



**Antrag Nr. 01  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**European Medicine Agency (EMA)**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, die Bemühungen um die Bewerbung für den neuen EMA-Standort für Wien zu intensivieren.**

**Begründung:**

Im Zuge des BREXIT ist davon auszugehen, dass die European Medicine Agency (EMA), die EU-weit für die Zulassung und Überwachung von Arzneimitteln zuständig ist, ihren derzeitigen Standort aus London verlegen wird. Aus unserer Sicht erfüllt Wien bestens die Voraussetzungen, um diese Agentur zu beherbergen.

Der Standort Wien erfüllt alle in der gemeinsamen Erklärung des Rates der EU zu den dezentralen Agenturen geforderten Kriterien und bietet darüber hinaus noch eine Vielzahl von weiteren Standortvorteilen:

- Wien verfügt über eine starke Pharmaindustrie mit mehr als 430 Medizinprodukte-Pharma- und Biotechunternehmen mit insgesamt mehr als 22.000 Mitarbeitern.
- Große internationale Unternehmen haben Wien als Standort gewählt, z.B. Böhlinger Ingelheim, Bayer, Shire, etc.
- Mit dem Wiener AKH, dem Vienna Biocenter in Neu Marx und seinen außeruniversitären Forschungsinstituten bietet Wien die größten Forschungsstätten auf dem Pharma- und Biotechsektor.
- 5 Universitäten und 2 Fachhochschulen garantieren die Verfügbarkeit von hoch qualifiziertem Personal.
- Der Life Science Cluster bietet eine ausgezeichnete Vernetzung und Betreuung der Life-Science Community.
- Für die ca. 900 Mitarbeiter der Agentur (EMA) und deren Angehörige ist neben hervorragenden öffentlichen Schulen auch ein breites Angebot an internationalen Schulen verfügbar.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



**Antrag Nr. 02  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Aktives Wahlrecht**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das Arbeiterkammergesetz 1992 dahingehend zu ändern, dass alle Wahlberechtigten in die Wählerlisten aufgenommen werden, ohne dass es eines Antrags der Wahlberechtigten bedarf.**

**Zu diesem Zweck ist die Rechtslage vor der Novellierung des AKG 1992 durch BGBl. Nr. 104/1998 wieder herzustellen.**

**Begründung:**

Dies betrifft insbes. Präsenzdiener, Zivildienstler, Karenzierte, Lehrlinge - da die Arbeiterkammer Wien auch deren Interessen zu vertreten hat. Daher soll der oben genannte Personenkreis an der Willensbildung ohne Hindernisse mitwirken können.

Die Daten aller betroffenen Personengruppen sind vorhanden (Bundesheer, BMI, SV-Träger ...), somit sollte eine automatische Eintragung in die Wählerliste kein Problem darstellen.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------



**Antrag Nr. 03  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Vizepräsident der Arbeiterkammer**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, im § 49 AKG 1992 vorzusehen, dass der zweitstärksten Fraktion jedenfalls einer der Vizepräsidenten zukommt.**

**§ 49 Abs 2 AKG 1992 sollte demnach lauten:**

***„(2) Die Zahl der Vizepräsidenten ist auf die in der Vollversammlung vertretenen Fraktionen (§ 72) nach dem Verhältnis ihrer Größe zu verteilen, wobei jedoch der zweitstärksten Fraktion jedenfalls einer der Vizepräsidenten zukommt.“***

**Begründung:**

Die Verteilung der Vizepräsidenten der Arbeiterkammer spiegelt in vielen Ländern keinesfalls die Realität in der Vollversammlung wieder. Die Vollversammlungen der Arbeiterkammern sind bunt und von vielen Fraktionen geprägt. Dies ist ein herausragendes Zeichen für die Demokratie. Denn nur so ist sichergestellt, dass sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch gut vertreten fühlen.

Wirft man allerdings einen Blick auf die Riege der Vizepräsidenten in der Arbeiterkammer, so sieht das gleich ganz anders aus. Hier spiegelt sich diese Vielfalt nicht immer wieder. Und gerade auch hier wäre es im Sinne der Überparteilichkeit, wenn der zweitstärksten Fraktion in der Kammer automatisch ein Vizepräsident zugesprochen würde.

