

Resolution 01

der **AUGE/UG** -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Kein Zurückdrängen der Kollektivverträge - Keine Schwächung der ArbeitnehmerInnen und ihrer Gewerkschaften!

Kollektivverträge sind wohl das wichtigste Instrument das Gewerkschaften zur Durchsetzung von ArbeitnehmerInneninteressen zur Verfügung steht. Kollektivverträge regeln Arbeits- und Einkommensbedingungen einer Branche – insbesondere Löhne, Gehälter und Arbeitszeiten, begrenzen Unternehmermacht und leisten so einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich der Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital. Kollektivverträge legen allgemeingültige, rechtlich verbindliche und einklagbare Mindestrechte fest, die auf individuellem Wege, in einer Einzelvereinbarung, aber auch auf einzelbetrieblicher Ebene aufgrund mangelnder Verhandlungsmacht nicht durchsetzbar wären. Kollektivverträge garantieren zusätzliche „faire“ Wettbewerbsbedingungen innerhalb einer Branche, weil sie für alle Unternehmen gültige Mindeststandards festlegen und die Konkurrenz unter den ArbeitnehmerInnen reduzieren.

Europaweit fanden und finden allerdings in Folge der Krise und neoliberaler Strategien der Krisenbewältigung massive Angriffe auf Kollektivverträge, ArbeitnehmerInnenrechte und Gewerkschaften statt. Unter dem Titel der „Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit“ sollen tief greifende Strukturreformen am Arbeitsmarkt durchgesetzt werden, die den Druck auf ArbeitnehmerInnen, ihre Rechte und Löhne, auf Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen unter dem Titel der „Flexibilisierung“ erhöhen sollen und unmittelbar – und auch ganz offen - auf eine Schwächung der Gewerkschaften und ihrer kollektiven Verhandlungsmacht abzielen:

- So wurde etwa im 2011 von den Staats- und Regierungschefs der Euro-Staaten verabschiedeten Euro-Plus-Pakt ausdrücklich festgehalten, dass nationalstaatliche Tarif- und Kollektivvertragssysteme dahingehend reformiert werden sollten, dass Betrieben flexiblere Anpassungen an veränderte ökonomische Rahmenbedingungen ermöglicht werden. Gleichzeitig wurde von den Kollektivvertragsparteien eine Politik der Lohnzurückhaltung gefordert.
- 2012 forderte die Generaldirektion Wirtschaft und Finanzen der EU-Kommission in einem Kommissionsbericht (Labour Market Developments in Europa 2012, European Economy Nr. 5/2012) einen Maßnahmenkatalog für ein „wettbewerbsfreundliches“ Tarifsysteem, das u.a. eine Dezentralisierung des Tarifsystems – also die Stärkung der betrieblichen Ebene bei der Lohnfindung, die Einführung bzw. Ausdehnung von Öffnungsklauseln für betriebliche Abweichungen von Branchen- bzw. Flächenkollektivverträgen, die Begrenzung bzw. Abschaffung des Günstigkeitsprinzips und die Beschränkung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen forderte. Ganz offen wird in diesem Bericht die „Reduzierung der Tarifbindung“ sowie die „allgemeine Reduzierung der Lohnsetzungsmacht der Gewerkschaften“ als Ziel derartiger Arbeitsmarktreformen genannt.

Die eingeforderten Strukturreformen wurden alsbald in besonders stark von der Krise betroffenen Staaten – aber nicht nur in diesen – umgesetzt. EU-Staaten die im Zuge der Euro-Krise vom IWF oder dem Europäischen Stabilitätsmechanismus „Hilfe“ zur Bedienung ihrer Staatsschulden erhielten, mussten sich

zu umfangreichen Arbeitsmarktreformen verpflichten, die insbesondere auf eine Schwächung der Gewerkschaften, der Kollektivverträge und der Arbeitsrechte abzielten: Flächenkollektivverträge wurden durch Tariföffnungsklauseln ausgehöhlt, betriebliche Vereinbarungen bekamen gegenüber Branchenverträgen den Vorzug, Hürden für die Allgemeinverbindlichkeit von Kollektivverträgen wurden erhöht, auf betrieblicher Ebene auch nicht-gewerkschaftlichen ArbeitnehmerInnengruppen das Recht auf Lohnverhandlungen eingeräumt. All diese Maßnahmen führten zu massiven Einkommensverlusten bei den Beschäftigten, zu einem dramatischen Rückgang der kollektivvertraglichen Abdeckung und zu einer nachhaltigen Schwächung der Gewerkschaften und ihrer Verhandlungsmacht (Quellen: ETUI, DGB, WISO-Info 2/2014):

