

ÜBERFRAKTIONELLE ANTRÄGE



Grüne GewerkschafterInnen NÖ

Inflation bekämpfen – jetzt!

Die anhaltende hohe Inflation führt mittlerweile zu einer prekären Situation für viele Konsument*innen. Preise und Inflation steigen weiter. Die Inflationsrate in Österreich liegt derzeit ständig im zweistelligen Prozentbereich, was zu den höchsten Inflationsraten der letzten Jahrzehnte gehört.

Diese Entwicklung hat in vielfältigen Bereichen Auswirkungen auf die Menschen – zu den wichtigsten zählen dabei die gestiegenen Energiepreise, Wohnkosten, Verteuerung der Kredite und die Lebensmittelpreise.

Energie

Die Energiepreise sind in den letzten zwei Jahren eklatant gestiegen. Der Gaspreis ist gegenüber 2019/20 um ca. 900 %, der Strompreis gegenüber 2019 um ca. 650 % gestiegen.

Viele Konsument*innen können sowohl bei Gas, Strom, aber auch Wärme die Preissteigerungen nur unter Einschränkung ihres bisherigen Lebensstandards bezahlen. Zunehmend muss auch auf kostenpflichtige Ratenzahlung zurückgegriffen werden, um die Jahresabrechnungen begleichen zu können. Dies betrifft bereits die sogenannte Mittelschicht. Personen mit geringeren Einkommen sind tatsächlich auf Unterstützungsmaßnahmen von staatlicher Seite und von Organisationen wie Caritas und Diakonie, Wohnschirm, etc. angewiesen, um vor Abschaltungen bewahrt zu bleiben.

Nicht zu vergessen sind auch die Kostensteigerungen für feste Brennstoffe wie z.B. Pellets.

In all diesen Bereichen werden derzeit auch Ermittlungen seitens der Bundeswettbewerbsbehörde geführt.

Wohnen

Verschärfend wirken sich nun auch die steigenden Wohnkosten aus.

Dies betrifft alle Mieter*innen, egal ob ihre Mieterhöhungen am VPI hängen oder aber an den steigenden Kreditzinsen, wie im Fall der Genossenschaftsmieter*innen. Der VPI hält sich seit Monaten im zweistelligen Prozentbereich, was sich unmittelbar auf viele Mieter*innen auswirkt. Der Euribor steigt heuer schon zum zweiten Mal und eine weitere Erhöhung ist zu befürchten. Hier gilt als Faustregel: 1 % höhere Zinsen erhöhen die Miete um 1 € pro Quadratmeter – eine besorgniserregende Entwicklung!



Grüne GewerkschafterInnen NÖ

Private Finanzierung

Das Jahr 2022 wird als geldpolitisches Wendejahr in die Geschichte eingehen – auch das Zinsniveau betreffend. Nach längerem Zögern hat sich die EZB der Inflationsbekämpfung verschrieben und in sechs Schritten den Leitzins auf 3,50 % angehoben. Weitere Zinsschritte seitens der EZB sind nicht ausgeschlossen.

Bei variabler Verzinsung merken die Kreditnehmer*innen und Leasingnehmer*innen eine Leitzinserhöhung bzw. -senkung unmittelbar, da der variable Zinssatz entsprechend einem Referenzzinssatz (z. B. EURIBOR) laufend angepasst wird, welcher wiederum vom Leitzins abhängt.

Die Konsument*innen haben nun diese Zinserhöhungen zu stemmen: So sind beispielsweise bei einem aushaftenden Kreditbetrag in der Höhe von € 200.000, welcher noch 20 Jahre läuft, die Zinsen von 1,5 % auf 4,5 % gestiegen. Das bedeutet eine monatliche Mehrbelastung von ca. € 300!

Diese Situation ist insofern prekär, als sich derzeit Kredite in der Höhe von € 60 Millionen variabel verzinst sind, das entspricht 45 % aller Wohnbaukredite. Die Zinsbelastung hat sich von € 148 Millionen auf € 248 Millionen nahezu verdoppelt!

Lebensmittel

Seit 08/2022 erheben wir monatlich bei den vier größten Lebensmittelketten Lebensmittelpreise. Ein Warenkorb vergleicht die Preise der Markenprodukte und einer die Preise der Eigen- bzw. Diskontprodukte untereinander.

1. Warenkorb Vergleich Markenprodukte

Im 08/2022 kostete dieser durchschnittlich € 280,31 und ist im 03/2023 auf € 302,74 gestiegen. Dies entspricht einer durchschnittlichen Preissteigerung von 8 %.

- » Wiener Zucker (Feinkristall) 1 kg um 60,6 % gestiegen.
- » Mehl von Finis Feinstes 1 kg Type 480 ist um 17,8 % gestiegen.
- » Erdäpfel 2 kg festkochend verzeichnen eine 11,2 %-ige Preissteigerung.

2. Warenkorb Vergleich Eigenmarken- mit Diskontprodukten

Im 08/2022 kostete dieser durchschnittlich € 388,15 und ist im 03/2023 auf € 413,33 gestiegen. Dies entspricht einer durchschnittlichen Preissteigerung von 6,5 %.

- » Feinkristallzucker 1 kg bis zu 85,3 % gestiegen.
- » Mehl 1 kg Type 480 ist bis zu 25,3 % gestiegen.
- » Erdäpfel 5 kg verzeichnen eine Preissteigerung bis 28,7 %.



Grüne GewerkschafterInnen NÖ

Die Teuerung in Österreich hat vor allem Auswirkungen für einkommensschwache Haushalte, da sie einen größeren Anteil ihres Einkommens ausgeben müssen, um den täglichen Bedarf zu decken.

Es muss rasch etwas geschehen, um den Menschen in Österreich die existentiellen Sorgen zu nehmen.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesregierung auf

- » schnell wirksame Maßnahmen zur Inflationsbekämpfung zu ergreifen, dass den Menschen in Österreich ihre existentiellen Sorgen genommen werden und um soziale Sicherheit zu garantieren.



Grüne GewerkschafterInnen NÖ

Keine Abschaffung der geblockten Altersteilzeit

Bei der geblockten Altersteilzeit wird die Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum herabgesetzt. Bei einem mittels Lohnausgleich nur gering reduziertem Entgelt wird zunächst voll weitergearbeitet. Danach kann das erworbene Zeitguthaben in einer Freizeitphase verbraucht werden. In der Freizeitphase muss eine Ersatzarbeitskraft eingestellt werden. Das AMS fördert derzeit auch die geblockte Altersteilzeit, aber nur mit 50 Prozent der zusätzlichen Kosten für den Dienstgeber.

Die Bundesregierung will nun diese geblockte Altersteilzeit schrittweise abschaffen.

Vor allem in Schichtbetrieben aber auch in vielen Bereichen, wo schwer gearbeitet wird ist eine kontinuierliche Reduktion der Arbeitszeit nicht möglich. Die geblockte Altersteilzeit bleibt daher in diesen Bereichen ein wertvolles Instrument für einen nahtlosen Übergang von der Beschäftigung in die Pension. Die Kosten halten sich durch die geringere Höhe der Förderung in Grenzen.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher von der Bundesregierung

- » die Pläne zur Abschaffung der geblockten Altersteilzeit zurücknehmen.



Grüne GewerkschafterInnen NÖ

Spezifische Belastungen der Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsberufe als Schwerarbeit anerkennen!

In Kliniken, Einrichtungen für behinderte Menschen und Altenheimen erbringen Angehörige der Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsberufe höchste Leistungen. Beispielsweise verrichten sie unregelmäßige Dienste und belastende Nachtarbeit, betreuen Personen in psychischen Krisen, heben, stützen und wenden Patient*innen sowie pflege- und betreuungsbedürftige Personen. Ihre Arbeit ist mit größten seelischen und körperlichen Anstrengungen verbunden; sie tragen Verantwortung für Gesundheit und Leben von Menschen. Trotz alledem wird ihre Tätigkeit nur in den wenigsten Fällen als Schwerarbeit im Sinne des Pensionsrechts anerkannt. Der Grund für diesen Missstand liegt in den geltenden Bestimmungen insbesondere des Allgemeinen Pensionsgesetzes und der Schwerarbeitsverordnung sowie in der herrschenden Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes.

Mehrfachbelastung gilt nicht als Schwerarbeit

In Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsberufen fällt die Tätigkeit oftmals zugleich unter mehrere Tatbestände der Schwerarbeitsverordnung - etwa dann, wenn schwere körperliche Arbeit im Schicht-Wechseldienst geleistet wird - wobei jedoch die Voraussetzungen keines dieser Tatbestände zur Gänze erfüllt sind. In diesen Fällen beruht die Schwere der Arbeit auf einer Mehrfachbelastung.

Unzureichende Berücksichtigung psychisch schwerer Arbeit

Psychische Belastungen können gemäß geltendem Recht nur dann einen Anspruch auf Schwerarbeitspension begründen, wenn sie bei berufsbedingter Pflege in der Hospiz- beziehungsweise Palliativmedizin oder in der Betreuung von Pflegebedürftigen ab Pflegestufe fünf auftreten.

Nachteilige Definition des Schwerarbeitsmonats

Ein Schwerarbeitsmonat aufgrund schwerer körperlicher Arbeit, die durch hohen Energieverbrauch definiert ist - 2.000 Kilokalorien bei Männern, 1.400 Kilokalorien bei Frauen - wird nur dann anerkannt, wenn dieser Energieverbrauch an mindestens 15 Tagen des Monats vorliegt. In Gesundheits-, Pflege und Betreuungsberufen ist es jedoch üblich wegen Zwölfstunden-Schichten diesen Energieverbrauch nur an 13 Arbeitstagen im Monat zu erreichen, weshalb sogar bei Vollzeitbeschäftigung die erforderlichen 15 Tage nicht erzielt werden.



Grüne GewerkschafterInnen NÖ

Ausbildungszeiten werden vernachlässigt

Die Schwerarbeitspension setzt 540 Versicherungsmonate voraus. Während einer Ausbildung sind künftige Gesundheits-, Pflege- und Betreuungskräfte oftmals nicht pensionsversichert. Diese Zeiten können jedoch im Alter von 60 Jahren für den Anspruch auf Schwerarbeitspension fehlen.

Ausschluss reiner Nachtarbeit

Nachtarbeit wird nur dann als Schwerarbeit anerkannt, wenn zwischen, vor oder nach sechs monatlichen Nachtdiensten zumindest ein Wechsel zu Tagdienst erfolgt, obwohl es in der Arbeitsmedizin als erwiesen gilt, dass ausschließliche Nachtarbeit ebenso belastend wirkt und die Gesundheit nicht weniger schädigt als Schicht-Wechseldienst.

Den meisten Beschäftigten in Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsberufen wird somit die Schwerarbeitspension vorenthalten.

Aus diesem Grund fordert die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz möge die Schwerarbeitsverordnung beziehungsweise der Gesetzgeber möge die Regelungen über Pensionsversicherungszeiten in dem Sinne ändern,

- » dass stationäre sowie mobile Tätigkeiten in Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsberufen, die überwiegend unmittelbar an und mit Patient*innen, pflege- und betreuungsbedürftigen Personen erbracht werden, als solche Schwerarbeit darstellen (*Gesundheits-, Pflege- und Betreuungstätigkeiten werden durch Mehrfachbelastung zu Schwerarbeit. Die Einzelbetrachtung von Nachtarbeit, körperlicher und psychischer Belastungen kann dies nicht erfassen. Eine Gesamtschau ist unerlässlich.*),
- » dass überwiegend unmittelbar an und mit Patient*innen, pflege- und betreuungsbedürftigen Personen stattfindende stationäre sowie mobile Tätigkeiten in Gesundheits- Pflege- und Betreuungsberufen an und für sich Schwerarbeit sind, wenn sie bei Achtstundenschichten an mindestens 15 Tagen im Monat ausgeübt wird, Schwerarbeit jedoch auch in Fällen mit weniger als 15 Arbeitstagen im Monat vorliegt, wenn die Tätigkeit in mindestens 120 Stunden pro Monat (15 mal 8) verrichtet wird (*Aus dieser Monatsbetrachtung ergibt sich, dass eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von mindestens 28 Wochenstunden als Schwerarbeit gilt. Insbesondere verhindern Zwölfstundenschichten die Anerkennung von Schwerarbeit nicht, sofern das Erfordernis der 120 Monatsstunden erfüllt ist*),
- » dass für die gegenständlichen Berufsgruppen Ausbildungszeiten, die mit Praxis verbunden sind, Versicherungszeiten der gesetzlichen Pensionsversicherung darstellen; überdies soll der „Nachkauf“ von Schul- und Studienzeiten hier günstiger werden, sodass es in der Praxis möglich ist, die Mittel dafür aufzubringen,
- » dass ausschließliche Nachtarbeit, die an mindestens sechs Tagen im Monat geleistet wird, als Schwerarbeit gilt!

I.

Wirtschaft, Umwelt, Infrastruktur und Mobilität

FA Antrag 1: Der Antrag wurde mit folgender Änderung angenommen:

Die Forderung wird wie folgt ergänzt: „Dazu muss garantiert sein, dass Anlagen, die den Eigenverbrauch abdecken, insbesondere solche von Eigenheimbesitzern und die maximal 20 kWp leisten, bevorzugt behandelt werden.“

AUGE-UG Antrag 1: Der Antrag wurde mit folgender Änderung angenommen:

Im 2. Absatz Streichung des ersten Satzes und im 5. Absatz, 2. Satz Änderung der letzten Jahreszahl auf 2024 lautend auf „Diese soll statt 25 % ab dem Jahr 2023 nur noch 24 % und ab dem Jahr 2024 nur noch 23 % betragen.“

ANTRAG 2

Mehr Ressourcen für das AMS und mehr Verantwortung der Unternehmen für eine erfolgreiche Vermittlung in gute Arbeitsplätze

Nicht nur in Österreich geht die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auf Grund des demografischen Wandels zurück und wird aller Voraussicht nach auch in den nächsten Dekaden sinken. Zwischen 2015 und 2020 ist die Bevölkerung in Europa im erwerbsfähigen Alter um 3,5 Millionen Menschen geschrumpft. Bis 2050 wird mit einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 35 Millionen Menschen gerechnet. Bei einer einigermaßen stabilen wirtschaftlichen Entwicklung wird der Bedarf an Arbeitskräften steigen. Das wird die Debatte über die Nachfrage nach Arbeitskräften auch in den nächsten Jahren weiter anfeuern.