Dies wäre ein Zeichen im Sinne der Transparenz, der Demokratie und der Überparteilichkeit.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

**Antrag Nr. 04  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Erhöhung des Steuerfreibetrags für Essengutscheine**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, § 3 Abs 1 Z 17 EStG dahingehend zu ändern, dass der einkommensteuerbefreite Wert für „Lebensmittelgutscheine“ und „Restaurantgutscheine“ deutlich angehoben wird, da der steuerbegünstigte Wert seit über 20 Jahren nicht valorisiert wurde.**

**Begründung:**

Essengutscheine (Lebensmittel- und Restaurantgutscheine) ermöglichen es Arbeitgebern an ihre Mitarbeiter einen steuerfreien Essenszuschuss als Alternative zur Betriebsküche auszugeben. Essengutscheine sind eine freiwillige – sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer abgabensteuerfreie – Sozialleistung, welche den Arbeitnehmern ermöglicht, ihr Mittagessen ihren Bedürfnissen entsprechend zweckgebunden, in einem Netzwerk von Restaurants und/oder Lebensmittelgeschäften einzunehmen.

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben sich durch die Gewährung von Essengutscheinen unter anderem folgende Vorteile:

- Gleichstellung von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu (meist großen) Betrieben und Unternehmen, welche über eine eigene Betriebsküche bzw. Kantine verfügen
- finanzielle Entlastung der Arbeitnehmer durch die Ausgabe von Essengutscheinen, welche steuerbefreit sind
- Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten durch die Ausgabe der Essengutscheine in der Mittagspause eine gesunde und ausgewogene Mahlzeit zu sich nehmen
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und –motivation
- Steigerung des Konsums insgesamt

**Seit 1994 wurde der steuerfreie Maximalbetrag von € 1,10 pro Arbeitstag für Lebensmittelgutscheine und € 4,40 pro Arbeitstag für Restaurantgutscheine nicht erhöht.**

Eine IHS-Studie aus 2014 hat sich mit den volkswirtschaftlichen Effekten von Essengutscheinen näher beschäftigt. An Hand der Entwicklung des VPI 1986, VPI 2000 und seine Untergruppe „Nahrungsmittel und alkoholfreie Getränke“ sowie dazu die Indexentwicklung von „Tagesmenüs im Gasthaus“ der Statistik Austria wurde ein an die

Preisentwicklung zwischen 1994 und 2015 angepasster Maximalbetrag errechnet. Für Lebensmittelgutscheine wurde dadurch ein Betrag von **€ 1,73** ermittelt. Für die Restaurantgutscheine ergab sich eine Wertanpassung auf **€ 6,90**. **Die Kosten für ein Mittagsmenü bzw. Lebensmittel sind in den letzten 20 Jahren um fast 20% gestiegen.** Damit stellen die heute noch immer gleichgebliebenen steuerrechtlichen Werte einen **erheblichen Kaufkraftverlust** dar.

Diese IHS-Studie zeigt deutliche Vorteile der Valorisierung für die österreichische Volkswirtschaft und für das Staatsbudget. Beispielsweise steigt der zusätzliche Nettokonsum um 4,7 Mio Euro. Weiters geht aus dieser Studie hervor, dass Essensgutscheine deutliche ökonomische Effekte aufweisen. Der gesamte generierte Bruttoproduktionswert für das Jahr 2013 betrug 121,3 Mio Euro, die gesamten Bruttowertschöpfungseffekte betragen 61,9 Mio Euro. Der Nettokonsum erhöht sich durch die Verwendung von Essensgutscheinen um rund 4 Mio Euro.

Die erwähnte IHS-Studie zeigt deutliche Vorteile der Valorisierung für die österreichische Volkswirtschaft und das österreichische Staatsbudget auf.

- es entstehen zusätzlich 1.260 Arbeitsplätze in Vollzeitäquivalenten
- der zusätzliche Wertschöpfungseffekt beträgt 77 Mio Euro
- der zusätzliche Nettokonsum beträgt 4,7 Mio Euro
- es entsteht ein positiver Effekt auf Grund der Reduktion der Schattenwirtschaft in der Höhe von 3 Mio Euro.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



**Antrag Nr. 05  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Abschaffung der kalten Progression**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, durch Abschaffung der „Kalten Progression“ die mit 1.1.2016 in Kraft getretene Lohnsteuersenkung nachhaltig abzusichern.**

**Begründung:**

Die mit 1. Jänner 2016 in Kraft getretene Lohnsteuersenkung kann sich mit einem Entlastungsvolumen von knapp 5 Milliarden Euro auf alle Fälle sehen lassen. Durch die baldige Abschaffung der kalten Progression muss nun verhindert werden, dass die positive Wirkung dieser Lohnsteuersenkung in zwei bis drei Jahren wieder völlig verpufft ist.