- In Griechenland mussten die ArbeitnehmerInnen in Folge der Zerschlagung des Kollektivvertragssystems von 2009 bis 2014 Realeinkommensverluste von 24 % hinnehmen. 80 % der auf Betriebsebene abgeschlossenen Lohnvereinbarungen hatten Lohnkürzungen zum Ziel.
- In Portugal gingen die Reallöhne im selben Zeitraum um 8 %, in Spanien um fast 7 %, in Italien um 3 % zurück. Die Lohnquote – also der Anteil der Löhne und Gehälter am Gesamteinkommen einer Volkswirtschaft – fiel in Spanien seit 2009 um 4,7 %, in Portugal um 5,4 %, in Zypern um 6,1 %, in Griechenland sogar um 8,2 %.
- Die kollektivvertragliche Abdeckung aller ArbeitnehmerInnen ist in Rumänien von Mai 2011 bis Mai 2012 von 98 auf 36 % gefallen. In Portugal ist die Anzahl der Tarifverträge von Ausbruch der Krise bis 2012 von 300 auf 85 gefallen. In Spanien hat sich die tarifvertragliche Abdeckung von 2010 bis 2012 halbiert.

Dass Angriffe auf Kollektivvertragssysteme und Gewerkschaften nicht nur auf besonders krisengeschüttelte Staaten beschränkt bleiben, zeigen nicht zuletzt die Ereignisse in Finnland und Frankreich.

Aber auch in Österreich werden immer wieder – und in letzter Zeit wieder verstärkt – von VertreterInnen rechts und/oder wirtschaftsliberal orientierter politischer Parteien sowie der Industriellenvereinigung Kollektivverträge in Frage gestellt und die Verlagerung von Lohn- und insbesondere Arbeitszeitverhandlungen auf die betriebliche Ebene gefordert. Während der IV-Präsident Kapsch etwa im Sommer 2015 „Tariföffnungsklauseln“ forderte – also die Möglichkeit, kollektivvertragliche Regelungen auf betrieblicher Ebene zu unterlaufen – fragte der Wirtschaftssprecher der FPÖ Bernhard Themessl im Sommer dieses Jahres, warum man in Österreich denn überhaupt noch an Kollektivverträgen festhalte. Viel sinnvoller sei es doch, Lohnverhandlungen auf die Betriebsebene zu verlagern. Unter der ersten schwarz-blauen Regierung gab es ebenfalls konkrete Pläne, die kollektivvertragliche gegenüber der betrieblichen Ebene zu schwächen und Lohn- und Arbeitszeitfragen in den Betrieben zu verhandeln. Dieses Vorhaben wurde nie durchgesetzt und konnte verhindert werden. Es ist allerdings davon auszugehen, dass nicht zuletzt vor dem Hintergrund europaweit stattfindender Angriffe auf die Kollektivvertragssysteme, auch in Österreich Forderungen nach einer Zurückdrängung und Schwächung der Kollektivverträge nicht abreißen wird. Die AK Wien möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer Wien lehnt jeden Versuch branchenweite Kollektivverträge zu schwächen bzw. zurückzudrängen und Lohn- und Arbeitszeitverhandlungen zu „dezentralisieren“ - also auf die betriebliche Ebene zu verlagern - entschieden ab. Nur Kollektivverträge sind geeignet, allgemeingültige, überbetriebliche und branchenweite Mindeststandards herzustellen, die einen Wettlauf „nach unten“ zwischen Betrieben und ArbeitnehmerInnen wirkungsvoll verhindern.

Die Einschränkung bzw. Zurückdrängung von Kollektivverträgen würde die Verhandlungsmacht der ArbeitnehmerInnen und ihren Gewerkschaften empfindlich schwächen und hätte einen massiven Druck auf Löhne, Arbeitszeitregelungen und Arbeitsbedingungen zur Folge.

Nur starke Kollektivverträge sind in der Lage einen Interessensausgleich zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen herzustellen, das Machtungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital auszugleichen und eine Spaltung der ArbeitnehmerInnenschaft zu verhindern.

Nur starke Kollektivverträge sind geeignet, eine solidarische Lohnpolitik sicherzustellen, welche die Kaufkraft von Löhnen und Gehältern erhält sowie einen gerechten Anteil am Wohlstands- und Produktivitätszuwachs für die ArbeitnehmerInnen garantiert.

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐

Antrag 01

der AUUGE/UG -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Einführung Wertschöpfungsabgabe

Das österreichische Steuer- und Abgabensystem zeichnet sich durch eine im europäischen wie internationalen Vergleich unverhältnismäßig hohe Besteuerung des Faktors Arbeit im Zusammenhang mit der Finanzierung unserer sozialen Sicherungssysteme sowie anderer öffentlichen Aufgaben aus. In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet das, dass in Österreich 2015 bei einem Gesamtsteuer- und Abgabenaufkommen von knapp 148 Mrd. Euro lohn- und einkommensbezogene Abgaben in Höhe von 61,4 Mrd. Euro (Lohnsummenabgaben: 9 Mrd. Euro, SV-Beiträge: 52,4 Mrd. Euro) - das sind 41,5 % aller Steuern und Abgaben - eingenommen wurden.

