach derzeitiger Gesetzeslage werden Versicherten, die das Kind tatsächlich und überwiegend betreuen, Kindererziehungszeiten als Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung im Ausmaß von höchstens 48 Kalendermonaten angerechnet, gezählt ab der Geburt des Kindes – des jeweiligen Kindes. D.h. Zeiten, in denen gleichzeitig zwei oder mehr als zwei Kinder, also auch Zwillinge oder Drillinge, tatsächlich und überwiegend betreut werden, zählen für die Berechnung der Kindererziehungszeiten nur einmal.

Viele können auch aufgrund ihrer Betreuungsleistung nur in Teilzeit arbeiten. Doch diese fehlenden Versicherungszeiten oder geringeren Einkommen wirken sich nachhaltig auf die spätere Pension aus und führen zu gravierenden pensionsrechtlichen Benachteiligungen. Mütter bzw. Väter leisten durch die Betreuung von Kindern einen wesentlichen Beitrag zum Erfüllen des Generationenvertrags.

Daher sind für jedes Kind, unabhängig vom Geburtsdatum, vier Jahre Kindererziehungszeit anzurechnen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

Antrag Nr. 12
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 165. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Reform der Kuraufenthalte

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, die medizinische Maßnahme zur Erhaltung und Festigung der Gesundheit bzw. zur Linderung von chronischen Leidenszuständen (Kuraufenthalte) den Anforderungen der neuen Arbeitswelt anzupassen.

Vielmehr soll der Präventionsgedanke im Vordergrund stehen, weiters ist die Nachhaltigkeit eines Kuraufenthalts zu evaluieren, eine Flexibilisierung der Aufenthaltsdauer sollte ermöglicht werden und eine Nachbetreuung ist zu etablieren.

Begründung:

Im Gegensatz zu „wiederherstellenden“ Rehabilitationsmaßnahmen dient ein Kuraufenthalt der vorbeugenden Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Folgende Maßnahmen können nach erfolgter Antragstellung gewährt werden:

- stationäre Aufenthalte in Kureinrichtungen (eigene Einrichtungen der Sozialversicherungsträger oder Vertragseinrichtungen)
- Kostenzuschüsse zu einem Aufenthalt in Kuranstalten

Ein Kuraufenthalt dauert derzeit im Regelfall 22 Tage. Dies kann nach Bedarf und medizinischer Notwendigkeit auch verlängert werden.

Die Ziele eines Kuraufenthaltes sind:

- Behebung oder Verbesserung von indikationsbezogenen Funktionseinschränkungen,
- Verminderung von Risikofaktoren (Sekundärprävention),
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit,
- Vermeidung der Pflegebedürftigkeit bzw. Erhaltung oder Verbesserung des Status der Pflegebedürftigkeit.

Kuraufenthalte sind eine „Maßnahme der Gesundheitsvorsorge“ und daher freiwillige Leistungen, die vom Versicherungsträger gewährt werden können, auf die jedoch kein Rechtsanspruch besteht. Im Antrag muss die medizinische Notwendigkeit durch die behandelnde Ärztin/den behandelnden Arzt begründet werden.

In letzter Zeit sind die Kuraufenthalte im Focus der öffentlichen Diskussion gestanden. Die Möglichkeit eine Kur in Anspruch zu nehmen, führt in der Öffentlichkeit zur missbräuchlichen Annahme, dass es sich um einen Wellnessaufenthalt handelt. Abgesehen davon, ist das Konzept der Kuren in einer Zeit entstanden, in der die Arbeitswelt zu einem großen Teil anders organisiert war.

Keinesfalls soll das bewährte Instrument der Kur abgeschafft werden, es sind lediglich Anpassungen an die Herausforderungen des modernen Erwerbslebens durchzuführen. Als Indikatoren können das Ansteigen psychischer Belastungen, die etwa zu Burn Out führen, sowie der eklatante Anstieg der Anträge auf Pension wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit aufgrund psychischer Indikationen, gesehen werden.

Obwohl bereits in diversen Sozialversicherungsträgern an Anpassungen und Verbesserungen gearbeitet wird, sollte über das Thema Kur sachlich, fair und nachhaltig diskutiert werden.

So wäre etwa eine Flexibilisierung der Aufenthaltsdauer anzudenken - warum muss man drei oder vier Wochen am Stück eine Kur durchführen? Sollte etwa nicht darüber nachgedacht werden, abhängig von der Indikation, eine geringere Aufenthaltsdauer, dafür aber öfters, einzuplanen? Ein Paradigmenwechsel im medizinischen Zugang zu den Kuren wäre durchaus angebracht.

Die Flexibilisierung der Aufenthaltsdauer könnte ebenfalls Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber verhindern und die Akzeptanz von Kuren erhöhen. Denn allzu oft hören wir, dass die lange Dauer der Kur zu Schwierigkeiten mit Arbeitgebern führt. Ebenso müssen Maßnahmen zur Erhaltung und Festigung der Gesundheit statt Reparaturen bestehender Leiden im Vordergrund stehen.

Folgende Maßnahmen wären aus unserer Sicht denkbar:

- Evaluierung der derzeitigen Kurangebote
- Einführung einer Qualitätssicherung, ob die während des Kuraufenthalts getroffenen Maßnahmen nachhaltig waren
- Evaluierung des derzeitigen Angebots
- Flexibilisierung der Aufenthaltsdauer
- Einführung einer begleitenden Nachbetreuung

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------