Rund 6,5 Millionen Arbeitnehmer und Pensionisten haben durch die Lohnsteuersenkung seit Jänner 2016 deutlich mehr Geld in der Tasche. Gerade Menschen mit kleinem und mittlerem Einkommen brauchen jeden zusätzlich verfügbaren Euro, um die beträchtlich gestiegenen Kosten des täglichen Lebens finanzieren zu können. Die Gruppe der Klein- und Mittelverdiener zählt demnach auch zu den großen Gewinnern.

Nach der erfolgreichen Umsetzung der Lohnsteuersenkung ist es nun das große Ziel, in Zukunft das Verpuffen der positiven Wirkung der Steuerreform zu verhindern. Die Arbeitnehmer wissen es aus eigener leidvoller Erfahrung: Von jeder Lohnerhöhung profitiert auch das Finanzamt kräftig durch die kalte Progression. Je größer der Brutto-Lohnkuchen ist, desto unverhältnismäßig größer ist auch der Kuchen, den sich die Finanz vom gesamten Tortenstück herunter schneidet.

Je mehr Geld die ArbeitnehmerInnen, die ja auch Konsumenten sind, durch weniger Lohnsteuer zur Verfügung haben, desto besser ist das auch für die Wirtschaft. Klar ist, dass der Konjunkturmotor nach wie vor stottert. Daher ist jeder neue Wirtschaftsförderungs-Impuls, der noch dazu dauerhafte Wirkung hat, unerlässlich. Die baldige Abschaffung der kalten Progression wäre daher ein bedeutender elementarer Schritt für die Arbeitnehmerschaft.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

**Antrag Nr. 06  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Reform ArbVG: Verlängerung der Funktionsperiode des Betriebsrates auf 5 Jahre  
und der Bildungsfreistellung auf 4 Wochen**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das Arbeitsverfassungsgesetz dahingehend zu novellieren, dass die Funktionsperiode des Betriebsrates von vier auf fünf Jahre und der Anspruch auf Bildungsfreistellung von drei auf vier Wochen verlängert wird.**

**Begründung:**

Alle Teilgewerkschaften haben seit dem Beschluss des ÖGB-Bundeskongresses 2009 ihre jeweiligen Funktionsperioden auf 5 Jahre verlängert. Bei Bundesarbeitskammer und Länder-Arbeiterkammern begann die Verlängerung der Funktionsperiode auf 5 Jahre bereits Mitte der 90er Jahre. In acht Bundesländern wird der Landtag alle fünf Jahre gewählt, in Oberösterreich dauert die Funktionsperiode sechs Jahre. Seit 2008 müssen auch Nationalratswahlen spätestens alle fünf Jahre stattfinden.

Für eine Verlängerung der Funktionsperiode des Betriebsrates spricht:

- mehr Kontinuität in der Betriebsratsarbeit und im Kollegialorgan
- eine stabilere Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates
- neu gewählte Funktionär/innen haben durch die Zusammenarbeit mit erfahrenen Kolleg/innen länger Zeit sich einzuarbeiten
- mehr Zeit für die Umsetzung längerfristig angelegter Projekte und Arbeitsprogramme.

Mehr Stabilität und Kontinuität in die Arbeit der betrieblichen Interessensvertretung wollte der Gesetzgeber zuletzt bei der ArbVG-Novelle 1987 ermöglichen, als er die Betriebsratsperiode von damals drei auf vier Jahre verlängerte.

Damals wurde allerdings „übersehen“, auch den Anspruch auf Bildungsfreistellung für Betriebsrät/innen auszudehnen.