Während die Bundesregierung ihre Aufgabe für Vollbeschäftigung zu sorgen auf das AMS abwälzt, versäumt sie es, eine mit der Arbeitsmarktpolitik koordinierte Transformationsstrategie offenzulegen. Stattdessen werden Vorschläge unterbreitet (z. B. durch eine Reform der Arbeitslosenversicherung), die im Wesentlichen darauf abzielen, das Arbeitskräfteangebot und den Druck auf Arbeitsuchende, durch stärkere Kontrollen und Sanktionierungen, zu erhöhen.

Bei diesen Vorschlägen werden wesentliche Aspekte einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik vernachlässigt: Die Rolle und Verantwortung der Unternehmen am Arbeitsmarkt, eine qualitativ hochwertige Beratung und Vermittlung zu offenen Stellen sowie die Höherqualifizierung von Arbeitskräften beim AMS.

Dieser einseitige arbeitsmarktpolitische Fokus begünstigt jene Unternehmen, die schlechtere Arbeitsbedingungen und Löhne anbieten und benachteiligt produktive, wettbewerbsfähige Unternehmen, die sich durch gute Arbeitsplätze und hohe Löhne auszeichnen.

Anstelle einer Arbeitsmarktpolitik, die darauf ausgerichtet ist, den Niedriglohnsektor mit Arbeitskräften zu versorgen, muss die Bundesregierung daher Rahmenbedingungen für das AMS schaffen, die die Entwicklung guter Arbeitsplätze beschleunigt. Dazu zählen Maßnahmen, wie z. B. AMS-Förderungen, welche an klare soziale und ökologische Konditionen anknüpfen sowie eine Beteiligung der Unternehmen an den Kosten, die sie der Arbeitslosenversicherungsgemeinschaft verursachen (Stichwort Zwischenparken der Beschäftigten beim AMS). Ebenso könnten, mit einer guten Vermittlungs- und Qualifizierungsstrategie des AMS, Arbeitskräfte aus dem Niedriglohnsektor in produktive qualitativ hochwertige Arbeitsplätze qualifiziert werden.

Das AMS als zentrale Drehscheibe für Berufsinformation und -ausbildung sowie Stellenvermittlung soll jedoch eine Vorreiterrolle in (Re-) Qualifizierungen übernehmen, die zur Bekämpfung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und zum Erreichen der Klimaschutzziele beitragen. Dazu gehört auch die Erforschung zukunftssicherer Berufe und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Weiterentwicklung und Begleitung der Ausbildungen zu den neuen oder adaptierten Berufsbildern.

Damit das AMS diese Aufgaben bestmöglich erfüllen kann, braucht es eine dementsprechende, ausreichende und langfristige budgetäre und personelle Planung und Ausstattung für das AMS. Leider ist diesbezüglich die derzeitige Situation alles andere als zufriedenstellend. Einzelne Pilotprojekte in mehreren Landesorganisationen des AMS haben gezeigt, dass eine intensivere Betreuung von Arbeitsuchenden durch mehr Beratungspersonal die Arbeitslosigkeitsdauer verkürzt. Verbesserungen im Betreuungsschlüssel haben in Oberösterreich, Niederösterreich und Wien zu mehr Beratungsterminen, Vermittlungsvorschlägen und Qualifizierungen geführt.

Sie beschleunigt die Aufnahme einer Beschäftigung und spart obendrein Kosten. Diese organisatorischen Veränderungen führten in Niederösterreich auch zu einer Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesregierung, insbesondere den Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft auf, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- » **Vorausschauende Budgetplanung und -sicherheit sowie eine ausreichende Personalausstattung für das AMS**, um für die zukünftigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt, vor allem in der sozial-ökologischen Transformation, vorbereitet zu sein.
- » **Mehr Personal und Zeit für die Betreuung beim AMS:** Qualitativ hochwertige, kund*innenorientierte Betreuung beim AMS, durch mehr gut ausgebildetes Personal, das eine Beratungszeit von mindestens 1 Stunde pro Arbeitsuchender/m pro Monat gewährleistet.
- » **Ein Recht auf Aus- und Weiterbildung** sowie eine bessere finanzielle Absicherung während einer Qualifizierung und die Umsetzung eines Qualifizierungsgeldes.
- » **Das Sanktionsregime in der Arbeitslosenversicherung abmildern** durch stufenweise Verringerung der Leistung anstelle einer gänzlichen Sperre von sechs oder acht Wochen.
- » **Unternehmen**, die durch Zwischenparken ihrer Beschäftigten beim AMS überdurchschnittlich hohe Kosten für die Arbeitslosenversicherungsgemeinschaft verursachen, **stärker an den Kosten** beteiligen.
- » **Keine AMS Förderungen an Unternehmen**, die arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen nicht einhalten und offene Stellen nicht dem AMS melden.
- » Keine Vermittlung in Unternehmen, die Einkommen anbieten, die unterdurchschnittlichen KV-Abschlüssen (also derzeit unter € 2.000 Brutto) entsprechen. Umgesetzt werden soll dies durch eine entsprechende Zielvorgabe des Ministers an das AMS.

ANTRAG 3

Die öffentliche Beschaffung sozial-ökologisch gestalten!

Um die Klimaerhitzung und die Folgen des Klimawandels auf ein bewältigbares Ausmaß zu beschränken, sind schnelle und entschiedene Schritte hin zu einer klimaneutralen Wirtschafts- und Lebensweise notwendig. Mittel- bis längerfristiges Ziel ist, nur jene Menge an Treibhausgasen auszustoßen, die von der Natur auch gut verträglich aufgenommen werden kann. Eine derartige Menge beträgt maximal 5 bis 10 Prozent des derzeit in Österreich anfallenden Treibhausgasausstoßes. Die bis zur Erreichung der Klimaneutralität zugestandenen Restemissionen sind in Österreich bei gegenwärtigem Emissionsniveau (2021: 77,5 Mio. Tonnen) in acht Jahren vollständig aufgebraucht. Daher ist rasches und ambitioniertes Handeln notwendig! Abgesehen von Österreich konnten nur fünf andere EU-Länder¹ ihre Treibhausgasemissionen zwischen 1990 und 2017 nicht reduzieren. In keinem anderen Land der EU klaffen Zielsetzungen und tatsächliche Emissionen so drastisch auseinander wie in Österreich.

Der Staat ist im Zusammenhang mit der Erreichung der Klimaziele nicht nur bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen (z. B. Steuern, Umweltstandards, Ge- und Verbote) ein bedeutender Akteur. In Zusammenhang mit seinen vielfältigen Aufgaben (u. a. Daseinsvorsorge, Gesundheits- und Bildungsbereich, Öffentliche Verwaltung, Sicherheit) vergibt er Aufträge und führt eine Reihe von wirtschaftlichen Tätigkeiten aus. Dadurch werden enorme Mengen an Treibhausgasemissionen verursacht.

Eine aktuelle, von AK Niederösterreich und AK Wien in Auftrag gegebene, WIFO-Studie² untersucht den CO₂-Fußabdruck der öffentlichen Beschaffung als Bestandteil der staatlichen Aktivitäten. Das durchschnittliche Volumen der öffentlichen Beschaffung beträgt 67 Mrd. Euro pro Jahr und macht damit ca. 18 Prozent des österreichischen Bruttoinlandsproduktes aus. Im Rahmen der WIFO-Studie werden mit dem Vergabewesen direkte, indirekte oder über Ersatzinvestitionen verbundene Emissionen den einzelnen Branchen (v. a. Herstellung von Waren, Bau, Gesundheits- und Sozialwesen, Information und Kommunikation sowie Verkehr und Lagerei), Regionen (Österreich, übrige EU, restliche Welt) und staatlichen Ebenen (marktbestimmte öffentlich-rechtliche Betriebe, Bund, Länder, Gemeinden, Sozialversicherung) zugeordnet.

Im Zeitraum 2015 bis 2020 wurden durch das öffentliche Vergabewesen in Österreich im Jahresdurchschnitt weltweite CO₂-Emissionen im Ausmaß von 19,5 Mio. Tonnen verursacht.³ Damit werden Hebelwirkungen zur Erreichung einer klimaneutralen Produktions- und Lebensweise identifiziert und quantifiziert. 5,6 Mio. Tonnen (29 Prozent) dieser CO₂-Emissionen werden direkt in Österreich ausgestoßen und machen fast 8 Prozent der österreichischen Gesamtemissionen von 73,6 Mio. Tonnen CO₂-Äquivalenten im Jahr 2020 aus. Aber auch in anderen Ländern werden durch die öffentliche Beschaffung Österreichs erhebliche CO₂-Emissionen ausgelöst.

¹ Irland, Malta, Portugal, Spanien und Zypern.

² Die Ergebnisse der Studie "Die Rolle des öffentlichen Vergabewesens für eine klimaneutrale Produktions- und Lebensweise" werden im Juni 2023 präsentiert.

³ Da die Betriebsphase und der Einsatz dieser Güter nicht Bestandteil der Studie sind, werden die Emissionen und tatsächlichen Hebelwirkungen der öffentlichen Vergabe unterschätzt.

34 Prozent werden in den übrigen Ländern der Europäischen Union emittiert. Mit 37 Prozent entfällt der größte Teil der Emissionen jedoch auf den Rest der Welt, also Länder außerhalb der EU. Da die Klimakrise ein globales Problem ist, ist es wichtig, auch Emissionen, die in Verbindung mit dem öffentlichen Vergabewesen in anderen Ländern entstehen, zu reduzieren.

Die öffentliche Beschaffung hat neben den weltweiten Treibhausgasemissionen auch eine Wirkung auf Wertschöpfung und Beschäftigung entlang der nationalen und internationalen Lieferketten. Daher gilt es auf jeder Ebene der Wertschöpfungsketten ökologische und soziale Kriterien zu berücksichtigen.

Rechtliche Rahmenbedingungen für die öffentliche Beschaffung finden sich einerseits im nationalen, andererseits im EU-Recht. Auf EU-Ebene existieren unverbindliche Kriterien für ökologische und soziale Beschaffung. Auf nationaler Ebene wird die öffentliche Beschaffung durch das Bundesvergabegesetz (BVergG 2018) geregelt. Außerdem wurde im Jahr 2010 der Aktionsplan zur nachhaltigen öffentlichen Beschaffung (naBe) ins Leben gerufen, der neben der ökologischen auch die soziale Dimension beinhaltet. Bei der konkreten Berücksichtigung der sozialen und ökologischen Aspekte besteht allerdings rechtlicher Spielraum für öffentliche Auftraggeber.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher von der Bundesregierung folgende Punkte umzusetzen:

- » Reform des Bundesvergabegesetzes, um eine sozial-ökologische Auftragsvergabe sicherzustellen. Das reformierte Gesetz soll entlang nationaler und internationaler Lieferketten durch folgende Punkte charakterisiert werden:
- » Verpflichtende Aufnahme folgender ökologischer Kriterien auf Ebene der Eignungskriterien: Energieeffizienz, Materialeffizienz und Abfall- und Emissionsvermeidung. Diese Kriterien müssen in der öffentlichen Ausschreibung entsprechend der Erreichung der Pariser Klimaziele Berücksichtigung finden.
- » Operationalisierung der Kriterien u. a. durch Vorgaben für die zur Verwendung vorgesehenen Inputs und Materialien sowie Bevorzugung regionaler Anbieter*innen und Vorleister*innen auf allen Stufen der Wertschöpfungsketten.
- » Sofern ein Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht gemäß den neuen Anforderungen der EU-Richtlinie „Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erstellen muss, ist dieser Bericht der Einreichung beizuschließen bzw. der Ort der Veröffentlichung anzugeben.
- » Aufnahme folgender ökologischer Kriterien auf Ebene der Zuschlagskriterien: Bodenschutz und Tierschutz

- » Aufnahme von folgenden sozialen Kriterien auf Ebene der Zuschlagskriterien: Beschäftigung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen (z. B. Arbeitnehmer*innen 50+, Langzeitarbeitslose, Jugendliche), qualitätsgesicherte Lehrlingsausbildung, nachhaltige Beschäftigungsdauer im Betrieb, Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen hin zu einer umweltschonenden Ausübung der derzeitigen Tätigkeit und Umschulungsmaßnahmen auf ökologisch nachhaltige Berufe.
- » Verpflichtende Aufnahme der Auftraggeberhaftung bei Subunternehmen hinsichtlich arbeits- und sozialrechtlicher Standards. Abschaffung der Zustimmungsfiktion, stattdessen ausdrückliche Zustimmung des Auftraggebers bei Subunternehmerwechsel.

Darüber hinaus fordert die Vollversammlung folgende Punkte:

- » eine jährliche Evaluierung der Vergabepaxis der öffentlichen Auftraggeber im Einklang mit konkreten CO₂-Reduktionspfaden zur Erreichung der Pariser Klimaziele, welche in einem überfälligen Klimaschutzgesetz definiert sein sollen. Solange kein Klimaschutzgesetz beschlossen ist, müssen die entsprechenden Zielvorgaben im Rahmen eines Aktionsplans für die öffentliche Auftragsvergabe konkret definiert sein. Mit jedem Jahr, in dem die Zielvorgaben verpasst werden, müssen die Kriterien nachgeschärft werden, um die Klimaziele zu erreichen.
- » Notwendig ist außerdem die Einrichtung einer Beratungsstelle für Auftraggeber*innen und Auftragnehmer*innen, die bei Interpretation und Umsetzung der sozialen und ökologischen Kriterien sowie Evaluierung von Ausschreibungen und Angeboten unterstützen soll.
- » Die Vergabepaxis ist zu adaptieren und der Aktionsplan zur nachhaltigen öffentlichen Beschaffung (naBe) ist umgehend hinsichtlich verpflichtender klimarelevanter Eignungs- und Zuschlagskriterien nachzuschärfen.
- » Zukunftsinvestitionen müssen in Angriff genommen werden. Investitionen zur Vermeidung von CO₂-Emissionen in die Energie- und Verkehrswende, die thermische Sanierung sowie Investitionen in die Daseinsvorsorge müssen gegenüber anderen Sektoren Vorrang haben.
- » Der sozialen und klimaneutralen öffentlichen Vergabe muss im Kommunalinvestitionsgesetz ein zentraler Stellenwert eingeräumt werden.
- » Im Vergaberecht müssen darüber hinaus die CO₂-Emissionen über den gesamten Lebenszyklus in Einklang mit den Pariser Klimazielen stehen. D. h. auch die Betriebsphase der beschafften Güter und Dienstleistungen ist zu berücksichtigen.

Sicherstellung ausreichender Investitionen in Qualifikation und Arbeitsplätze zur Erreichung der Klimaziele.