Die hohe steuerliche Belastung des Faktors Arbeit und die überwiegende Finanzierung sozialstaatlicher, familienpolitischer und kommunalpolitischer Aufgaben und Leistungen aus Lohnsummenabgaben stellt sich aus mehreren Gründen problematisch dar:

- **Verteilungspolitische Gründe:** Abgaben auf Löhne und Gehälter werden zur Finanzierung öffentlicher Leistungen herangezogen, die allen Bevölkerungsgruppen zugute kommen. Lohnbezogene Abgaben finanzieren also auch z.B. Leistungen für Selbständige und Landwirte obwohl diese keinen Beitrag zur Finanzierung leisten.
- **Stabilisierung der Einnahmen:** Krisenbedingt steigende Arbeitslosigkeit, Atypisierung und Prekarisierung der Beschäftigung (z.B. wachsende Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse, instabiler werdende Arbeitsverhältnisse mit häufigeren Phasen von Arbeitslosigkeit) führen seit Jahrzehnten zu einer Verringerung der lohnbasierten Einnahmen im Sozialbereich, auch weil die Lohn- und Gehaltsentwicklung hinter der wirtschaftlichen Entwicklung zurückbleibt.
- **Steurgerechtigkeit:** Österreich ist EU-weit eines der Schlusslichter bei der Besteuerung von Vermögen, Kapital und Kapitalerträgen. Diese sind im Vergleich zu Einkommen aus Arbeit steuerlich bevorzugt (ermäßigter Steuersatz bzw. fehlende Besteuerung von Vermögenszuwächsen wie Erbschaften und Schenkungen, großzügige steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten bei Unternehmenssteuern). Die Anteile des Aufkommens von Steuern auf Kapital und Vermögen am Gesamtsteueraufkommen gehören in Österreich mit zu den niedrigsten im EU- und OECD-Vergleich, während umgekehrt – wie bereits erwähnt – die Belastung von Arbeitseinkommen unverhältnismäßig hoch ist.
- **Aufkommen aus Lohnsummenabgaben spiegelt nicht die Leistungsfähigkeit der Unternehmen wider:** Mag in Vergangenheit noch gegolten haben, dass die Lohnsumme die Leistungsfähigkeit und die wirtschaftliche Stärke eines Unternehmens widerspiegelt, so ist diese Annahme heute unzutreffend. Die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens – und damit auch die Fähigkeit zur Erbringung entsprechender Steuer- und Abgabenleistungen („Leistungsfähigkeitsprinzip“) – findet ungleich stärker in anderen betrieblichen Kennzahlen als der Lohnsumme ihren Ausdruck (z.B. Umsatzrentabilität, Cash flow ...).

- **Privatisierung von Rationalisierungsgewinnen, Sozialisierung von Rationalisierungsverlusten:** Rationalisierungsgewinne – also etwa der Abbau von Beschäftigung im Zuge technologischen Fortschritts – werden privatisiert, während die Verluste – Kosten für steigende Arbeitslosigkeit, rückläufige Einnahmen zu den Sozialversicherungen – sozialisiert werden. Beschäftigungsintensive Branchen werden gegenüber kapitalintensiven Branchen hinsichtlich der Finanzierung sozialer Sicherungssysteme „bestraft“. Mit der fortschreitenden Digitalisierung und Roboterisierung der Arbeitswelt (Stichwort Industrie 4.0) droht sich dieser Rationalisierungsprozess noch zu beschleunigen, auch wenn Studien hinsichtlich beschäftigungspolitischer Auswirkungen noch keine eindeutigen Schlussfolgerungen zulassen.

Neben einer Ökologisierung des Steuersystems ist dabei insbesondere die Einführung einer Wertschöpfungsabgabe eine Möglichkeit, die bislang überwiegend lohnsummenbasierte Finanzierung sozialer Sicherungssysteme und anderer öffentlicher Leistungen auch künftig sicherzustellen und verteilungsgerechter zu gestalten. Dabei wird neben der Lohn- und Gehaltssumme die gesamte Wertschöpfung – d.s. insbesondere Gewinne, Abschreibungen von Maschinen/Gebäuden/Anlagen, Fremdkapitalzinsen, Mieten und Pachten sowie indirekte Steuern – herangezogen. Diese Verbreiterung der Bemessungsgrundlage ermöglicht insgesamt die Absenkung des Beitragssatzes und damit die steuerliche Entlastung des Faktors Arbeit.