Der Arbeitsmarkt ändert sich immer schneller, die Formen der Beschäftigung werden immer komplexer, Arbeitgeber entwickeln immer mehr Kreativität in der „freien Interpretation“ arbeitsrechtlicher Bestimmungen, auf EU-Ebene werden laufend neue Richtlinien erarbeitet, immer mehr Fälle landen vor dem EUGH - die entsprechenden Entscheide sind dann in nationales Recht umzusetzen.

Für eine starke und konstruktive Belegschaftsvertretung ist es daher erforderlich, sich in Seminaren und Kursen laufend auf dem aktuellen Stand zu halten. Daher ist der Anspruch auf Bildungsfreistellung auf 4 Wochen zu verlängern.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

**Antrag Nr. 07  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Pflegefreistellung für nahe Angehörige – unabhängig vom gemeinsamen Haushalt**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, das Gesetz über die Pflegefreistellung (UrlG §16) dahingehend zu novellieren, dass der Anspruch auf die Pflege naher Angehöriger unabhängig vom gemeinsamen Haushalt gesetzlich verankert wird.**

**Begründung:**

Die Pflege naher Angehöriger wird in unserer Gesellschaft ein immer wichtigerer Faktor, abgesehen davon, dass es vielen ein Anliegen ist, ihre pflegebedürftigen Eltern bei Untersuchungen und/oder stationären Krankenhausaufenthalten zu begleiten und die erforderlichen Formalitäten zu erledigen. Vielfach sind die pflegebedürftigen Eltern versorgt, beispielsweise durch 24-Stunden-Betreuung. Bei einer außertourlichen ambulanten Untersuchung oder der Einlieferung in ein Krankenhaus, fühlen sich pflegebedürftige ältere Menschen aber geborgener, wenn die vertraute Tochter/der vertraute Sohn sie begleiten. Meist leben Eltern nicht im gemeinsamen Haushalt mit ihren erwachsenen Kindern. Die Kinder haben daher nach aktueller Gesetzeslage keinen Anspruch auf stundenweise Pflegefreistellung.

2013 wurde das Gesetz über Pflegefreistellung teilweise novelliert. Seither haben Eltern Anspruch auf Pflegefreistellung unabhängig davon, ob sie mit dem minderjährigen Kind im gemeinsamen Haushalt leben oder nicht.

2014 wurde die Möglichkeit der befristeten Pflegekarenz und Pflegezeit für nahe Angehörige geschaffen unabhängig davon, ob diese im gemeinsamen Haushalt leben oder nicht. Die Vereinbarung über befristete Pflegekarenz und Pflegezeit hängt von der Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ab. Rechtsanspruch darauf gibt es keinen.

Auch für die Familienhospiz, die befristet für nahe Angehörige beansprucht werden kann, ist der gemeinsame Haushalt keine Voraussetzung.

Der Entfall des „gemeinsamen Haushalts“ bei Pflegefreistellung naher Angehöriger würde einerseits eine Gleichstellung der Voraussetzungen für Pflege schaffen und andererseits dem zeitgemäßen Verständnis des Zusammenlebens von Familien entsprechen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

**Antrag Nr. 08  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Pensionswirksame Anrechnung von 4 Jahren Kindererziehungszeit pro Kind**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, das Pensionsgesetz dahingehend zu reformieren, dass für jedes Kind vier Jahre Kindererziehungszeit pensionswirksam voll als Versicherungszeiten angerechnet werden – unabhängig davon, in welchem Abstand die Kinder geboren sind.**

Begründung:

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.

Anspruch auf das höchste Ausmaß von 48 Kalendermonaten als angerechnete Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung haben Versicherte nur dann, wenn sie entweder nur ein Kind haben, oder der Abstand zwischen den Kindern jeweils mehr als 4 Jahre beträgt.

Viele Frauen, die jetzt knapp vor der gesetzlichen Alterspension stehen, haben seinerzeit ihre Arbeit unterbrochen und sind bei ihren Kindern zu Hause geblieben. Als die Kinder im jugendlichen Alter waren, haben viele Frauen die Arbeit wieder aufgenommen, manche schrittweise zunächst in Teilzeit und dann, als die Kinder aus dem Haus waren, in Vollzeit. Diese Frauen konnten damals davon ausgehen, dass ihnen für die Berechnung der ASVG-Pension die letzten 15 Arbeitsjahre und dann nach Gesetzesreform die besten 15 Arbeitsjahre angerechnet werden.