ANTRAG 4

So wird die Energiewende nicht funktionieren - Rechtliche Probleme bei Energiegemeinschaften in der Praxis

Eine der zentralen Systeminnovationen im Erneuerbaren Ausbaugesetz (EAG) ist die Ermöglichung der Gründung von Energiegemeinschaften, die maßgeblich dazu beitragen sollen, dezentralisierte Versorgung zu fördern und Bürger*innen stärker an der Energiewende teilhaben zu lassen.

Die AK Niederösterreich steht dem Modell der Erneuerbaren Energiegemeinschaften (EEG) grundsätzlich positiv gegenüber. Im obigen Gesetz ist aber auch erwähnt, dass armutsgefährdete Haushalte durch zur Verfügung stellen von günstigem erneuerbaren Strom aus Energiegemeinschaften profitieren sollten. Es darf hier nicht zum Gegensatz zwischen einem Geschäftsmodell von Energiegemeinschaften auf der einen Seite und nicht teilnehmenden, armutsgefährdeten Haushalten auf der anderen Seite kommen. Der intelligente Umgang mit Energie und damit einhergehend die Energieersparnis werden in den nächsten Jahren eine zentrale Rolle spielen müssen. Die AK Niederösterreich versteht sich hier als Interessenvertretung der Energieeffizienz und der intelligenten Nutzung von Energie.

Je mehr optimierte Eigenverbräuche bei PV-Anlagen etwa durch E-Mobilität und Wärmepumpen, vor allem im Einfamilienhausbereich in den ländlichen Regionen, etabliert sind, desto rascher wird sich der Erfolg von Erneuerbaren Energiegemeinschaften einstellen. Im mehrgeschossigen Wohnbau wird sich weisen, ob eine etwaige Änderung des Wohnungseigentumsgesetzes einen Schub bei den Erneuerbaren Energiegemeinschaften auch für Mieter*innen oder Wohnungseigentümer*innen bringt.

Bei der Photovoltaik werden die Erneuerbaren Energiegemeinschaften und die Bürgerenergiegemeinschaften (BEG) eine große Rolle spielen. Auf die Wichtigkeit der Ausgestaltung dieser Instrumente sowie die Teilnahme für armutsgefährdete Haushalte soll hier nochmals hingewiesen werden. Es darf das gesamte Energiesystem nicht entsolidarisiert werden.

Leider stellen sich in der Praxis eine Vielzahl von Problemstellungen bei der Umsetzung der obigen Ziele im Erneuerbaren Ausbaugesetz dar:

- » das Instrument der Energiegemeinschaften kann nur sehr unzureichend auf die aktuellen Marktverwerfungen am Strommarkt reagieren
- » die Umsetzbarkeit im größeren Stil stößt auf eine Vielzahl von Problemen
- » die Rechtsformen stellen teilweise Hindernisse
- » bei Bürgerenergiegemeinschaften sind die Zuständigkeiten, welcher Netzbetreiber nun die Gesamtkoordination der BEG übernehmen muss und die anderen Netzbetreiber informiert, unklar geregelt. Es sind allfällige Entgelte für die Erbringung dieser Dienstleistung nicht genauer definiert.

Gleich wie bei den EEG ist auch bei den BEG keine 15-minütige Datenerfassung durch digitale intelligente Messgeräte zwingend notwendig, wenn die Aufteilung der ideellen Stromanteile nicht dynamisch, sondern statisch erfolgt. Die Unsicherheit ist dadurch bei Institutionen und Konsument*innen groß.

- » bei der Umsetzung im größeren Stil gibt es ohne Jurist*innen, Steuerberater*innen und Softwareentwickler*innen kein Weiterkommen
- » die Intention des Gesetzgebers auch energiearmen Haushalten zu leistbarem Strom über Energiegemeinschaften zu verhelfen, hat sich noch gar nicht etabliert

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie auf:

- » rechtliche Klarheit zu schaffen, insbesondere unter besonderer Berücksichtigung der energiearmen Haushalte in Österreich, so wie es im Gesetz vorgesehen ist.
- » Zudem ist eine einheitliche Vorgehensweise bei der Rechnungslegung (z. B.: Rechnungsmuster der E-Control) festzulegen, da es gerade bei den Erneuerbaren Energiegemeinschaften und den Bürgerenergiegemeinschaften eine Fülle von Informationen darzustellen gibt. Für die Konsument*innen muss schnell und klar erkennbar sein, inwieweit sich die Teilnahme für sie auswirkt. Preis-, Abrechnungs- und Vertragstransparenz ist in Energiegemeinschaften jedenfalls oberstes Gebot.

ANTRAG 19

VOR-Klimaticket zum Schnuppern auch für Betriebe ermöglichen

Auf der NÖ Regional Homepage wird das VOR-Schnupperticket (VOR KlimaTicket Metropolregion Wien - NÖ - Burgenland) vorgestellt. Das Schnupperticket ist eine übertragbare Verkehrsverbund-Jahreskarte, die von allen Gemeindebürger*innen tageweise ausgeliehen werden kann. Auf der Seite www.schnupperticket.at sind die Gemeinden, die ein solches Ticket zur Verfügung stellen, gelistet. Diese Seite betreibt Klimaaktiv in Zusammenarbeit mit dem Verkehrsverbund Ostregion, VOR und dem Oberösterreichischen Verkehrsverbund OÖVV.

Das VOR Schnupperticket MetropolRegion ist auf allen VOR-Linien in der gesamten Ostregion (Wien, Niederösterreich, Burgenland) gültig - öffentlicher und privater Schienenverkehr, Stadtverkehre und Verkehrsverbünde (inkl. WESTbahn Amstetten/Wien). Davon ausgenommen sind touristische Angebote wie die Waldviertelbahn, Wachaubahn, Schneebergbahn, Schafbergbahn, etc.

Ziel des Schnuppertickets ist es, einen aktiven Beitrag zur CO₂-Einsparung durch die Vermeidung der Autofahrt verbunden mit einer Anregung zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu leisten.

Daran wollen sich auch niederösterreichische Betriebe beteiligen und ihren Mitarbeiter*innen ebenfalls Schnuppertickets zur Verfügung stellen. Dadurch würden die alltäglichen Fahrtkosten der Mitarbeiter*innen und der CO₂-Ausstoß generell sinken.

Diese Möglichkeit besteht zurzeit nicht, da nur Gemeinden anonymisierte und übertragbare Jahreskarten von den Verkehrsverbänden zur Verfügung gestellt bekommen.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher von der niederösterreichischen Landesregierung

- » Betrieben über den Verkehrsverbund Ostregion zu ermöglichen, für ihre Mitarbeiter*innen anonymisierte VOR KlimaTickets Metropolregion anzukaufen und tageweise zur Verfügung zu stellen.

ANTRAG 20

Sofortiger Freibetragsbescheid im Pflegefall

Das Finanzamt hat auf Antrag der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers losgelöst von einem Veranlagungsverfahren einen Freibetragsbescheid für das laufende Kalenderjahr zu erlassen, wenn glaubhaft gemacht wird, dass im Kalenderjahr

- » zusätzliche Werbungskosten im Sinne des Abs. 1 Z 1 von mindestens 900 Euro oder
- » Aufwendungen zur Beseitigung von Katastrophenschäden im Sinne des § 34 Abs. 6 vorliegen.

Das Eintreten eines Pflegefalles ist zwar eine persönliche und finanzielle Katastrophe, aber leider keine im Sinne des § 34 Abs. 6 und rechtfertigt daher nicht die sofortige Ausstellung eines Freibetragsbescheides. Nach derzeitiger Gesetzeslage erhält man einen Freibetragsbescheid auf Basis der Arbeitnehmerveranlagung für das dem Veranlagungsjahr zweitfolgende Jahr (z. B. Aufwand 2016 - Antrag im Jahr 2017 - Freibetragsbescheid für 2018).

Diese Gesetzeslage kann gravierende Folgen für die Vermögenslage der Betroffenen und ihrer Angehörigen haben. Beispielsweise wird im Falle eines Pflegeheimaufenthaltes durch die verzögerte Abwicklung im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung nicht nur das monatliche Taschengeld der Betroffenen geschmälert, sondern sogar der Zuschussbedarf seitens der Sozialhilfe erhöht. Wird keine Arbeitnehmerveranlagung mit Freibetragsbescheid beantragt geschieht dies sogar auf Dauer.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Bundesminister für Finanzen auf:

- » außergewöhnliche Belastungen aus (erkennbar länger dauerndem) Pflegeaufwand müssen – wie Katastrophenschäden und Werbungskosten – in den § 63 Abs. 4 EStG 1988 aufgenommen werden, damit Freibetragsbescheide schon für das laufende Jahr ausgestellt werden können
- » das Beantragungsformular muss so eindeutig und einfach gestaltet werden, dass Rückforderungen (z. B. durch fehlende Informationen über in Abzug zu bringende Förderungen und Zuschüsse) verhindert werden.

ANTRAG 4

der **NÖAAB-FCG AK Fraktion**
an die **9. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode**
am **05. Mai 2023**

Regionen stärken - durch digitale Chancengleichheit

Die Corona Krise hat zum Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt“ Schwachstellen und Fehleinschätzungen aus der Vergangenheit ans Tageslicht gebracht.

Mit der neuerlichen Breitbandoffensive der Bundesregierung und der laufenden Internetoffensive des Landes mit einer gut entwickelten Breitbandstrategie, wird bereits gegengesteuert und in vielen Gemeinden werden schon wirksame Erfolge sichtbar.

Dennoch ist es eine wichtige Aufgabe für alle Arbeitnehmer*innenvertreter sowie aller Sozialpartner auf eine rasche Umsetzung der Investitionen zu drängen. Wir appellieren auch an die Netzbetreiber nunmehr den Ausbau des Breitbandes zu beschleunigen, denn die Internetversorgung braucht einen „highspeed“. Den Hebel dazu hat die Landespolitik und auch der Bund mit Mittel aus dem Staatssekretariat für Digitalisierung geliefert.

Seit Jahren zeigt sich aber, dass der Telekom-Sektor einem massiven Preisdruck ausgesetzt ist, wodurch eigene Investitionen der Telefongesellschaften vielfach nur in Ballungszentren vorangetrieben werden. Das rächt sich - viele ländliche Regionen haben keine tragfähige Internet-Anbindung, Betriebe und Bevölkerung erleiden hier einen eklatanten Standortnachteil. Daher braucht es weitere Anstrengungen, vor allem in den ländlichen Regionen, damit wirklich digitale Chancengleichheit geschaffen werden kann.

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, insbesondere die Netzbetreiber für eine Beschleunigung beim digitalen Vollausbau aufzufordern. Denn die Digitalisierung ist auch ein wesentlicher Beitrag zur Wirtschaftsförderung und Arbeitsplatzsicherung im ländlichen Raum.

NÖAAB-FCG AK Fraktion

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon: 0043 2742 20204/21528, E-Mail: noeaab-fcgfraktion@aknoe.at

Antrag 1

der Fraktion Freiheitlicher Arbeitnehmer in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich an die 9. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode

Vereinfachung des Fördersystems für Photovoltaikanlagen

Das aktuelle Fördersystem für Photovoltaikanlagen lässt in seiner Umsetzung massiv Raum für Verbesserungen zu. Obwohl es Familien und Besitzern von Einfamilienhäusern helfen soll, ihre Stromkosten zu senken, kann es schwierig bis unmöglich sein, eine Förderung zu erhalten. Die Antragstellung kann mitunter ein Jahr dauern und es scheint eher eine Art Lotterie zu sein, ob man erfolgreich ist oder nicht.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich beschließt: Die Bundesregierung möge das Fördersystem serviceorientiert und bürgerfreundlich umgestalten. Die BM für Klimaschutz und Infrastruktur, Leonore Gewessler, ist aufgefordert ihr Versprechen umsetzen, dass jeder, der eine Photovoltaik-Förderung braucht, diese auch bekommt. Dazu muss garantiert sein, dass Anlagen die den Eigenverbrauch abdecken bevorzugt behandelt werden. Das Fördersystem muss sofort dahingehend geändert werden, dass ähnlich wie bei einer Heizungsumstellung bzw. thermischen Sanierung mit Fertigstellung die Förderung innerhalb weniger Wochen sicher ausbezahlt wird! Weiters sollte darüber nachgedacht werden, generell wie in einigen Ländern bereits üblich die Mehrwertsteuer zu refundieren.

Antrag 1

der **AUGE/UG** -
Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 9. Vollversammlung der 16. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 05.05.2023

Steuergerechtigkeit in einem Solidarstaat

Öffentliche Leistungen erfüllen in unserer Gesellschaft eine Reihe zentraler Aufgaben in den Bereichen Infrastruktur und Daseinsvorsorge und werden wesentlich aus dem Steuer- und Abgabensystem finanziert. Dazu zählen Krankenhäuser, Kindergärten, Schulen, öffentlicher Verkehr, die Energie- und Wasserversorgung sowie die Finanzierung sozialer Transfers von der Familienbeihilfe über Pensionen bis hin zur direkten Armutsbekämpfung. Durch die Bereitstellung öffentlicher Leistungen wird die soziale Ungleichheit in unserem Land deutlich verringert, auch wenn viele Problemlagen durch die derzeitige Ausgestaltung nicht gelöst werden. Alle Menschen profitieren von der staatlichen Infrastruktur, egal welcher Einkommensschicht sie angehören. Die zunehmende Ungleichheit, die COVID-19-Pandemie, die Teuerungskrise und die Klimakrise zeigen uns, dass ein starker Solidarstaat, der sich seiner Aufgaben bewusst ist und sich ihnen stellt heute mehr als gebraucht wird. Einerseits muss er durch öffentliche Infrastruktur, Daseinsvorsorge sowie armutsfeste und treffsichere Transfers die zu bewältigenden Herausforderungen sozial ausgestalten, andererseits muss er durch gesetzliche Rahmenbedingungen, sozial-ökologische Zukunftsinvestitionen und Klimaneutralität des staatlichen Sektors selbst Motor des Wandels hin zu einer sozial und ökologisch nachhaltigen Wirtschafts- und Lebensweise sein. Dazu bedarf es einer ausreichenden und gesicherten steuerlichen Finanzierungsbasis, die wieder verstärkt Kapitaleinkommen und Vermögende in die Verantwortung nimmt – aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit und weil ihre Einkommen und Vermögen auch auf öffentlichen Leistungen basieren, vom Bildungssystem bis hin zur Infrastruktur.

Der Staat braucht, um die Herausforderungen der heutigen Zeit meistern zu können, ein mehr Steuereinnahmen, keine Steuersenkungen. Dazu bedarf es einer Steuergerechtigkeit, die bei Kapitaleinkommen und anderen Einkommen den gleichen Maßstab ansetzt, wie bei Lohnneinkommen. Der Mangel im Gesundheits- und Bildungsbereich zeigt, wie dringend wir diese Einnahmen brauchen.