Angesichts dann niedrigerer Arbeitskosten wäre auch das Argument, eine Wertschöpfungsabgabe würde Investitionen verteuern, die notwendige Erneuerung und Modernisierung des Kapitalstocks behindern und so Arbeitslosigkeit noch erhöhen, wenig überzeugend.

Zusätzlich könnten unerwünschte Auswirkungen auf die Investitionstätigkeit durch spezifische Branchenregelungen bzw. Investitionsförderungen und -begünstigungen verhindert werden.

Die 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die AK Wien fordert Regierung und Gesetzgeber auf, Schritte zur Einführung einer „Wertschöpfungsabgabe“ zu setzen, um die bislang überwiegend über die Lohn- und Gehaltssumme erfolgte Finanzierung sozialstaatlicher, familienpolitischer und anderer öffentlicher Leistungen auch in Zukunft sicherzustellen.

Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, negative Auswirkungen auf die Investitionstätigkeit besonders betroffener Branchen hintanzuhalten, um negative Beschäftigungseffekte bestmöglich zu vermeiden.

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐

Antrag 02

der **AUGE/UG** -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Mindestsicherung

Keine Hasspolitik auf dem Rücken von Menschen in Notlagen

Keine Null-Euro-Kinder in der Mindestsicherung

Voller Rechtsschutz im Kampf gegen eine Obergrenze in der Mindestsicherung sowie eine „Mindestsicherung light“

In der Debatte um die Neufassung der Vereinbarung nach Art. 15a B-VG über die bedarfsorientierte Mindestsicherung werden Forderungen erhoben, die nicht nur verfassungswidrig sind und gegen internationales Recht verstoßen, sondern auch jeder seriösen sozialen und gesellschaftlichen Inklusion unüberwindbare Hürden entgegenstellen.

Verfassungsrechtlich ausgeschlossen ist nach der Judikatur des VfGH etwa die Schaffung einer Obergrenze für Familien. Eine diesbezügliche Regelung in einem Landessozialhilfegesetz wurde bereits vom Verfassungsgerichtshof aufgehoben. Neben der offenkundigen Rechtswidrigkeit dieser Forderung ist sie aber völlig unverständlich und kontraproduktiv: Es ist nicht egal, ob eine Familie ein Kind hat oder fünf. Der Vorschlag der ÖVP nach Schaffung einer Obergrenze von € 1.500,- hätte zur Folge, dass bereits eine Familie mit zwei Kindern monatliche Verluste von etwa € 100,- zu verdauen hätte. Jedes weitere Kind würde überhaupt keine Mindestsicherung mehr erhalten, also quasi ein Null-Euro-Kind sein. Die ÖVP muss erst erklären, wie sie in Österreich ein Kind von € 150,80 (Richtwert 2016) menschenwürdig aufwachsen lassen möchte. Mit 0 €, wie die ÖVP das fordert, geht es jedenfalls gar nicht.

Die ÖVP will 43.000 Kinder in Österreich zu Null-Euro-Kindern machen.

Der Bundesverfassung und dem Internationalen Recht widerspricht auch die Forderung nach einer so genannten „Mindestsicherung light“, mit der Menschen gezwungen werden sollen, von einem noch niedrigeren Betrag als dem in Österreich anerkannten Existenzminimum (dem Ausgleichszulagenrichtsatz) ein Leben fristen zu müssen. Es ist in Österreich nicht möglich, von € 560,- im Monat zu leben.

Die völlig jenseitigen Forderungen der ÖVP werden von Behauptungen garniert, die jeder realen Grundlage widersprechen. So versucht die ÖVP darzustellen, dass Menschen in der Mindestsicherung tausende von Euro kassieren, ohne arbeiten zu müssen. Das entbehrt jeder Grundlage. Zum Ersten, weil ein Einkommensgemenge aus Mindestsicherung und Familienbeihilfen keinem monatlichen Erwerbseinkommen entspricht. Zum Zweiten, weil auch jede österreichische Familie mit vielen Kindern denselben Schutz in der Mindestsicherung erhält, wie die in der Absicht, mit falschen Darstellungen Hassdiskurse zu eröffnen, dargestellten Berechnungen. Und zum Dritten, weil Mindestsicherung nur erhält, wer seine Arbeitskraft einsetzt bzw. entsprechende Maßnahmen zur Inklusion setzt. Probleme mit der Mindestsicherung gibt es nicht, weil Menschen angeblich eine zu hohe Mindestsicherung erhalten, sondern weil die Träger der Mindestsicherung keine ausreichenden Maßnahmen setzen, um MindestsicherungsbezieherInnen gesellschaftlich, beruflich und sozial zu inkludieren.

Wir brauchen keine Hassdebatte gegen MindestsicherungsbezieherInnen, sondern Zugang zu

Gesundheitsleistungen, Beratung, Betreuung und Begleitung im Inklusionsprozess und vor allem Zugang zu beruflich verwertbarer Ausbildung und Qualifikation.
Ziel der Mindestsicherung muss es sein, Menschen nachhaltig in die Gesellschaft einzubinden. Das erfolgt nicht durch verstärkte Ausgrenzung.