Frauen sollen nicht für ihre Betreuungsleistung im Alter „bestraft“ werden. Die volle Anrechnung von vier Jahren Kindererziehungszeit pro Kind als Versicherungszeiten wäre ein Schritt, um die Schere bei der Pension zwischen Frauen und Männern ein Stück weit zu schließen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

**Antrag Nr. 09  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Reform BR-Wahlordnung: aktives Wahlrecht ab 16 Jahren und  
Reduktion der Unterstützungsunterschriften**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, die Betriebsratswahlordnung dahingehend zu novellieren, dass für das aktive Wahlrecht das Wahlalter auf 16 Jahre gesenkt wird und die erforderliche Anzahl von Unterstützungsunterschriften für Wahlvorschläge verringert wird.**

**Begründung:**

Seit der Wahlrechtsreform 2007 dürfen 16jährige aktiv ihr demokratisches Stimmrecht bei Bundespräsident/innen-Wahlen, Nationalratswahlen, Wahlen zum EU-Parlament, Landtagswahlen und Gemeinderatswahlen wahrnehmen.

Bei Betriebsratswahlen ist das aktive Wahlrecht allerdings (noch immer) an die Vollendung des 18. Lebensjahres gebunden (§6 BRWO).

Das passive Wahlrecht hingegen ist einheitlich mit der Vollendung des 18. Lebensjahres festgelegt – sowohl bei Nationalrats-, EU-Parlaments-, Landtags- und Gemeinderatswahlen als auch bei Betriebsratswahlen.

Der Gesetzgeber wollte mit der Wahlrechtsreform 2007 ein deutliches Signal an die Jugend setzen – einerseits, in dem jungen Menschen zugetraut wird, politische Entscheidungen zu treffen. Andererseits, um junge Menschen in die Entscheidungen einzubinden, die vielfach langfristige Auswirkungen auf die Gesellschaft und damit für ihr Leben haben. Es ist daher nicht nachvollziehbar, warum junge Menschen von ihrer Mitbestimmung am Arbeitsplatz weiterhin ausgeschlossen sein sollen. Davon unberührt bleibt deren Mitwirkung im Jugendvertrauensrat.

Um generell mehr Arbeitnehmer/innen für ein Engagement in der Belegschaftsvertretung zu gewinnen, sollten die Hürden für das Einbringen von Wahlvorschlägen vereinfacht werden. §20 BRWO ist daher dahingehend zu reformieren, dass die Anzahl der Unterstützungsunterschriften verringert wird. Bei einer Zentralbetriebsratswahl braucht ein Wahlvorschlag – unabhängig davon, wie viele Mandate zu vergeben sind – beispielsweise lediglich drei Unterstützungsunterschriften.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------



**Antrag Nr. 10  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Gesetzliche volle Anrechnung von Kinderkarenzzeiten als Dienstzeiten**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, gesetzlich zu verankern, dass Karenzzeiten gemäß §§ 15 Abs. 1 ff Mutterschutzgesetz auf alle Ansprüche der Arbeitnehmer/innen, die sich nach der Dauer der Dienstzeiten richten, voll anzurechnen sind.**

Begründung:

Während der Karenz bleibt das Dienstverhältnis grundsätzlich aufrecht. Arbeitsrechtlich zählt die Zeit jedoch nicht als Dienstzeit, sondern wird als sogenannte „neutrale Zeit“ gewertet. Für die Bemessung der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und für das Urlaubsausmaß werden höchstens 10 Monate der ersten Karenz im Arbeitsverhältnis angerechnet, alle weiteren Karenzen bleiben unberücksichtigt. Für weitere dienstzeitabhängige Ansprüche wie z.B. Gehaltsvorrückung oder Abfertigung „alt“ werden Karenzzeiten nicht mitgerechnet. Bei Verträgen seit 1.1.2003, die der Abfertigung „neu“ unterliegen, zahlt der Arbeitgeber während der Karenz keine Beiträge in die Mitarbeitervorsorgekasse.