Das Leistungsfähigkeitsprinzip ist im österreichischen Einkommensteuerrecht der Maßstab für Steuergerechtigkeit. Das Einkommen dient dabei als Grundlage der Besteuerung und gleichzeitig als Maßgröße der Leistungsfähigkeit. Ein weiteres Merkmal eines am Leistungsfähigkeitsprinzip ausgerichteten Einkommensteuersystems ist ein progressiver Steuertarif. Dieser Tarif sollte auf das Gesamteinkommen, egal aus welcher Quelle es stammt, und damit für alle Einkunftsarten gleichermaßen gelten. Derzeit ist es allerdings so, dass Kapitaleinkünfte besonderen Steuersätzen unterliegen, die als „flat tax“ ausgestaltet sind.

Kapitaleinkommen werden im Gegensatz zu Arbeitseinkommen nicht progressiv besteuert, sondern unterliegt unabhängig von ihrer Höhe der Kapitalertragssteuer mit einem Steuersatz von 25 % (Kapitalerträge aus Geldeinlagen und nicht verbriefte sonstige Forderungen bei Kreditinstituten: z.B. Zinsen aus Sparbüchern und Girokonten) bzw. 27,5 % (alle anderen Einkünfte aus Kapitalvermögen: z.B. Gewinne aus Aktien und GmbH-Anteilen oder dem Verkauf von Aktien und Derivaten). Das bedeutet, unabhängig von der Höhe der Einkünfte aus Kapital gilt immer derselbe Steuersatz und begünstigt dadurch höhere Einkommen. Gleichzeitig sind Kapitaleinkommen höchst konzentriert und nur im obersten Prozent der Einkommensverteilung relevant. Dort wirken sie sogar regressiv, da das Einkommen der Reichsten zu einem wesentlichen Teil aus Kapitaleinkommen besteht. Diese Ungerechtigkeit zwischen der Besteuerung der unterschiedlichen Einkunftsarten gehört geändert. Kapitaleinkünfte sollten dem Prinzip der Leistungsfähigkeit folgend ausnahmslos im Gesamteinkommen erfasst werden und damit gleich allen anderen Einkünften dem progressiven Einkommensteuersatz unterliegen und dadurch ebenso progressiv wie Arbeitseinkommen besteuert werden.

Durch das Steuerreformgesetz der türkis-grünen Regierung wurde eine Senkung der Körperschaftssteuer beschlossen. Diese soll statt 25 % ab dem Jahr 2023 nur noch 24 % und ab dem Jahr 2023 nur noch 23 % betragen. Diese Maßnahme, die rund 700 Mio. € kostet, kommt zu zwei Drittel dem gewinnstärksten Prozent der Kapitalgesellschaften zugute. In Österreich ist der Körperschaftssteuertarif zuletzt 2005 unter der schwarz-blauen Regierung gesenkt worden – von 34% auf 25%, in den 1970er Jahren betrug die Körperschaftsteuer noch 55% und hat sich somit innerhalb von vier Jahrzehnten halbiert. Auf lange Sicht führt die Unterbesteuerung von steigenden Unternehmensgewinnen zu einer Verschiebung der Steuerbeiträge vom Faktor Kapital zu Faktoren wie Arbeit und Konsum sowie zu steigender Einkommens- und Vermögensungleichheit. Eine Rücknahme der Körperschaftssteuersenkung könnte dem Trend der sinkenden Unternehmensbesteuerung entgegenwirken. Darüber hinaus liegt die effektive Unternehmensbesteuerung innerhalb der EU speziell für Multinationale Unternehmen teils deutlich unter den geltenden nominellen Steuersätzen. Zudem nimmt die effektive Besteuerung von Konzernen mit steigendem Gewinn ab und hat somit einen regressiven Verlauf. Das heißt, je größer Unternehmen sind, desto größer sind ihre Möglichkeiten Unternehmenssteuern legal zu vermeiden, und dementsprechend geringer ist ihr effektiver Steuersatz. Daher muss die Steuerflucht und Steuervermeidung z.B. durch begleitende Kontrollinstrumente wie den automatischen Informationsaustausch mit anderen Staaten, die Verbesserung der Vermögensregister sowie die Verschärfung der Wegzugsbesteuerung verhindert werden.

Um die hohe Vermögenskonzentration und Vermögensungleichheit wirksam zu bekämpfen ist die Einführung einer allgemeinen Vermögenssteuer notwendig. Idealerweise ist diese mit einem progressiven Verlauf und hohem Freibetrag ausgestaltet, um positive Aufkommens- und Verteilungseffekte zu erzielen. Auch die Wiedereinführung einer progressiven Erbschafts- und Schenkungssteuer würde dazu beitragen.

Die 9. Vollversammlung der XVI. FP der AK Niederösterreich am 5.5.2023 fordert daher von der Bundesregierung:

- Die Rücknahme der bis 2024 geplanten KÖSt-Senkung
- Die Gemeinsame progressive Besteuerung aller Einkunftsarten, insbesondere Sonderregelung für Kapitaleinkünfte aufzuheben
- Die Schließung von Steuerlücken und von Steuersümpfen

Die Einführung einer allgemeinen Vermögenssteuer sowie einer Erbschafts- und Schenkungssteuer

II.

Arbeitsverhältnisse und soziale Sicherheit

NÖAAB-FCG Antrag 3: Der Antrag wurde mit folgender Änderung angenommen:

Änderung in der Forderung: „... den Gesetzgeber aufzufordern, die Aliquotierung der ersten Pensionsanpassung auf Dauer abzuschaffen, damit die Erstanpassung der Neupension, unabhängig von der Lage des Stichtages im Kalenderjahr, jedenfalls in voller Höhe erfolgt.“

AUGE-UG Antrag 10: Der Antrag wurde mit folgender Änderung angenommen:

Streichung der Absätze 2, 3 und 4 auf der 2. Seite „Chancen auf Inklusion ... bis ... Einkommensverhältnisse der Eltern – möglich.“

Ergänzung der ersten Forderung „...Mindestsicherung für Menschen mit Behinderung und Erwerbsunfähigkeit über 20 Jahre...“

ANTRAG 1

Bekämpfung von Scheinselbständigkeit und Erweiterung des Arbeitnehmer*innenbegriffs

Der Arbeitnehmer*innenbegriff des Arbeitsrechts basiert auf dem über hundert Jahre alten § 1151 ABGB und ist ganz zentral auf das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit ausgerichtet. Diese äußert sich durch die Weisungsgebundenheit und Kontrolle von Arbeitnehmer*innen.

Durch fortschreitende Digitalisierung und dem rapiden Wandel der Arbeitswelt, mitunter befeuert durch die Covid-19-Krise, wird dieser Arbeitnehmer*innenbegriff den Anforderungen eines modernen Arbeitsrechts nicht mehr gerecht.

Neue Beschäftigungsformen und flexible Arbeitsbedingungen lassen sich teilweise nicht in dieses veraltete System einordnen, obwohl weiterhin eine starke wirtschaftliche Abhängigkeit gegenüber den Unternehmen vorliegt. Das führt oft zu einer Flucht aus dem Arbeitsrecht, dem Anstieg von Scheinselbständigkeit und prekären Arbeitsbedingungen. Davon profitieren vor allem große Konzerne im Bereich der Plattformarbeit zulasten der Arbeitnehmer*innen.

Die Notwendigkeit, sich durch Lohnarbeit ein Entgelt zur Existenzsicherung erwirtschaften zu müssen macht das Arbeitsrecht erst unabdingbar. Es muss daher so zukunftssicher gestaltet werden, dass der Schutzbereich nicht ausgehöhlt wird und all jenen zu Gute kommt, die von dieser Abhängigkeit betroffen sind.

Nur echte Arbeitnehmer*innen unterliegen den gängigen Schutznormen hinsichtlich Krankheit, Urlaub und kollektivvertraglichem Mindestentgelt. Ohne eine Neuordnung des Arbeitnehmer*innenbegriffs wäre ein Anstieg von Armut und die Gefährdung des österreichischen Sozialstaates unvermeidbar. Es gibt seit Jahren verschiedenste Vorschläge zu Verbesserung der Situation in Österreich für Arbeitnehmer*innen, welche nun endlich durchgesetzt werden müssen.

Erweiterung des Arbeitnehmer*innenbegriffs

Expert*innen sehen in der Erweiterung des Arbeitnehmer*innenbegriffs einen wichtigen Schritt zur Wahrung des arbeitsrechtlichen Schutzbereiches. Da dieser momentan stark vom Merkmal der persönlichen Abhängigkeit geprägt ist, fallen wirtschaftlich abhängige Personen, auch wenn sie von nur einem einzigen Auftraggeber abhängig sind, nicht unter den Arbeitnehmer*innenbegriff, wenn die typischen Merkmale der Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht vorliegen. Diese äußert sich z. B. durch organisatorischer Gebundenheit, insbesondere an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle. Durch Digitalisierung und die Covid-19-Pandemie wird die Abgrenzung immer schwieriger, denn mit Home-Office, Gleitzeitvereinbarungen ohne Kernarbeitszeit etc. werden diese Grenzen immer weiter aufgeweicht.

Mit einem stärkeren Augenmerk des Arbeitnehmer*innenbegriffs auf eine wirtschaftliche Abhängigkeit könnte man gefährdete Personen in den Schutzbereich des Arbeitsrechts aufnehmen.

Reform des Umqualifizierungsprozesses

Nur die wenigsten Scheinselbständigen, welche nach der momentanen Rechtslage also eigentlich sowieso schon Arbeitnehmer*innen wären (aber aus unterschiedlichen Gründen als Selbständige beauftragt werden), gehen den Weg vors Gericht, um eine Umqualifizierung als Arbeitnehmer*in anzustreben. Das liegt an den kurzen Verjährungsfristen, den langwierigen Verfahren und der Tatsache, dass Dienstgeber*innen nicht einmal die Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen müssen, sofern sie durch die bereits bezahlten Beiträge des/der Dienstnehmer*in aus der Selbständigkeit bereits gedeckt sind. Die geleisteten Sozialversicherungsbeiträge sollten jedoch nur auf den Dienstnehmerbeitrag anzurechnen sein und der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin soll seinen bzw. ihren Beitrag zur Gänze entrichten müssen. Der Rest der zu Ungebühr als Selbständige*r entrichteten Beiträge sollte den Dienstnehmer*innen rückerstattet werden.

Eine Reform dieses Umqualifizierungsprozesses zugunsten der Arbeitnehmer*innen würde es diesen leichter machen, ihre Ansprüche durchzusetzen.

Widerlegliche Vermutung eines Arbeitsverhältnisses und damit verbundene Beweislastumkehr

Damit solche Prozesse aber gar nicht erst zustande kommen, sollte bereits im Vorfeld Rechtssicherheit herrschen: Mithilfe einer (widerleglichen) Vermutung eines Arbeitsverhältnisses bei Beauftragung könnte man alle Personen als Arbeitnehmer*innen einstufen. Die Option, das Auftragsverhältnis als freie*r Dienstnehmer*in oder Selbständige*r auszuüben, bleibt jedoch weiterhin bestehen, allerdings sollte hier die Beweislast bei den Auftraggeber*innen liegen.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Gesetzgeber auf:

- » die Erweiterung des Arbeitnehmer*innenbegriffs, sodass stärker auf die wirtschaftliche Abhängigkeit und die Schutzbedürftigkeit der Beschäftigten abgestellt wird.
- » die Reform des Umqualifizierungsprozesses bei Scheinselbständigkeit, damit die Dienstnehmer*innen ihre zu Unrecht geleisteten Sozialversicherungsbeiträge zurückerhalten und Dienstgeber*innen ihren Anteil entrichten müssen.
- » die Vermeidung von Umgehungsstrukturen durch die Implementierung einer (widerleglichen) Vermutung eines Arbeitsverhältnisses und der damit verbundenen Beweislastumkehr.

ANTRAG 5

Beseitigung der EU-rechtswidrigen Wochengeldfalle

Im ASVG gibt es derzeit eine Lücke: Dauert eine gesetzliche Karenz länger als der Leistungsanspruch für das Kinderbetreuungsgeld und fällt der Beginn des Beschäftigungsverbot für ein weiteres Kind nicht in die Phase des Kinderbetreuungsgeldbezuges, so gebührt kein Wochengeld.

In der Mutterschutz-RL 92/85/EWG im Art 11 Z 2 lit b wird festgehalten, dass während des Mutterschaftsurlaub von zumindest 14 Wochen die Fortzahlung eines Arbeitsentgelts und/oder ein Anspruch auf eine angemessene Sozialleistung gewährleistet sein muss. Sozialleistungen in diesem Zusammenhang gelten nur dann als angemessen, wenn sie zumindest den Bezügen entsprechen, welche die betreffende Arbeitnehmerin im Falle einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen erhalten würde.

Der Europäische Gerichtshof hat für die nahezu inhaltlich gleichgelagerte „finnische Wochengeldfalle“ bereits entschieden, dass diese EU-rechtswidrig ist (EuGH 13.2.2014, C-512/11 und C-513/11).

Nunmehr hat auch der Oberste Gerichtshof festgehalten, dass die geltende österreichische Gesetzeslage, nach der aufgrund einer gesetzlichen Karenz ohne Kinderbetreuungsgeldbezug weder Wochengeld noch eine Entgeltfortzahlung zusteht, dem Unionsrecht widerspricht (OGH 30.08.2022, 8 ObA 42/22t, Rz 20).

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher vom Bundesgesetzgeber:

- » dieser möge das ASVG dahingehend novellieren, dass auch bei einer Karenz ohne Bezug von Kinderbetreuungsgeld ein Anspruch auf Wochengeld bei der Geburt eines weiteren Kindes besteht.

ANTRAG 6

Arbeits- und Entgeltbestätigung – keine Voraussetzung für Krankengeldbezug!

Um nach der Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber Krankengeld auszahlen zu können, bedarf die Österreichische Gesundheitskasse für die Auszahlung von Krankengeld neben der ärztlichen Krankschreibung die von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber ausgestellte Arbeits- und Entgeltbestätigung.

Für den Antrag auf Krankengeld hat gem. § 361 Abs 3 ASVG (iVm § 22 Satzung 2020) hat der/die Antragsteller*in eine Bestätigung des Dienstgebers über die Höhe des Entgeltes beizubringen.