Die 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer Wien tritt dafür ein, dass ...

- **die Mindestsicherung als einheitliches Sicherungssystem mit einem einheitlichen Richtsatz für anspruchsberechtigten Menschen erhalten bleibt**
- **Menschen, die auf Mindestsicherung angewiesen sind, jene Unterstützung und vor allem jenen Zugang zu Ausbildung und Qualifikation erhalten, der notwendig ist, um in absehbarer Zukunft nachhaltig ein selbstbestimmtes Leben ohne Abhängigkeit von der Mindestsicherung führen zu können.**

Die Arbeiterkammer Wien lehnt jeden Versuch ab, in der Mindestsicherung mehrere Klassen von Menschen in Notlagen zu schaffen. Sie spricht sich gegen jeden Versuch aus, eine verfassungswidrige Obergrenze zu Lasten von Kindern oder eine nicht existenzsichernde Mindestsicherung light zu schaffen.

Die AK Wien erklärt öffentlich, dass sie Menschen, die zukünftig von einer verfassungswidrigen Obergrenze in der Mindestsicherung oder einer gegen das internationale Recht verstoßende „Mindestsicherung light“ betroffen sind, bei der gerichtlichen Durchsetzung ihrer Ansprüche bis zum Europäischen Gerichtshof bzw. zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte unterstützen wird.

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐

Antrag 03

der **AUGE/UG** -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Arbeitsmarktintegration

Die Zahl der arbeitslosen Menschen in Österreich steigt leider weiterhin an. Bei Weitem nicht der zentrale, aber durchaus auch ein Aspekt dieses Anstiegs ist die Tatsache, dass Menschen die gezwungen sind, aus Kriegsgebieten nach Österreich zu fliehen, mit ihrer Anerkennung als Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention auf den Arbeitsmarkt kommen. Wesentlicher Zusatz: völlig unvorbereitet auf den Arbeitsmarkt gelangen.

Die Problematik der steigenden Arbeitslosigkeit ist durchaus vielschichtig und nicht auf die Frage etwa des Vorhandenseins von Deutschkenntnissen reduzierbar.

Das Arbeitslosigkeitsrisiko von Menschen mit Pflichtschulabschluss als höchster abgeschlossener Ausbildung beträgt über 26%. Von zehn Menschen mit schlechter Ausbildung sind also zu jedem Zeitpunkt drei arbeitslos. In Wien sind auf Grund der spezifischen Ausgestaltung des Wiener Arbeitsmarktes sogar immer vier von zehn Menschen mit geringer Ausbildung arbeitslos.

Bei der Wahrnehmung und Anerkennung informell erworbener Fähigkeiten und Kenntnisse bildet Österreich noch immer das Schlusslicht Westeuropas. Die fehlende Möglichkeit, erworbene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse anerkannt zu bekommen, hat nachhaltig negative Wirkung auf die Löhne. Menschen, die bereits seit Jahrzehnten in einer bestimmten Berufsbranche gearbeitet haben oder entsprechende Ausbildungen in anderen Ländern abgeschlossen haben, werden in Österreich als Hilfskräfte beschäftigt und somit nicht ihrer tatsächlich Qualifikation und Arbeitsleistung entsprechend entlohnt.

Der Zugang zu anerkannter Ausbildung und Qualifikation – das einzige Mittel zum Abbau des ungeheuren Arbeitslosigkeitsrisikos im Segment schlecht ausgebildeter Menschen – ist für Menschen, die auf Mindestsicherung angewiesen sind völlig, aber auch für arbeitslose Menschen fast immer verschlossen.

In Österreich gibt es keine umfassende Beratung, Betreuung und Begleitung bei der gesellschaftlichen, sozialen und beruflichen Inklusion, die es sich zum Ziel macht, die Problemlagen der betroffenen umfassend zu erfassen und grundsätzlich zu beheben. Neben dem Zugang zu Ausbildung fehlt der Rechtsanspruch auf kompetente Unterstützung und Beratung etwa bei gesundheitlichen Problemen, bei familiären Problemen, Betreuungsverpflichtungen, Verschuldung oder vergleichbaren Ursachen gesellschaftlicher Exklusion.

Es ist kontraproduktiv, Menschengruppen zu isolieren und gegen einander in Stellung zu bringen: Menschen in Problemlagen sind insofern alle gleich, als sie sich in Problemlagen befinden und nicht die nötige Unterstützung zur Überwindung ihrer individuellen Problemlagen bekommen. Dabei ist es völlig egal, welche Sprache ein Mensch spricht, wie alt er oder sie ist, welches Geschlecht ein Mensch hat oder welche Lebensgeschichte.