Dies führt zu einer Diskriminierung von – überwiegend - berufstätigen Frauen, die die gesetzlich verankerte Kinderkarenz in Anspruch nehmen. Hingegen sichert § 8 APStG (Arbeitsplatzsicherungsgesetz) für die Ableistung des Präsenz- und Zivildienstes – also für eine Zeit der Abwesenheit vom Betrieb - eine gesetzlich garantierte Anrechnung sämtlicher zeitabhängigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis. Eine solche Regelung ist daher für Mütter und Väter in Karenz anzustreben. Nicht zuletzt auch deshalb, um die Schere sowohl beim Einkommen als auch bei der Pension zwischen Frauen und Männern ein Stück weit zu schließen und die arbeitsrechtliche Diskriminierung von Eltern aufgrund von Kinderkarenz zu beenden.

Ausnahmen in Kollektivverträgen sind möglich – jedoch wie die Praxis zeigt, rare Ausnahmen.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

**Antrag Nr. 11  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Wertanpassung aller Familienleistungen**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, sämtliche Familienleistungen an die Inflation zu koppeln.**

**Begründung:**

Familienleistungen sind trotz vielfacher Forderungen noch immer nicht an die Inflation gekoppelt, was de facto zu einer Wertminderung führt. Pensionen hingegen werden regelmäßig dem Verbraucherpreisindex angepasst. Löhne und Gehälter dagegen wurden in der Vergangenheit wertmäßig selten voll angepasst, die KV-Abschlüsse lagen oft weit unter der Inflationsrate. Die Lohnsteuerreform konnte diese Defizite nur mildern.

Nachdem Eltern mit Kindern, unabhängig davon ob sie zusammen oder getrennt leben, finanziell stark gefordert sind, ist ihre finanzielle Entlastung dringend erforderlich. Während Ausgaben für Kinder, seien es Betreuungskosten, Zahlungen für schulische Veranstaltungen wie Sprach- und projektbezogene Reisen oder Schikurse, Nachhilfe oder Ausgaben für das tägliche Leben, jährlich teurer werden, sinken Familienleistungen real in ihrem Wert.

Kosten für die Kinderbetreuung beispielsweise, die seit der Steuerreform `09 steuerlich absetzbar sind, können seit damals bis höchstens € 2.300,-- pro Kinder und Kalenderjahr als außergewöhnliche Belastung in der Arbeitnehmer/innen-Veranlagung oder Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden. Die Verbraucherpreise sind allerdings seit Jänner 2009 um mehr als 15% angestiegen.

Um Eltern mit Kindern finanziell zu entlasten, ist die automatische Wertanpassung aller Familienleistungen ein Gebot der Stunde. Sämtliche Familienleistungen sollten vom Gesetzgeber an die Inflation gekoppelt werden, damit sie durch die Inflation nicht real sinken.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

**Antrag Nr. 12  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Mehrfachversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung neu gestalten**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, die Administration unterschiedlicher Erwerbstätigkeiten in der gesetzlichen Sozialversicherung wesentlich bürgernäher zu gestalten.**

**Begründung:**

In den letzten Jahren ist die Administration mehrfacher beruflicher Aktivitäten im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung immer wieder im Mittelpunkt der Diskussion gestanden. Besonders beim Zusammentreffen von Erwerbstätigkeiten, die eine unterschiedliche Versicherungsträgerzugehörigkeit auslösen (zB. selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeit), lässt sich die mehrfache Krankenversicherung schwer argumentieren. Schließlich kann man nur einmal krank sein, man hat nur einen Leistungsanspruch, da eine mehrfache Inanspruchnahme der gleichen Leistungen nicht möglich ist. Im Bereich der Pensionsversicherung erübrigen sich solche Diskussionen durch die Zusammenzählung der Beitragsgrundlage, jedoch der Abgleich der Beitragsgrundlage und der Zahlungen erfolgt dann irgendwann im Nachhinein. Dennoch bedarf es einer verständlichen und effizienteren Lösung um die Akzeptanz des Sozialstaates nicht in Frage zu stellen.

Den Versicherten soll in diesen Fällen eine Wahlmöglichkeit eröffnet werden, in der Form, dass ein beitrags- und leistungszuständiger Versicherungsträger ausgewählt werden kann. Dieser Träger tritt dann als einziger Ansprechpartner auf und er muss auch das Beitragskonto entsprechend verwalten. Die Zahlungsströme sind zwischen den Trägern zu regeln. Eine Änderung des Beitragsrechts (Beitragsatz, Beitragsgrundlage) ist nicht angedacht und auch nicht zielführend.