Häufig stellen Dienstgeber diese Arbeits- und Entgeltsbestätigung fehlerhaft oder erst nach mehrfacher Aufforderung durch den/die Dienstnehmer*innen oder die Österreichische Gesundheitskasse aus. Dadurch erhalten kranke Menschen oft lange kein Krankengeld und sind neben dem Leid einer nicht selten schweren Krankheit auch noch bürokratischen Hürden sowie der Auseinandersetzung mit Ihrem Dienstgeber ausgesetzt.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher vom Gesetzgeber:

- » er möge mit einer Gesetzesänderung dafür Sorge tragen, dass kranke Menschen nicht von Arbeitgeber*innen abhängig sind, sondern,
- » dass die ÖGK einerseits nach Ende der vollen Entgeltfortzahlung obligatorisch eine vorläufige Leistung so zur Auszahlung bringt, dass für die Betroffenen keine Einkommenslücke entsteht,
- » andererseits, der ÖGK zielführende Mittel in die Hand geben, die es ihr möglich machen, unkooperative Dienstgeber zur raschen Ausstellung einer Arbeits- und Entgeltbestätigung zu drängen.
- » Alternativ bleibt der Dienstgeber entgeltpflichtig, so lange die Arbeits- und Entgeltbestätigung nicht ausgestellt ist.

ANTRAG 7

Ausweitung des Angehörigenbonus auf Angehörige von Demenzkranken und Kindern ab Pflegegeldstufe 1

Mit 01.07.2023 tritt der Angehörigenbonus nach den §§ 21 g und h BPGG in zwei Varianten in Kraft. Voraussetzung ist die Pflege eines nahen Angehörigen ab der Pflegegeldstufe 4 in der häuslichen Umgebung. Bei Selbst- oder Weiterversicherung aufgrund der Pfllegetätigkeit wird der Bonus amtswegig von der Stelle gewährt, die auch das Pflegegeld ausbezahlt. Ohne Selbst- und Weiterversicherung ist ein Antrag zu stellen und nachzuweisen, dass das durchschnittliche Jahreseinkommen 1.500 € netto pro Monat nicht übersteigt.

Dieser Bonus ist grundsätzlich positiv zu bewerten, denn er honoriert Angehörige, die selbst, in ihrer häuslichen Umgebung ihre Angehörigen pflegen. Somit erbringen sie eine für die Gesellschaft wichtige Leistung, wobei gleichzeitig aber unter Erwerbstätigen Lohnneinbußen keine Seltenheit sind. Angehörige von Kindern oder Demenzkranken schon ab der Pflegegeldstufe 1 können den Angehörigenbonus hingegen nicht beziehen.

Zwar gewährt das Land NÖ Zuschüsse bei der Pflege von Demenzkranken in den Stufen 1 und 2 Förderungen. Diese werden aber nur ausbezahlt, wenn die Pflege in der häuslichen Umgebung von selbständigen oder unselbständige Betreuungskräften verrichtet wird. Eine Situation, in der die/der Angehörige hauptsächlich selbst die Pflegeleistung erbringt, ist hingegen grundsätzlich nicht erfasst.

Für die Ausdehnung des Angehörigenbonus auf Angehörigen, die Kinder und demenziell Erkrankte ab der Stufe 1 in ihrer häuslichen Umgebung pflegen, sprechen mehrere Argumente. Zum einen ist die Pflege von Kindern und Demenzkranken körperlich und physisch oft besonders herausfordernd. Dies schlägt sich auch in der Form von Erschwerniszuschlägen für Kinder und Demenzkranke bei der Pflegegeldeinstufung nieder. Zum anderen sind Angehörige von Kindern und Demenzkranken in anderen Bereichen pflegenden Angehörigen ab einem Pflegegeld der Stufe 3 gleichgestellt. Dies gilt etwa für die Vereinbarungsmöglichkeit von Pflegekarenz und Pflegezeit.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher vom Gesetzgeber:

- » er möge das Bundespflegegeldgesetz dahingehend novellieren, dass auch Angehörige von Kindern, die ein Pflegegeld ab der Stufe 1 und
- » demenziell oder sonstig psychisch Erkrankte, die ein Pflegegeld ab der Stufe 1 beziehen, in den Genuss des Angehörigenbonus kommen und so Ihre außergewöhnliche Belastung honoriert wird.

ANTRAG 8

Sozialhilfe NÖ: Kinderrichtsätze erhöhen und vereinheitlichen – Kinderarmut verhindern






Kinderarmut ist in Österreich weit verbreitet. Fast ein Viertel aller Armuts- und Ausgrenzungsgefährdeten sind Kinder. Das entspricht 368.000 Kinder und Jugendlichen im Alter von 0-17 Jahren. Von in Ein-Eltern-Haushalten lebenden Kindern sind sogar fast die Hälfte (47 %) armuts- oder ausgrenzungsgefährdet.

Die Sozialhilfe der Länder kommt ihrer Aufgabe Armut zu verhindern und zu lindern nicht nach. Verschärft wird die Situation durch die aktuellen Teuerungen. Nach dem jetzigen System sind Kinder nicht nur in Österreich unterschiedlich viel wert, sondern auch in den einzelnen Bundesländern. So bekommt in Vorarlberg das erste Kind € 337,16, in Niederösterreich € 263,41 und im Burgenland überhaupt nur mehr € 202,30 pro Monat. Aber selbst innerhalb eines Bundeslandes bekommen Kinder unterschiedlich hohe Beträge, sobald es weitere Kinder in einem Haushalt gibt. Diese Unterscheidung ist nicht nachvollziehbar und sachlich nicht gerechtfertigt. Darüber hinaus liegen alle Richtsätze weit unter dem aktuellen Referenzbudget. Laut Referenzbudget betragen die monatlichen Ausgaben pro Kind € 800,00.

Eine hohe und jedenfalls höhere Sozialhilfe für alle Kinder ist machbar! In Wien erhält jedes Kind Sozialhilfe in der Höhe von € 284,00 pro Monat (27 % vom Richtsatz für Alleinstehende).

Familien mit mehreren Kindern in Niederösterreich werden stark benachteiligt. Dieser Umstand wird durch die Tatsache, dass die derzeitigen Sozialhilfe Richtsätze unter der Armutsgefährdungsschwelle liegen, noch verstärkt. Diese degressiven Kinderrichtsätze schaffen deutliche Benachteiligungen für Mehrkindfamilien und forcieren Kinderarmut.

Das NÖ Sozialhilfe-Ausführungsgesetz sieht gestaffelte Richtsätze für Kinder vor:

	Kinderanzahl	pro Kind
Leistungen für Kinder sind gegenüber der alten Mindestsicherungsregelung reduziert worden:		263,41 €
		210,73 €
		158,05 €
		131,71 €
		126,44 €

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher vom Landesgesetzgeber

- » die degressiven Richtsätze für Kinder in der Sozialhilfe durch einheitliche Richtsätze in der Höhe von 27 % des Richtsatzes ersetzen.

ANTRAG 9

Pflegegeld wieder ab einem Pflegebedarf von mehr als 50 Stunden

Mit Einführung des Pflegegeldes am 01.07.1993 war vorgesehen, dass Personen, deren Pflegebedarf mehr als 50 Stunden beträgt, Pflegegeld der Stufe 1, Personen, deren Pflegebedarf mehr als 75 Stunden beträgt, Pflegegeld der Stufe 2 erhalten. Im Laufe der Jahre wurde der Zugang derart erschwert, dass ab 2011 für die Stufe 1 mehr als 60 Stunden und für die Stufe 2 mehr als 85 Stunden benötigt wurde. Ab 2015 kam es zu einer weiteren Verschlechterung, sodass nunmehr für die Pflegestufe 1 ein Pflegebedarf von mehr als 65 Stunden, für die Pflegestufe 2 mehr als 95 Stunden benötigt werden.

Das Pflegegeld hat 1993 den seinerzeitigen „Hilflosenzuschuss“ abgelöst und leistet(e) damals wie heute einen wichtigen Beitrag zu einer nach Möglichkeit selbstbestimmten Pflege. Personen, die die Pflegestufe 1 und 2 beziehen, werden in den meisten Fällen von nahen Angehörigen, meist Frauen, unterstützt und in häuslicher Umgebung betreut. Angesichts des drohenden Pflegenotstandes braucht es jeden Anreiz, in einer alternden Gesellschaft, den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, möglichst lange in gewohnter Umgebung leben zu können. Gerade Menschen mit Pflegebedarf der Stufe 1 und 2 können häufig auch noch von Laien dabei unterstützt werden. Um diese Unterstützung zu gewährleisten, ist es nötig, dass bereits mit einem geringeren Pflegebedarf erste Unterstützung geleistet wird. So erhält beispielsweise eine Person, die nicht mehr selbst einkaufen, Wäsche waschen und Putzen kann, die Unterstützung zur Fahrt zum Arzt oder zu Behörden und beim Duschen benötigt, sowie Hilfe bei der Einnahme von Medikamenten braucht nach der aktuellen Beurteilung (53 Stunden) kein Pflegegeld (mehr). Dieselbe Person hätte vor 2011 Pflegegeld der Stufe 1 erhalten. Die AK Niederösterreich hat sich bereits in der 2. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode im November 2014 (gemeinsam mit Volksanwaltschaft, Volkshilfe, Caritas und Behindertenorganisationen) gegen die Verschärfungen ausgesprochen.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher vom Bundesgesetzgeber

- » die Verschärfungen ab 2011 zurücknehmen und das Pflegegeldgesetz dahingehend novellieren, dass Personen, deren Pflegebedarf mehr als 50 Stunden beträgt, Pflegegeld der Stufe 1 und Personen, deren Pflegebedarf mehr als 75 Stunden beträgt, Pflegegeld der Stufe 2 erhalten.

ANTRAG 21

Abfertigung NEU

Ein Jahresgehalt an Abfertigung ist nicht zu erreichen, eine Adaptierung der Abfertigungsregelungen ist dringend notwendig

Die Idee der Abfertigungskassen bestand ursprünglich darin, dass alle Beschäftigten in den Genuss eines Abfertigungsanspruches kommen sollten. Vor Einführung der „Abfertigung Neu“ sei nur bei etwa 15 % der Arbeitsverhältnisse überhaupt eine Abfertigung ausbezahlt worden.

Ausgangslage war eine Verzinsung mit 6 %, damit wäre über eine Laufzeit von 38 Jahren ein Jahresgehalt an Abfertigung möglich gewesen. Diese Verlängerung des Anwartschaftszeitraumes von 25 auf 38 Jahre war dem "Rucksack- Prinzip" geschuldet.

Zwanzig Jahre nach Einführung verwalten die acht Betrieblichen Vorsorgekassen in Österreich ein Vermögen von 16,6 Milliarden Euro.

Eine aktuelle Betrachtung der damaligen Regelungen zeigt allerdings, dass die Verzinsung in Höhe von 6 % zu hochgesteckt war und auch in Zeiten boomender Börsen nie erreicht werden konnte. Im Schnitt erzielten die Kassen in den beiden Dekaden lediglich ein annualisiertes Veranlagungsergebnis von plus 1,98 % (Quelle FMA). Bezogen auf die vergangenen zehn Jahre, in denen ein lang anhaltendes Zinstief herrschte, war es gar nur ein durchschnittliches Plus von jährlich 1,31 %. Ein negativer Ausreißer, der den Schnitt besonders gedrückt hat, war dabei vor allem das Jahr 2022 mit einem Minus von 7,73 % - bedingt durch die schwache Performance bei Anleihen und Aktien infolge des Ukraine-Krieges, der Zinswende sowie aufkeimender Rezessionsängste.

Zusätzlich werden die Erträge durch Verwaltungskosten von bis zu 3,5 % geschmälert. Diese Verwaltungskosten sind höher, als die Verwaltung tatsächlich kostet.

Geringe Veranlagungserträge, hohe Kosten auf Beiträge und verwaltetes Vermögen und der bescheidene Beitragssatz von 1,53 % bewirken, dass die Leistungshöhe deutlich unter der alten Abfertigung bleibt und gegenwärtig ein Jahresgehalt (nach dem Entgeltbegriff) an Abfertigung überhaupt erst nach etwa 70 Jahren erreicht wird!

Gerade in Anbetracht der Teuerung scheint eine schon lange geforderte Adaptierung der Abfertigungsregelung neu dringend notwendig.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher:

- » Eine Senkung der Verwaltungskosten der Abfertigungskassen.
- » Eine Erhöhung der Beitragszahlungen der Arbeitgeber auf mindestens 2,5 %.

ANTRAG 1

der **NÖAAB-FCG AK Fraktion**
an die **9. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode**
am **05. Mai 2023**

Anpassung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Viele Bedingungen wurden auch in der Gesetzgebung berücksichtigt. Eine der Ausnahmen ist hier der Paragraph 3 im Arbeitszeitgesetz.

Normalarbeitszeit

§ 3.

1. (1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

2. (2) Aus Anlaß der mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eintretenden Arbeitszeitverkürzung darf das Entgelt der betroffenen Arbeitnehmer nicht gekürzt werden (Lohnausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist dabei in dem gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie auf Grund anderer Leistungslohnarten festgelegte Löhne sind entsprechend zu berichtigen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung des Lohnausgleiches vereinbart werden.

Obwohl in vielen Kollektivverträgen bereits 38,5 Stunden und weniger als wöchentliche Normalarbeitszeit verankert sind, beträgt im Arbeitszeitgesetz die Normalarbeitszeit seit fast 20 Jahren noch immer 40 Wochenstunden. Eine Anpassung dieses Paragraphen 3 im AZG auf 38,5 Wochenstunden, ist daher höchst an der Zeit und spiegelt die Realität der vorherrschenden Arbeitswelt wieder.

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, das Arbeitszeitgesetz vor allem im Paragraph 3 die Normalarbeitszeit betreffend eine Anpassung der Wochenstunden von derzeit 40 Stunden auf 38,5 Stunden abzuändern.

NÖAAB-FCG AK Fraktion

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon: 0043 2742 20204/21528, E-Mail: noeaab-fcgfraktion@aknoe.at

ANTRAG 2

der **NÖAAB-FCG AK Fraktion**
an die **9. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode**
am **05. Mai 2023**

Vordienstanzrechnung für Leiharbeiter

Der Mangel an Arbeitskräften oder der Bedarf an Spitzenabdeckung lässt viele Betriebe auf die Dienstleistung von Personalleasingfirmen zurückgreifen.

Aus Sicht der Arbeitnehmer*innen ist die Erwerbsarbeit in Leiharbeitsfirmen meist keine gute Option, weshalb sehr viele die Übernahme in die Stammbesellschaft eines Betriebes, in dem sie überlassen wurden, anstreben.

Nun zeigt sich, dass in manchen Betrieben die Leiharbeiter*innen oft jahrelang auf eine Übernahme im Beschäftigerbetrieb warten müssen.