Was wir in Österreich benötigen, ist ein Rechtsanspruch auf kompetente Beratung und Betreuung sowie Begleitung zur sozialen, gesellschaftlichen und beruflichen Inklusion.

Die 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer Wien tritt für die Schaffung eines Angebots zur sozialen, gesellschaftlichen und beruflichen Inklusion von Menschen in Problemlagen ein.

Dieses Angebot hat anzusetzen:

- **Unmittelbar nach der ersten Kontaktaufnahme mit einer für die Mindestsicherung zuständigen Einrichtung und der Stellung eines Antrags auf Mindestsicherung**
- **Unmittelbar nach der ersten Kontaktaufnahme mit einer für die Arbeitslosenversicherung zuständigen Einrichtung und der Stellung eines Antrags auf Leistungen des AMS**
- **Unmittelbar nach der Aufnahme in die Grundversorgung.**

Ziel der Beratung und Betreuung ist die nachhaltige Inklusion auf dem Arbeitsmarkt in einer Weise, die hinsichtlich Einkommenshöhe und Einkommensdauer sicherstellt, dass die Betroffenen in der Folge nicht mehr auf Leistungen der Mindestsicherung angewiesen sein werden.

Dazu notwendig ist:

- **Die Erfassung individueller Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie der Probleme, Ursachen und Umstände, die eine Inklusion behindern (etwa fehlende Sprachkenntnisse, fehlende beruflich einsetzbare Ausbildung, gesundheitliche Probleme etc.).**
- **Der Zugang zu Deutschkursen, Ausbildung und Qualifikation**
- **Die Schaffung von Inklusionsangeboten bestehend aus Sprachkursen, Berufsausbildung und zeitlich begrenzter entlohnter Praktika**
- **Die Öffnung des Arbeitsmarktes für AsylwerberInnen nach drei Monaten des Asylverfahrens**
- **Der Zugang zum Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der Kollektivverträge**
- **Die Schaffung einer Anrechnungsregelung in der Grundversorgung, der Mindestsicherung sowie der Arbeitslosenversicherung, die sicherstellt, dass sich Erwerbspartizipation (und in der Folge auch erhöhende Erwerbspartizipation) für Betroffene zumindest im Ausmaß von 35% des erwirtschafteten Einkommens auszahlt.**

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐

Antrag 04

der **AUGE/UG** -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Deutschkurse beim AMS

Die Praxis des AMS, Ausbildungsmaßnahmen durch Fremdfirmen durchzuführen, ist wenig zielführend. Die Arbeitsbedingungen und Löhne der beauftragten Unternehmen lassen regelmäßig zu wünschen übrig. Die notwendigen Qualitätsstandards werden vielfach nicht erreicht oder können nicht gehalten werden. Die Rechnung zahlt das AMS, aber regelmäßig auch die Beschäftigten der AuftragnehmerInnen und selbstverständlich die KursteilnehmerInnen.

Es ist durchaus sinnvoll, experimentelle Elemente der aktiven Arbeitsmarktpolitik von gemeinnützigen Initiativen entwickeln zu lassen. Es gibt aber auch Kurse und Ausbildungen, die regelmäßig nachgefragt und weitgehend standardisiert sind. In diesen Fällen profitieren TeilnehmerInnen, AMS und Beschäftigte von einer Struktur, in der Kursbedingungen, Arbeitsbedingungen und Qualitätsstandards von einer öffentlichen Einrichtung garantiert werden können.

Dazu zählen mit Sicherheit Deutschkurse und Computerkurse, die regelmäßig in hoher Zahl und gleichem Inhalt nachgefragt werden.

Die 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer Wien tritt dafür ein, regelmäßig vom AMS vermittelte Ausbildungen wie etwa Sprachkurse, häufige in Anspruch genommene Berufsausbildungen bzw. Ausbildungsmodule wie etwa zu Computerkurse etc. im Rahmen des AMS von entsprechend ausgebildetem Personal unter Einhaltung von Qualitätsstandards und Formalisierung der Abschlüsse selbst durchzuführen.

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐

Antrag 05

der **AUGE/UG** -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Rezeptgebührenobergrenze

Mit der Schaffung der so genannten Rezeptgebührenobergrenze von 2% des Jahresnettoeinkommens wurde im Jahr 2008 ein System etabliert, dass einerseits die Krankenversicherungsträger schwächt und andererseits zum Nachteil von Menschen mit niedrigen Einkommen umgesetzt wird.

Die Krankenversicherungsträger werden geschwächt, weil ihnen die Kosten der Rezeptgebührenobergrenze nicht annähernd von der Politik ersetzt werden.