Ein weiteres Handlungsfeld eröffnet sich bei einer Pflichtversicherung nach dem ASVG et al. bei Personen, die nicht dem allgemeinen SV-System unterliegen (zB. Beamte). Gerade für diesen Personenkreis, der oft wegen einer zu geringen Monatsanzahl keinen Pensionsanspruch hat und dennoch der uneingeschränkten Beitragspflicht unterliegt, sollte eine Lösung getroffen werden.

Wir schlagen daher vor, Beitragszahlungen bei einem nicht realisierbaren Pensionsanspruch (d. h. bei Nichterfüllung der Wartezeit nach dem ASVG et al.), der Beamtenpension beim Leistungsanfall als leistungserhöhend zuzurechnen.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------

**Antrag Nr. 13  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Reform des Ausgleichszulagenrechts**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, das Ausgleichszulagenrecht den gegenwärtigen Lebensumständen anzupassen, etwa in dem alle Anspruchsberechtigten den Einzelrichtsatz erhalten, die Systematik der Anrechnungsbeträge überarbeitet wird und eventuell auch Sachleistungen gewährt werden können.**

**Begründung:**

Die Ausgleichszulage soll jedem Pensionsbezieher - mit rechtmäßigem, gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich - ein Mindesteinkommen sichern. Berücksichtigt werden dabei die jeweiligen Familien- und Einkommensverhältnisse. Wenn das Gesamteinkommen (Bruttopension, sonstige Nettoeinkünfte und eventuelle Unterhaltsansprüche) den Richtsatz nicht erreicht, so steht die Differenz als Ausgleichszulage zu.

In den letzten Jahren erfolgte jedoch eine rasante Umstellung der Lebensverhältnisse der in Österreich wohnenden Menschen. Die traditionelle Familie wird immer mehr durch weitere Formen des Zusammenlebens abgelöst, etwa durch die Legalisierung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften, aber auch durch Lebensgemeinschaften ohne staatliche Legitimation. Das Ausgleichszulagenrecht wurde bis dato diesen Gegebenheiten noch immer nicht angepasst. So steht das traditionelle Familienbild im Vordergrund, erkenntlich am Familienrichtsatz und den Erhöhungsbeträgen für Kinder. Lebensgemeinschaften werden in keiner Art berücksichtigt und die pauschalen Anrechnungsbeträge entsprechen teilweise nicht mehr den Lebensrealitäten.

Damit das Ausgleichszulagenrecht die Bedürfnisse der Menschen besser abdeckt, fordern wir die Abschaffung des Familienrichtsatzes und der Hinzurechnungsbeträge und eine generelle Umstellung auf den Einzelrichtsatz für den jeweiligen Anspruchsberechtigten. In weiterer Folge müsste dann auch die Systematik der Anrechnungsbeträge überprüft und die Gewährung von Sachleistungen (etwa für Wohnungen) ins Kalkül einbezogen werden.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



**Antrag Nr. 14  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 167. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Webspace für die Fraktionen auf der Website der AK Wien  
(<https://wien.arbeiterkammer.at>)**

**Damit sich die AK-Mitglieder über die Aktivitäten der Fraktionen und wahlwerbenden Gruppen informieren können, ist allen in der Vollversammlung der AK Wien vertretenen Fraktionen und wahlwerbenden Gruppen im Rahmen der AK-Wien-website der entsprechende Platz zur Verfügung zu stellen.**

**Begründung:**

Die immer weitere Verbreitung und Nutzung digitaler Medien erfordert auch ein Umdenken im Außenauftritt der AK Wien.

Das Content Management Tool ist von der AK Wien zur Verfügung zu stellen und der Auftritt sollte sich innerhalb der AK-Wien-website bewegen. Die Fraktionen könnten dann über diesen Platz frei verfügen (Inhalte in der Form von Texten, Dokumenten und Bildern einfügen) und somit ihre Anliegen (zB. Anträge an die Vollversammlungen) wesentlich mehr Menschen zur Kenntnis bringen.

Gerade die Darstellung der gebotenen Bandbreite der heterogenen Fraktionen und wahlwerbenden Gruppen in der AK Wien mit allen ihren unterschiedlichsten Problemlösungsansätzen wirkt sich sicherlich positiv auf das öffentliche Image der AK Wien aus.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------