Ist es dann endlich so weit, dann bekommen diese „neuen“ Mitarbeiter*innen einen Arbeitsvertrag ohne Vordienstzeiten zur Unterschrift vorgelegt. Dies, obwohl die Betroffenen bereits bestens eingearbeitet sind. Die Anrechnung der Vordienstzeiten im Betrieb, welche defacto schon geleistet sind, unterbleibt in den meisten Fällen.

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, künftig eine gesetzliche Regelung zu schaffen, wonach sämtliche dienstzeitabhängigen Vordienstzeiten, die von Arbeitnehmer*innen eines Arbeitskräfteüberlassers im ursprünglichen Beschäftigerbetrieb geleistet wurden, bei einer Übernahme in diesem Betrieb voll anzurechnen sind.

NÖAAB-FCG AK Fraktion

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon: 0043 2742 20204/21528, E-Mail: noeaab-fcgfraktion@aknoe.at

ANTRAG 3

der **NÖAAB-FCG AK Fraktion**
an die **9. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode**
am **05. Mai 2023**

Aliquotierte Anpassung für Neupensionen abschaffen

Wer länger arbeitet bekommt auch mehr Pension. Diese Logik war jahrzehntelang geübter Konsens im österreichischen Pensionsrecht. Seit der Einführung der nach Kalendermonaten aliquotierten jährlichen Pensionserhöhung, gilt dieser Grundsatz nur mehr bedingt. Nur wer im Jänner in Pension geht, bekommt im jeweiligen Jahr die volle Erhöhung. Dann reduziert sich der Wert von Monat zu Monat. Wer also später, etwa im November oder Dezember den Ruhestand antritt, lukriert im ersten vollen Pensionsjahr keine Erhöhung.

Betroffene, die beispielsweise Ende des Jahres gehen und von dem heuer außerordentlich hohen Plus nichts haben, müssen mit deutlich niedrigeren Pensionen rechnen. Der genaue Zeitpunkt des Pensionsantritts entscheidet auch in den kommenden Jahren, ob man (hochgerechnet auf die Lebenserwartung) mehrere zehntausend Euro verliert.

Eine Vorgangsweise, die im Pensionssystem zu Verwerfungen führt, insbesondere in Jahren mit hoher Inflation und damit auch hohen Pensionsanpassungen. Nur wer im Jänner in Pension geht, bekommt im darauffolgenden Jahr die volle Erhöhung.

Nachdem nun zumindest in den nächsten 2 Jahren auch noch die Dotierung des Pensionskontos durch die verzögerte Anpassung des Aufwertungsfaktors unter der Inflationsrate liegen wird, erscheint ein Eingriff in die seit 2020 praktizierte aliquote Pensionserhöhung dringlich erforderlich. Ein gerechtes Pensionssystem muss für die Versicherten weiterhin berechenbar bleiben.

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, das Pensionsrecht zu ändern und die nunmehr gehandhabte aliquote Erhöhung der Pensionen für Neu-Pensionisten zu vereinheitlichen und den Anpassungssatz unabhängig vom Kalendermonat des Pensionsantrittes jeweils gleich zu bemessen.

NÖAAB-FCG AK Fraktion

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon: 0043 2742 20204/21528, E-Mail: noeaab-fcgfraktion@aknoe.at



Antrag 8

der **AUGE/UG** -
Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 9. Vollversammlung der 16. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 05.05.2023

Rechtsanspruch auf alle Arten der Altersteilzeit

Als Ergebnis ihrer Klausur im Jänner kündigt die türkis-grüne Bundesregierung ein Paket an, um u.a. die geblockte Altersteilzeit abzuschaffen. Bereits 2021 forderte Bundesminister Kocher, im Zuge der damals für 2022 geplanten Reform des Arbeitsmarktes und des Arbeitslosengeldes, die Blockvariante der Altersteilzeit abzuschaffen. Zur Reform ist es niemals gekommen, weil sich beide Koalitionspartner gegenseitig blockierten. Jetzt wird diese neoliberale Forderung der ÖVP mithilfe der Grünen durch die Hintertür umgesetzt.

Arbeitnehmer:innen, die oft jahrzehntelang unter schwersten körperlichen und psychischen Bedingungen arbeiten müssen, etwa in Schichtarbeit, und die am Ende ihres Arbeitslebens einfach nicht mehr können, werden ihrer einzigen Möglichkeit beraubt, ihre Lebensarbeitszeit zu verkürzen. Auch wird die Altersteilzeit vor allem von Frauen wahrgenommen, die aufgrund ihrer belasteten Arbeit, wie etwa in der Pflege, es nicht bis zur Pension durchhalten. Schon jetzt gehen weniger als 50 Prozent der Frauen aus einem Beschäftigungsverhältnis in Pension. Zudem sind es noch immer meistens Frauen, die Angehörige pflegen und deswegen die geblockte Altersteilzeit wählen.

Wenn sich die türkis-grüne Bundesregierung eine Erhöhung des tatsächlichen Pensionsantrittsalter wünscht, dann wäre das leicht umzusetzen: durch eine Arbeitszeitverkürzung, allgemein bessere Arbeitsbedingungen, mehr Mitbestimmungsrechte der Belegschaften bzw. des Betriebsrates bei der Gestaltung der Arbeitszeit, der Arbeitsbedingungen und der Arbeit an sich. Dann sind die Menschen am Ende ihres Arbeitslebens auch nicht ausgebrannt oder so krank, dass sie nicht mehr arbeiten können.

Diese Maßnahmen wären auch geeignete Mittel, um die sozial-ökologische Transformation gerechter zu gestalten. Die nun anstatt einer dringend gebrauchten generellen Erhöhung des Arbeitslosengeldes beschlossene Ausdehnung des Bildungsbonus ist zu wenig und auch nicht Klima schützend, vor allem in einem immer restriktiver werdenden Arbeitsmarktregime.

Da der Gehaltsausgleich in der Altersteilzeit aus den Geldern der Arbeitslosenversicherung abgegolten wird, ist es weiters absolut unverständlich, warum gegenüber den Arbeitgeber:innen kein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit besteht. Dieser Rechtsanspruch könnte zB an das Erreichen von einer bestimmten Anzahl an Versicherungsmonaten gekoppelt werden.

Die 9. Vollversammlung der XVI. FP der AK Niederösterreich möge daher beschließen:

- Die Arbeiterkammer NÖ setzt sich daher weiter auf allen Ebenen ihrer Wirkmächtigkeit für den Erhalt aller Formen der Altersteilzeit ein.
- Die Arbeiterkammer NÖ tritt für einen Rechtsanspruch auf alle Formen der Altersteilzeit ein.

Antrag 10

der **AUGE/UG** -
Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 9. Vollversammlung der 16. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 05.05.2023

Gleiche Chancen für Alle

Im Moment sind Menschen, die mit einer Behinderung geboren und daher erwerbsunfähig sind aus dem Sozialversicherungssystem ausgeschlossen. Aus der Arbeitslosenversicherung werden sie oft über eine Untersuchung beim BBRZ gem. § 8 AIVG für arbeitsunfähig erklärt und aus der Pensionsversicherungsanstalt wegen Einbringens der Behinderung in das Erwerbsleben von Rehabilitationsmaßnahmen ausgeschlossen. Ein Sozialhilfeanspruch scheidet oft daran, dass das Einkommen der Eltern, mit denen sie im gemeinsamen Haushalt leben, angerechnet wird. Das eigens für Menschen mit besonderen (sic!) Bedürfnisse geschaffene Sozialhilfegesetz 2000 sieht in Niederösterreich lediglich die Möglichkeit – abhängig von den vom Land geschaffenen Kapazitäten – einen Antrag auf betreutes Wohnen oder einen Platz in einer Werkstatt zu stellen.

Benachteiligte Menschen werden durch die mangelnde Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention weiter ausgeschlossen. Die Konvention sieht ein Recht auf Teilhabe und Inklusion vor. Diese Personengruppe bleibt aber weiterhin von der Teilhabe von der Gesellschaft ausgeschlossen und die Angehörigen werden von der Politik alleingelassen.

Formal verstößt die nicht genügende Umsetzung der in der Konvention festgelegten Rechte wegen des Erfüllungsvorbehaltes nicht gegen den völkerrechtlichen Grundsatz „pacta sunt servanda“. Die Konvention ist zwar in Geltung, allerdings ist sie nur bedingt wirksam, nachdem die Vorgaben lediglich teilweise oder gar nicht umgesetzt werden. Notwendig wäre eine konsequente Umsetzung der Konvention und die Stärkung subjektiver Rechtsansprüche für Betroffene. Den Vertrag im Wissen, dass die Betroffenen wegen des Erfüllungsvorbehaltes keine subjektiven Rechte ableiten können, über 10 Jahre nicht ausreichend umzusetzen, ist aus rechtspolitischen Gesichtspunkten äußerst problematisch. Die Chancengleichheitsgesetze und das ausdrückliche Diskriminierungsverbot für Menschen mit Behinderung lassen inzwischen den Umweg zu, Rechte über eine behauptete Diskriminierung durchsetzen zu können. Für einen Rechtsstaat im 21. Jahrhundert sind originäre Rechtsansprüche längst überfällig, um einen zeitgemäßen Rechtsschutz zu gewährleisten. Faire Chancengleichheit bedeutet insbesondere, dass die Grundbedürfnisse aller Bürgerinnen gedeckt werden. „Indem die politische Gesellschaft die gleichen Grundrechte, Grundfreiheiten und fairen Chancen sichert, garantiert sie den Personen die öffentliche Anerkennung ihres Status als freie gleiche Personen.“



Die Europäische Union hat mit der EU-GRC einen großen Schritt Richtung Erweiterung der Menschenrechte in Europa gewagt, wobei viele Bestimmungen in der EU-GRC lediglich Grundsätze sind und keine subjektiven Rechte.

Chancen auf Inklusion, zur der sich das Land NÖ offiziell bekennt, werden damit drastisch reduziert.

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit begünstigter Behinderung lag im Jahr 2014 noch bei 66%, im Jahr 2019 betrug diese nur mehr 46%. Damit ist mehr als jeder zweite begünstigte Behinderte auf Stellensuche.

Mit einem eignen Anspruch auf Mindestsicherung wäre zumindest ein wenig Teilhabe – unabhängig der finanziellen Einkommensverhältnisse der Eltern - möglich.

Die AK Niederösterreich fordert daher von der NÖ Landesregierung und der Bundesregierung: Ein eigener Rechtsanspruch auf Mindestsicherung für Menschen mit Behinderung über 20 Jahre soll gesetzlich geschaffen werden.

Die AK Niederösterreich setzt sich bei der Bundesregierung für eine vollinhaltliche Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ein, und verlangt eine Umsetzung als nationales Recht.



9. Vollversammlung der XVI. FP
der Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich
am 5. Mai 2023

Antrag 1

Verbesserungen im Onlineversandhandel

Günstige Paketlieferungen sind Grundlage für einen erfolgreichen Online-Versandhandel, der in den letzten Jahren einen rapiden Anstieg hinter sich hat. Der bittere Beigeschmack dieser Entwicklung ist, dass die Unternehmen in der Branche ihre Arbeitnehmer:Innen, die öfters Migrationshintergrund haben, maximal ausbeuten. Um die Ausbeutung durchzusetzen, üben die Vorgesetzten hohen Druck auf die Mitarbeiter:Innen aus, indem Arbeitsleistungen digital überwacht und regelmäßig mit Kündigungen gedroht und auch ausgesprochen werden.

In den Paketverteilerzentren wird unter hohem Druck am Fließband gearbeitet, und die Arbeit ist, typisch jeder Fließbandarbeit à la Ford, in sehr kleine Handgriffe aufgeteilt. Die kleinteiligen Arbeitsaufgaben werden wiederum digital überwacht. Die Führungsebene benutzt die digitale Überwachung auf verschiedene Arten, um im Betrieb auf die Arbeitnehmer:Innen Druck zu machen.

Vorgesetzte verfolgen in Echtzeit die Leistung aller Mitarbeiter:Innen mit und üben Druck zum Beispiel mit internen Rankings aus. Sie versprechen den vielen Leiharbeitern auch die Aufnahme als Festangestellte, die sehr oft gar nicht stattfindet.

Weil der Großteil der Mitarbeiter:Innen Migrationshintergrund haben, ist die Androhung der Kündigung ein besonders effektives Druckmittel. Um einige Monate im Online-Versandhandel angestellt zu sein, nehmen diese Menschen auch in Kauf, dass sie immer wieder Überstunden nicht ausbezahlt bekommen und das, obwohl sie teilweise von den Firmen zu diesen gezwungen werden. Darüber hinaus wird oft von undurchsichtigen Lohnabzügen oder dem Zwang, gratis „Minusstunden“ einzuarbeiten, gesprochen. Diese Praxis der „Minusstunden“ des Entgeltabzugs ist widerrechtlich. Arbeitnehmer:Innen wird bei dieser Praxis erzählt, sie hätten eine konkrete Bringschuld, da sie beispielsweise an einem früheren Tag vor dem Arbeitsende vom Chef nach Hause geschickt wurden. Diese Praxis ist nicht legitim, denn wenn die Führung die Arbeitnehmer:Innen früher nach Hause schickt, gelten sie als freigestellt.



Die 9. Vollversammlung der XVI. FP der AK Niederösterreich fordert:

- Gezielte Informationskampagne in der Branche über das geltende Arbeitsrecht.
- Nachbesserung des Gesetzes gegen Lohn- und Sozialdumping speziell bezogen im Hinblick auf die Problemfelder in der Onlineversandhandelsbranche.
- Mehr Kontrollen durch Arbeitsinspektorate und Finanzpolizei.

III.

**Gesundheit und
Arbeitnehmer*innenschutz**

Antrag 10

Eine umfassende Novellierung des Gesundheitsberuferegister-Gesetzes ist für eine sinnvolle Personalbedarfsplanung im Gesundheits- und Pflegebereich dringend notwendig

Um die Gesundheitsversorgung in Österreich aufrecht zu erhalten ist eine effektive Personalbedarfsplanung unabdingbar. Genaue Prognosen sind angesichts der Veränderung der Arbeitswelt und des demografischen Wandels ohne belastbare Daten unmöglich zu treffen.

Das mächtigste Instrument zur Bereitstellung dieser Daten ist das Gesundheitsberuferegister, welches durch ständige Verzögerung einer Novellierung groß teils ungenutzt bleibt.