Menschen mit niedrigen Einkommen werden mit der Rezeptgebührenobergrenze grob benachteiligt, weil all jene Menschen, die ein Einkommen unterhalb der Ausgleichszulage, aber keinen Anspruch auf Rezeptgebührenbefreiung haben, automatisch von einer Rezeptgebührenobergrenze in der Höhe der Ausgleichszulage betroffen sind. In der Praxis führt dies dazu, dass Haushalten mit niedrigen Einkommen eine deutlich höhere Rezeptgebührenobergrenze haben, als Haushalte mit mittleren und höheren Einkommen.

Als Beispiel: In einer Lebensgemeinschaft verdient eine Person € 950,- netto im Monat, die andere Person € 400,- netto im Monat. Da beide Haushaltsmitglieder zusammen mehr als die Obergrenze für die Rezeptgebührenbefreiung verdienen (€ 1.323,58 netto), unterliegen sie nicht der Rezeptgebührenbefreiung, sondern der Rezeptgebührenobergrenze.

Die Person mit dem Nettoeinkommen von € 950,- im Monat unterliegt einer Rezeptgebührenobergrenze von € 228,- im Jahr. Das entspricht 40 Mal der Rezeptgebühr.

Die Person mit dem Nettoeinkommen von € 400,- im Monat unterliegt einer Rezeptgebührenobergrenze von € 212. Das entspricht 37 Mal der Rezeptgebühr.

Die Sozialversicherung nimmt bei Menschen mit Einkommen unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz in Haushalten nämlich an, dass es ein zusätzliches Einkommen geben müsse, mit dem die Rezeptkosten abgedeckt werden können.

Diese Rechtsansicht wurde bis zu den Höchstgericht bekämpft aber dennoch durchgesetzt.

Nichts desto trotz ist die Regelung sehr ungerecht. Gäbe es im entsprechenden Haushalt nur ein Einkommen in der Höhe von € 1.350 netto im Monat, so läge die Rezeptgebühr bei € 324,-. Die Rezeptgebührenobergrenze würde mit dem 57. Rezept im Verlauf eines Kalenderjahres erreicht sein. Die Aufteilung des Haushaltseinkommens auf zwei EinkommensbezieherInnen hat in der Praxis zur Folge, dass beide zusammen eine Rezeptgebührenobergrenze von 77 Medikamenten haben.

Besonders absurd ist, dass der Person mit dem niedrigen Einkommen ein Einkommen zugerechnet wird, das auch bereits zur Erhöhung der Rezeptgebührenobergrenze herangezogen wurde. Würde dieses Einkommen nämlich tatsächlich der Person mit dem niedrigeren Einkommen zugerechnet, so unterlägen beide der Rezeptgebührenbefreiung.

Die 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen

Die Arbeiterkammer Wien tritt dafür ein, dass die Regelung zur Rezeptgebührenobergrenze so adaptiert wird, dass

- **auch bei allen Menschen mit niedrigen Einkommen das tatsächliche Einkommen zur Feststellung der Rezeptgebührenobergrenze herangezogen wird**
- **den Trägern der Krankenversicherung die vollen Kosten der Rezeptgebührenobergrenze aus dem Budget ersetzt werden**

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐

Antrag 06

der **AUGE/UG** -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Ehrenamtliche Tätigkeit und Ausgleichszulage

In Zusammenhang mit freiwilliger Tätigkeit etwa bei der Betreuung von Flüchtlingen durch Menschen mit niedriger Pension und Bezug einer Ausgleichszulage werden Kostenersätze, etwa für Fahrtkosten zum Ort der freiwilligen Tätigkeit oder für getätigte Materialankäufe für die freiwillige Tätigkeit, ungerechtfertigt als Einkommen auf die Höhe der Ausgleichszulage angerechnet. Dies ist nicht nur unsachlich, da es sich ja um keine echten Einnahmen, sondern um Rückzahlung quasi vorgestreckter Kosten der Freiwilligenorganisation ist, sondern auch gesellschaftspolitisch kontraproduktiv, weil AusgleichszulagenbezieherInnen auf diese Weise effektiv daran gehindert werden, freiwillige Tätigkeiten in gemeinnützigen Organisationen zu leisten.

Oder um es deutlicher zu formulieren: Wenn eine Pensionistin mit Ausgleichszulage in ihrer Freizeit freiwillig und ohne Entlohnung im Rahmen eines gemeinnützigen Vereins Kinder betreut und für diese Kinder etwa Bastelutensilien kauft, so wird die Kostenrefundierung für das Bastelmaterial durch den gemeinnützigen Träger als Einkommen gewertet und die Ausgleichszulage um diesen Betrag reduziert. Der Staat lässt diese Menschen also dafür bezahlen, dass sie ehrenamtlich tätig sind.

Die vorgeschlagene Änderung verursacht keine Zusatzkosten, sondern stellt schlichtweg den politisch gewünschten Zustand her.

Die 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die AK Wien fordert die Bundesregierung auf, Aufwandsersätze für tatsächliche Aufwendungen im Fall gemeinnütziger Tätigkeit von der Anrechnung auf die Ausgleichszulage der PensionistInnen auszunehmen.

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐

Antrag 07

der **AUGE/UG** -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Quote in BRAK und SOZAK

Die Arbeiterkammer (wie auch der ÖGB) setzt sich als Sozialpartnerin richtigerweise dafür ein, den Frauenanteil auf allen Ebenen und speziell in Führungspositionen zu erhöhen. Zur Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmervertreter_innen haben Arbeiterkammer und Gewerkschaft ihre eigenen Ausbildungseinrichtungen geschaffen, nämlich die Gewerkschaftsschule, die Betriebsrät_innenakademie (BRAK) und die Sozialakademie (SOZAK). Diese Bildungseinrichtungen bieten eine umfassende Ausbildung an und die Absolvent_innen sind prädestiniert für Führungspositionen in Arbeiterkammer und Gewerkschaften.

Die 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Um dem Anspruch einer ausgewogenen Geschlechterverteilung gerecht zu werden, setzt sich die Arbeiterkammer Wien dafür ein, dass eine umfassende Evaluierung der Frauenquoten in den genannten Ausbildungen stattfindet und im Anschluss Maßnahmen gesetzt werden, die bei der Zusammensetzung der Teilnehmer_innen von Gewerkschaftsschule, BRAK und SOZAK zu einer verpflichtende Frauenquote von 50% führen.

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐

Antrag 08

der **AUGE/UG** -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Lehre nach dem 18. Lebensjahr

Aufgrund fehlender Qualifikation sind ca. 60% der arbeitsfähigen MindestsicherungsbezieherInnen als HilfsarbeiterInnen eingestuft.

Eine Qualifizierung, etwa in Form einer Lehre, könnte die Aussicht auf einen Arbeitsplatz deutlich verbessern. In vielen Firmen wird dies auch im Rahmen der Anstellung ermöglicht. Die Lehrlingsentschädigung reicht allerdings für einen Erwachsenen zum Leben nicht aus. Manche Kollektivverträge haben zu diesem Zweck eine Entlohnung für Lehrlinge über 18 nach dem Gehalt des Hilfsarbeiters vorgesehen. Leider wird diese Situation nicht von allen KVs vorgesehen.

Diese Menschen brauchen eine ausreichende Unterstützung, damit sie zu einem Berufsabschluss kommen! Auf lange Sicht hilft das nicht nur den Betroffenen, sondern auch der Gesellschaft als Ganzes. Allerdings ist die Finanzierung mitunter ein Hindernis, daher wäre eine Kostenteilung sinnvoll. Hier könnte der Unternehmer Kosten übernehmen und auch eine Unterstützung aus Mitteln des AMS oder der Mindestsicherung wären anzudenken, damit den Betroffenen keine Hürden in den Weg gelegt werden.

Die 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer Wien fordert, dass für über 18jährige, die eine Lehre beginnen, der Lohn eines/r Hilfsarbeiters/Hilfsarbeiterin zu bezahlen ist.

Die Kosten sind anteilig vom Unternehmer und der öffentliche Hand zu tragen.

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐

Antrag 09

der **AUGE/UG** -

Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien
am 14. November 2016

Novelle zum Gesundheits- und Krankenpflegegesetz

Neue Aufgabengebiete für Berufsgruppen:

In der Novelle zum Gesundheits- und Krankenpflegegesetz werden neue Aufgaben von den Berufsgruppen verlangt, sowohl von bisherigen PflegehelferInnen, jetzt Pflegeassistent, als auch von den Diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen. Die MitarbeiterInnen, die teilweise bereits ihr ganzes Berufsleben in diesen Berufsbildern arbeiten, sind nicht für diese Novelle verantwortlich. Für deren Umsetzung benötigen sie die Möglichkeit, Schulungen zu erhalten, um die Ausübung der neuen Aufgaben auch sachgerecht ausführen zu können. Es ist den Menschen in den Gesundheitsberufen nicht zuzumuten, dass sie den Aufwand für Nachschulungen selbst tragen müssen.

Die 167. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die AK-Wien fordert, dass

- **überall dort wo es für MitarbeiterInnen, die nach dem alten und neuen Gesundheits- und Krankenpflegegesetz beschäftigt werden, notwendig wird Aufschulungen zu machen, um weiter im Beruf bleiben zu können, hat dies der Arbeitgeber in vollem Umfang zu finanzieren, das bedeutet auch, dass die Nachschulungen während der Arbeitszeit stattfinden müssen.**

Angenommen ☐

Zuweisung ☐

Ablehnung ☐

Einstimmig ☐

Mehrstimmig ☐