Seit 01.07.2018 müssen sich Angehörige der Pflege- und der MTD- Berufe in Österreich sowie seit 01.07.2022 auch Operationstechnische Assistent*innen in das Gesundheitsberuferegister eintragen um berufsberechtigt zu sein. Auf Grundlage des Registers war es erstmals möglich die Anzahl, Geschlechterverhältnis, Qualifikationsstruktur, Einsatzgebiete, Tätigkeitsprofile und Altersverteilung in den betroffenen Gesundheitsberufen mit jeweils unterschiedlicher Schärfe abzubilden und damit erste wertvolle Daten für die dringend notwendigen Personalbedarfsanalysen zu liefern. Es bleiben jedoch weiterhin wichtige Fragen für eine sinnvolle Personalbedarfsplanung unbeantwortet.

Ohne regelmäßigen automatischen Abgleich der Registerdaten mit den Dienstverhältnisse-Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger können Häufigkeit der Dienstgeberwechsel, Verweildauer im Beruf und Mitarbeiterfluktuation nicht erfasst werden. Tendenzen vorherzusehen ist damit unmöglich. Durch die fehlende Arbeitszeiterhebung können vereinbarte Arbeitszeit, tatsächliche Arbeitszeit und Teilzeitquote nicht erhoben werden. Es liegen keine Daten über vorhanden Vollzeitäquivalente vor und eine dramatische Unterversorgung kann daher übersehen werden.

Die Gesundheitsversorgung wird überdies auch zusätzlich von vielen Berufsgruppen gesichert die noch nicht im Register aufgenommen wurden, wie beispielsweise den Medizinischen Assistenzberufen. Damit das Gesundheitssystem nicht durch einen Mangel in diesen Gesundheitsberufen gefährdet wird, muss das Register um weitere Berufsgruppen ergänzt werden.

Da auch absolvierte Sonderausbildungen/Spezialisierungen nicht verpflichtend bekannt zu geben sind, existieren dazu keine zuverlässigen Daten über die Anzahl entsprechend ausgebildeter Spezialist*innen. Diese Daten über Absolvent*innen von Sonderausbildungen, insbesondere zur Intensivpflege, haben während der Corona-Pandemie schmerzlich gefehlt.

Durch die aktuelle Existenz zweier Registrierungsbehörden, die Bundesarbeitskammer und die Gesundheit Österreich GmbH (GÖG), kommt es zu einem überflüssig hohen Verwaltungsaufwand.

Insbesondere FH-Absolvent*innen, für deren Registrierung die GÖG zuständig ist, wechseln innerhalb kurzer Zeit mehrmals die Behörde, da aufgrund der höheren Verfügbarkeit der Antrag bei der AK gestellt, zur Registrierung an die GÖG weitergeleitet und nach Eintragung bei vorhandenen Dienstverhältnis an die AK zurückgeleitet wird. Eine Registrierung der FH-Absolvent*innen durch die Arbeiterkammer würde nicht nur zu einer Verwaltungsvereinfachung, sondern auch zu einer Entlastung der Gesundheit Österreich GmbH führen, welche die freien Ressourcen zu Datenanalyse aus dem Register im Sinne einer besseren Personalbedarfsplanung nutzen könnte. Der Zugang zu anonymisierten Daten und Auswertungen aus dem Gesundheitsberuferegister ist aufgrund des aktuellen GBRG-Gesetzes zur Datenverarbeitung ohnedies stark eingeschränkt. Eine generelle Möglichkeit zur Abfrage von Datensätzen besteht nicht, was eine verbesserte Studienlage durch Dritte stark einschränkt bzw. unmöglich macht.

Ohne eine umfassende Novelle des Gesundheitsberuferegister-Gesetzes kann das Gesundheitsberuferegister seine Bestimmung als präzises und sinnvolles Planungsinstrument der Gesundheitspolitik nicht ausreichend erfüllen.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert somit die Bundesregierung und den Bundesgesetzgeber auf, das Gesundheitsberuferegistergesetz in folgenden Punkten zu novellieren:

- » Aufnahme weiterer Berufsgruppen in das Gesundheitsberuferegister für eine vollständige Betrachtung aller Gesundheitsberufe im Gesundheitssystem und Schaffung einer Datengrundlage für eine zweckmäßige Personalbedarfsplanung:
 - Medizinische Assistenzberufe (Medizinische Assistenzberufe-Gesetz – MABG);
 - Medizinisch-technischer Fachdienst (§ 37 MABG);
 - Zahnärztliche Assistenz (Zahnärztegesetz – ZÄG);
 - Medizinische*r Masseur*in und Heilmasseur*in (Medizinischer Masseur- und Heilmasseurgesetz – MMHmG);
 - Sanitäter*in (Sanitättergesetz – SanG);
 - Kardiotechnischer Dienst (Kardiotechniker Gesetz – KTG);
 - Medizinphysiker*in (Strahlenschutzgesetz – StrSchG; Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien, Studienjahr 2013/2014, 26. Stück, Nr. 30)
- » eine gesetzliche Verpflichtung zum regelmäßigen automatischen Abgleich der Registerdaten mit den Dienstverhältnisse-Daten durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger zu schaffen, inklusive einer Erhebung der Arbeitszeit im Rahmen der monatlichen Beitragsgrundlage für verlässliche und aktuelle Informationen über Beschäftigungsverhältnisse in Gesundheitsberufen,
- » Sonderausbildungen/Spezialisierungen der DGKPs sollen zum verpflichtenden, qualitätsgesicherten und veröffentlichenden Eintrag werden,

- » die Arbeiterkammer soll, im Sinne einer ressourcenschonenden Verwaltungsvereinfachung, die für die FH-Absolvent*innen zuständige Registrierungsbehörde werden,
- » Ermöglichung versorgungspolitisch erforderlicher Analysen der Daten aus dem Gesundheitsberuferegister im öffentlichen Interesse für alle wissenschaftlichen Einrichtungen im Sinn des § 2b Z. 12 Forschungsorganisationsgesetz.

Antrag 11

Bezahlung des Einsatzes von Pflegeassistentenberufen durch die Krankenversicherungsträger bei Tätigkeiten der medizinischen Hauskrankenpflege

Die medizinische Hauskrankenpflege stellt in ihrer Konzeption eine krankenhausersetzende (Sach-) Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung aus dem Versicherungsfall der Krankheit (§ 117 Z 2 ASVG) dar. Zur Reduzierung des Belags von Spitalsbetten sollen Kranke so lange wie möglich in ihrer gewohnten Umgebung betreut und behandelt werden. Stationäre Aufenthalte sollen demgemäß auf ein unumgängliches Ausmaß reduziert werden. In der medizinischen Hauskrankenpflege werden sowohl medizinische Leistungen als auch qualifizierte Pflegeleistungen durch diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen erbracht. Die Behandlungen erfolgen in Verbindung mit ärztlichen Behandlungen und aufgrund ärztlicher Anordnungen. Geregelt ist die medizinische Hauskrankenpflege im § 151 ASVG.

Die Regelung des § 151 Abs 2 Allgemeinen Sozialversicherungsrecht (ASVG) sieht ausdrücklich vor, dass die medizinische Hauskrankenpflege durch Angehörige des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege erbracht wird. Eine Delegationsmöglichkeit an die Pflege(fach)assistenz ist im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen. Obwohl es durchaus bereits jetzt möglich wäre, die bestehenden gesetzlichen Regelungen – wie die Delegationsmöglichkeit an die Assistenzberufe nach dem GuKG – anzuwenden, macht die Verwaltungspraxis des Dachverbands der Sozialversicherungsträger davon keinen Gebrauch.

Gerade in Zeiten von akutem Mangel an diplomiertem Pflegepersonal sind solche nicht zeitgemäßen Bestimmungen samt der darauf aufbauenden Verwaltungspraxis kontraproduktiv. Schließlich sollten alle ohnehin vorhandenen Möglichkeiten zur Versorgungssicherheit der Bevölkerung ausgeschöpft werden.

In der Praxis führt der Mangel an diplomierten Fachkräften dazu, dass immer mehr Pflegedienstanbieter Kund*innenanfragen bezüglich der Übernahme von Tätigkeiten der med. Hauskrankenpflege ablehnen müssen. Den Betroffenen bleibt oft nur die Wahl die Leistungen der med. Hauskrankenpflege aus der eigenen Tasche zu bezahlen. Es ist unverständlich, warum die Sozialversicherungsträger (SVT) auf die Möglichkeit der Leistungserbringung durch P(F)A verzichten und den Menschen den Zugang zur med. Hauskrankenpflege unnötig erschweren. Unter anderem auch deshalb, da in den Krankenanstalten und Pflegeheimen dieselben Tätigkeiten durch die P(F)A durchgeführt werden dürfen. Die Diskriminierung der P(F)A in der medizinischen Hauskrankenpflege findet jedenfalls keine sachliche Rechtfertigung. Schließlich werden gerade in der mobilen Pflege sehr viele Leistungen von den P(F)A erbracht.

Immerhin dürfen die Angehörigen der Pflegeassistentenberufe aus berufsrechtlicher Sicht jedenfalls die entsprechenden Tätigkeiten (nach ärztlicher Anordnung und Subdelegation durch die DGKP) übernehmen (z. B.: kleinere Wundverbände, Augen eintropfen, Insulininjektionen u. ä.).

Die Delegation nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz bewirkt eine Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen (hier DGKP und P(F)A) und stellt ein sinnvolles rechtliches Konzept der Arbeitsteilung dar.

Pflegedienstleister können Leistungen der med. HKP im Rahmen des ASVG mit den SVT vertraglich vereinbaren und abrechnen. § 338 Abs. 1 ASVG sieht die Regelung von Leistungsgewährungen u. a. auch zu den Pflegepersonen, die medizinische Hauskrankenpflege erbringen durch privatrechtliche Verträge (Gesamtverträge) mit dem Dachverband der SVT vor. Aber auch in diesen Verträgen ist die Möglichkeit einer Delegation – wie auch in der Verwaltungspraxis – nicht vorgesehen.

Viele Leistungen, welche bisher in den Krankenhäusern durchgeführt wurden, sollen sinnvollerweise in den niedergelassenen Bereich verlagert werden und die Menschen daheim die bestmögliche medizinische Betreuung erhalten. Allerdings funktioniert dies nur, wenn auch die med. HKP eine gewisse Emanzipation und eine Aufwertung erfährt.

Die Leistungen der med. HKP spielen zwar rechnerisch im Budget keine große Rolle, dennoch ist die Hauskrankenpflege seit Jahren unterbezahlt. Eine sichere Patientenbehandlung ist in allen Bereichen zu gewährleisten auch wenn es auch beim Versicherungsrecht einer redaktionellen Anpassung an die neuen Gegebenheiten und Pflegebedürfnisse bedarf.

Im § 151 ASVG ist daher klarzustellen, dass eine (Sub-)Delegation an die Assistenzberufe der Pflege auch in der medizinischen Hauskrankenpflege möglich sein muss.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesregierung, insbesondere den Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz auf

- » zur Gewährleistung der Versorgungssicherheit im Rahmen der medizinischen Hauskrankenpflege, durch eine Ergänzung in § 151 ASVG klarzustellen, dass die Ausübung der medizinischen Hauskrankenpflege auch im Wege der Delegation von Angehörigen der Pflegeassistentenberufe erbracht werden kann und entsprechend abgegolten wird.

IV.

**Bildung, Jugend und
Konsument*innen**

ANTRAG 12

Klares Nein zur Pflegelehre!

Die Pflege- und Betreuungssituation hat sich in den vergangenen Jahren durch den ansteigenden Bedarf in der Bevölkerung maßgeblich verändert und zugespitzt. Die bislang angewandten Personal- und Qualifikationsschlüssel reichen immer seltener aus, um die Pflege und Betreuung im erforderlichen Ausmaß erbringen zu können. Das Pflege- und Betreuungspersonal arbeitet bereits jetzt an seinen physischen und psychischen Limits und eine Entspannung ist nicht zu erwarten.

Die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich müssten dringend verbessert werden. Neben höherem Einkommen braucht es Dienstpläne, die eine realistische Erholung möglich machen, sowie mehr Schutz bei der Berufsausübung.

Die Ausbildungen zur Pflegeassistenz - Pflegefachassistenz - Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege dauern derzeit berufsbegleitend zwischen ein und drei Jahren. Die Ausbildung darf mit 17 Jahren begonnen werden, die Ausbildung zur Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege erst mit 18 Jahren.

Im, seit Februar 2023 vorliegenden, Entwurf sollen die Lehrberufe Pflegeassistenz (3 Lehrjahre) und Pflegefachassistenz (4 Lehrjahre) vom Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem für das Gesundheitswesen zuständigen Bundesminister eingeführt werden. Mehrfach wurden von den zuständigen Gewerkschaften sowie von Vertreter*innen der Arbeiterkammern Bedenken gegenüber den zuständigen Ministerien und der Wirtschaftskammer geäußert, dass die duale Lehrausbildung kein geeignetes System für die Ausbildung von Pflege(fach)assistent*innen darstellt.

Das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz erlaubt pflegerische Tätigkeiten erst ab dem 17. Lebensjahr, deshalb ist ein praktischer Zugang für die Ausbildung an Patient*innen für den Großteil der Lehrlinge erst ab dem 3. Lehrjahr möglich. Die KJBG-Verordnung regelt das Verbot über die Beschäftigung von Jugendlichen mit Tätigkeiten, die ihre psychische und physische Leistungsfähigkeit übersteigt. Hierzu wurden bereits in Besprechungen und diversen Gremien unsere Bedenken geäußert. Aus unserer Sicht wird die besondere Schutzbedürftigkeit von Jugendlichen hier nicht gewahrt. Die erfahrene Belastung wird die Drop-out-Quote in der weiteren beruflichen Laufbahn negativ beeinflussen und den in der Pflege herrschenden Personalmangel keineswegs lösen.

Die derzeitige schulische Ausbildung für Gesundheits- und Pflegeberufe ist so gestaltet, dass der Schwerpunkt hauptsächlich auf der theoretischen Ausbildung liegt. Es stellt sich die Frage, wie ein pro Lehrjahr 10-wöchiger Berufsschulturnus dem nachkommen kann und für welche praktische Tätigkeiten die Lehrlinge in den ersten Lehrjahren herangezogen werden bzw. ein zusätzlicher zur Berufsschule theoretischer Input gestaltet und geregelt werden soll.

Die Bundesregierung verweist immer wieder darauf, dass es die Pflegelehre bereits in der Schweiz gibt und dort angeblich gute Erfahrungen gemacht wurden. Gespräche mit Schweizer Gewerkschaftsvertreter*innen im Jahr 2020 ergaben ein ernüchterndes Bild. Neben der hohen Belastung und mangelnder Supervision, wurden bei Personalengpässen sehr wohl vermehrt Arbeiten von unter 17-Jährigen direkt an Patient*innen durchgeführt. Nach der Ausbildung orientieren sich viele beruflich neu. Wer im Pflegesystem verbleibt, wechselt bzw. versucht in den administrativen Bereich zu wechseln.

Im Pflegebereich ist es notwendig Arbeitsbedingungen zu schaffen, die einen möglichst langen und motivierten Verbleib im Beruf gewährleisten. Es ist notwendig Supervisionsmöglichkeiten und ausreichend Erholungsmöglichkeiten für das Personal zu schaffen. Das künftige Personal muss neben den fachlichen Qualifikationen in der Ausbildung auch Tools erlernen, um die eigene Resilienz zu erhalten.

Einen Pflege-Lehrberuf einzuführen ist kontraproduktiv und aus unserer Sicht der falsche Weg.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher von der Bundesregierung

- » die Einführung der Pflegelehre zu stoppen und die Bedingungen in der bisherigen Ausbildung aufzuwerten.

ANTRAG 13

Erhalt der ÜBA-Einrichtungen als wichtigen Bestandteil der Lehrlingsausbildung

Trotz der derzeitigen Krisen sinken die Arbeitslosenzahlen. Auch im Bereich der Lehrstellen zeigt sich ein deutlich anderes Bild als noch vor einigen Jahren – im ersten Quartal des Jahres 2023 kamen 925 Lehrstellensuchende auf 1335 offene Lehrstellen.

Rein rechnerisch würde jeder junge Mensch derzeit einen Lehrplatz finden. Man möchte deshalb meinen, dass es auch nicht mehr notwendig wäre, Lehrlinge in überbetrieblichen Einrichtungen auszubilden.

Fakt ist, dass nicht gleich jeder freie Lehrplatz auf einen suchenden Jugendlichen passt. Dies kann geographischer Natur sein, aber auch daran liegen, dass das Angebot bzw. die Betriebe und Branchen für Jugendliche nicht interessant sind. Schulabsolvent*innen sind derzeit in der Situation unter mehreren freien Lehrplätzen zu wählen. Das spüren gerade jene Betriebe und Branchen, die in den letzten Jahren wenig Wert auf die Qualität in der Ausbildung gelegt bzw. sich nicht an gesetzliche Vorgaben, wie z. B. Einhaltung der Arbeitszeiten gehalten haben.

Auch erklären Betriebe, dass sie unter den Bewerber*innen keine geeigneten Kandidat*innen finden und lieber wenige oder keine Lehrlinge aufnehmen.

Mit dem Ausbildungspflichtgesetz besteht nicht nur für Minderjährige die Verpflichtung eine Ausbildung zu absolvieren. Aus unserer Sicht hat auch der Staat die Verpflichtung hier qualitativ und quantitativ gute und ausreichend Plätze anzubieten. Neben den schulischen Möglichkeiten und den Lehrbetrieben sind die überbetrieblichen Einrichtungen ein unverzichtbarer Teil des Systems geworden. Sie haben sich in den letzten zwanzig Jahren in der Ausbildungslandschaft als verlässlicher Partner etabliert.

Die Sozialpartner sind sich einig, dass ein guter betrieblicher Lehrplatz das Optimum ist. Dennoch sprechen wir uns als Arbeiterkammer für die unbedingte Weiterführung der ÜBA ohne strukturelle Einschnitte aus. Jeder junge Mensch, der ohne betrieblichen Ausbildungsplatz ist, soll in einer dieser Einrichtungen den bestmöglichen Start ins Arbeitsleben erhalten. Hierzu ist es notwendig, die vorhandenen Strukturen mit Maschinenpark und geeignetem Fachpersonal zu erhalten. Zudem werden Teilnehmer*innen der Integrativen Berufsausbildung im Rahmen der ÜBA ausgebildet. Speziell diese Zielgruppe benötigt stabile Strukturen.

Ebenso können die vorhandene Ausstattung und die gut ausgebildeten Fachtrainer*innen verstärkt im Rahmen von verpflichtenden und freiwilligen Ausbildungsverbänden eingesetzt werden. Durch die Spezialisierungen der Betriebe ist es den Betrieben nicht immer möglich, das gesamte Berufsbild abzudecken.

Diese Positionen können dort professionell vermittelt werden. In diesem Zuge könnten sich die ÜBA-Einrichtungen als Standort der Trialen Ausbildung etablieren.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher von der Bundesregierung

- » den weiteren Erhalt der überbetrieblichen Ausbildung im bisherigen Sinne.

Antrag 14

Verbesserung der Rahmenbedingungen für E-Learning als Bestandteil der beruflichen Weiterbildung

Die Nutzung von E-Learning in der beruflichen Weiterbildung hat im Zuge der Covid-19-Pandemie stark zugenommen. Aus einer kürzlich veröffentlichten Studie der AK Niederösterreich zum Thema geht hervor, dass rund drei Viertel der Beschäftigten ihre letzte Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme - im Zeitraum von Mitte 2021 bis Mitte 2022 - via E-Learning absolviert haben. Die Mehrheit davon hatte bis zu Pandemie-Beginn noch keine Erfahrungen mit digitalem Lernen gemacht. Zwar ist seit dem Vorjahr wieder ein moderater Rückkehrtrend zum Präsenzlernen zu beobachten, dennoch hat E-Learning nachhaltig an Bedeutung gewonnen und ist zu einem Fixbestandteil beruflicher Weiterbildung geworden.

Viele Arbeitnehmer*innen schätzen die zeitlich-organisatorischen Vorzüge von E-Learning und möchten diese auch weiterhin für sich in Anspruch nehmen (können). Andererseits bestätigt die Studie einmal mehr, dass E-Learning dem (sozialen) Bedürfnis von Lernenden nach persönlichem, informellem Austausch mit Kolleg*innen und Trainer*innen nicht in ausreichendem Maße nachkommen kann. Der Großteil der Beschäftigten möchte in Zukunft deshalb eine gut abgestimmte Mischung aus beidem, aus analogem und digitalem Lernen. Dieser Wunsch nach Ausgewogenheit und Wahlfreiheit ist bei der Planung bzw. Umsetzung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen in der Angebotspalette von Erwachsenenbildungseinrichtungen und bei öffentlichen Fördermaßnahmen dringend zu berücksichtigen.

Darüber hinaus braucht es eine Reihe weiterer betrieblicher Faktoren und Rahmenbedingungen, damit Arbeitnehmer*innen an berufsbezogenem E-Learning partizipieren und davon profitieren können. Diesbezüglich besteht nach wie vor großer Verbesserungsbedarf: So hat beispielsweise die Hälfte der Studienteilnehmer*innen angegeben, dass sie für die Inanspruchnahme von E-Learning keinen unmittelbaren Zugang zu ruhigen Arbeits- oder Lernräumen haben. Arbeiter*innen finden in Sachen E-Learning weit schlechtere Rahmenbedingungen vor als Angestellte. Benachteiligt sind in diesem Zusammenhang auch Frauen und Beschäftigte in kleineren Unternehmen. Zeitmangel aufgrund zu hoher Arbeitsbelastung war außerdem ein Hauptgrund dafür, weshalb Weiterbildungswillige E-Learning nicht in Anspruch nehmen konnten. Dies ist ein weiterer Beleg und Anlasspunkt dafür, die jahrelange AK-Forderung nach einem Rechtsanspruch auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr in der bezahlten Arbeitszeit endlich gesetzlich auf den Weg zu bringen.

In Ergänzung dazu und ausgehend von Erkenntnissen der aktuellen Studie „Berufsbezogenes E-Learning inmitten der Covid-19-Pandemie“ fordert die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich vom Gesetzgeber, sowie den jeweiligen Betrieben:

- » **die Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen und Regelungen**, um gleichberechtigte Teilnahmemechanismen und lernförderliche Arbeitsverhältnisse für alle Beschäftigtengruppen zu gewährleisten:



NIEDERÖSTERREICH

- klare und transparente betriebliche Regelungen zum E-Learning insb. in Bezug auf Arbeitszeit, Datenschutz und technische Ausstattung,
 - betrieblich bereitgestellte Endgeräte für alle Arbeitnehmer*innen: „Leihgeräte“ insb. für jene Beschäftigten, bei denen PC oder Notebook nicht das „Haupt-Arbeitsmittel“ darstellen,
 - ruhige, ungestörte „Computer-Lernplätze“ für alle Beschäftigten: Schaffung von akustisch abgeschotteten Lernräumen bzw. „Learning-Corners“ - insb. für Beschäftigte außerhalb des Bürobereichs,
 - Schaffung einer betrieblichen Weiterbildungskultur, die sowohl analoges als auch digitales Lernen fördert und die diesbezüglichen Wünsche und Bedürfnisse der Belegschaft berücksichtigt: u. a. durch die Mitsprachemöglichkeit der Beschäftigten beim Einsatz von E-Learning in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung etc.
- » **die Einrichtung von „E-Learning-Qualifizierungsverbänden“ für Arbeitnehmer*innen in KMUs**, damit ihnen ein vielfältiges, bedarfsgerechtes und gut betreutes E-Learning-Angebot zur Verfügung steht. Bestehende Verbände (z. B. AMS) sollten durch zusätzliche E-Learning-Angebote erweitert werden,
- » **die ausreichende öffentliche Finanzierung der regionalen Erwachsenenbildungseinrichtungen**, damit die „Bildungsnahversorger“ für E-Learning eine zeitgemäße technische Ausstattung anschaffen können und damit diese außerbetrieblichen Lernorte, welche Präsenzlehre und soziales Lernen ermöglichen, in den verschiedenen Regionen zugleich auch erhalten bleiben,
- » **E-Learning als Fixbestandteil eines bundesweiten „Weiterbildungsgesetzes“**, in dem u. a. diverse Rechte von Arbeitnehmer*innen (z. B. eine „Weiterbildungswoche“ pro Jahr, Mitspracherechte) sowie Pflichten von Arbeitgeber*innen und Bildungsanbieter*innen festgeschrieben sind (z. B. Datenschutz, pädagogische Qualität, technische Ausstattung, Finanzierung, etc.).

Antrag 15

Umfassende Wirtschafts- und Finanzbildung an Schulen ausbauen und Qualität sicherstellen

Für Schüler*innen aller Schulstufen und Schultypen ist eine umfassende Wirtschafts- und Finanzbildung wichtig, um diesbezüglich ihre Alltagskompetenzen aufzubauen und im späteren (Berufs-)Leben gut mit dem eigenen Geld auszukommen. Es braucht in Schulen mehr qualitätsgesicherte Angebote zu Wirtschafts- und Finanzbildungsthemen, die wirkungsvoll, aktuell, praxisbezogen und zudem unabhängig sind. Bestehende und zukünftige Angebote, v. a. von externen Anbietern, aber auch Materialien und Unterlagen, sollen von einem Gremium im BMBWF qualitätsgeprüft werden.

Derzeit genießt das Thema Finanzbildung von Jugendlichen – u. a. wegen der enormen Teuerung in allen Lebensbereichen und der steigenden Beratungszahlen von jungen Menschen bei der Schuldnerberatung – große öffentliche Aufmerksamkeit. Politik und Expert*innen sind sich darin einig, dass ein wesentlicher Hebel zur Wissens- und Kompetenzvermittlung bezüglich des Umgangs mit Geld, zum Verstehen von wirtschaftlichen Zusammenhängen und zum Verständnis der eigenen Rolle im Wirtschafts- und Finanzsystem, bereits in der Schule liegen muss. Es geht dabei nicht darum, Broker und Investmentbanker auszubilden, sondern Kinder und Jugendliche als künftige Arbeitnehmer*innen und Konsument*innen auf ihre Rolle im Wirtschaftsleben bestmöglich vorzubereiten, über Risiken aufzuklären und einen Beitrag u. a. zur Überschuldungsprävention zu leisten.

Vor Kurzem wurde das Thema auch in die neuen Lehrpläne der Volksschulen, Mittelschulen und AHS-Unterstufen integriert. Damit der Transfer in die Klassenzimmer und eine zeitgemäße Umsetzung im Unterricht gelingt, muss verstärkt darauf geachtet werden, dass die Angebote zur Wirtschafts- und Finanzbildung aktuell, umfassend, praxisbezogen, unabhängig und qualitätsgesichert sind.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Bildungsdirektion NÖ und den Universitäten:

- » allen Schüler*innen muss ein breites und qualitätsgesichertes Angebot zur Wirtschafts- und Finanzbildung bereitgestellt werden, das aktuelles, praxisbezogenes und lebensnahes Wissen und Fertigkeiten vermittelt
- » die Angebote der Lehrer*innenaus- und -weiterbildung zu diesen Themen sind deutlich auszubauen, damit auch Lehrkräfte dazu umfassend und aktuell unterrichten können
- » externe Angebote für Schüler*innen und Schulen sind prinzipiell zu begrüßen, müssen inhaltlich jedoch (v. a., wenn sie von privaten oder unternehmerisch tätigen Anbietern kommen) von einem unabhängigen Gremium im BMBWF qualitätsgeprüft sein. Keinesfalls darf es sein, dass z. B. Finanzdienstleitungen durch die Hintertür verkauft oder falsche und irreführende Informationen an die Schüler*innen weitergeben werden

bei allen externen Angeboten muss das dahinterliegende Bildungskonzept problemorientiert, kontrovers und kritisch ausgerichtet, sowie in den sozialen und wirtschaftlichen Kontext eingebettet sein. Es muss eine reflektierte Bildung bzw. Denkfreiheit der Jugendlichen gewährleistet sein und somit zur (verbraucher-)politischen Ermächtigung beigetragen werden.

ANTRAG 18

Gesetzliche Deckelung für Überziehungszinsen am Girokonto

Aufgrund der anhaltenden Inflation, die alle Bereiche des Lebens betrifft, sind vor allem sozial schwächere Bevölkerungsgruppen, die oft keinen Zugang zu Krediten haben, auf einen Überziehungsrahmen angewiesen. Daher ist eine gesetzliche Regelung zur Deckelung von Überziehungszinsen bei Girokonten unbedingt notwendig um die Gefahr einer Schuldenspirale verhindern zu können.

Laut dem AK Bankenrechner liegen die Überziehungszinsen am Girokonto derzeit zwischen 6,8 % und 13,25 %. Wenn der Überziehungsrahmen überschritten wird, können sogar noch zusätzliche Sollzinsen von bis zu 5 % auf jenen Betrag erhoben werden, der den Rahmen übersteigt. Im Vergleich dazu sind die Zinsen für Guthaben am Konto de facto null.

Ein Beispiel dazu: Wenn jemand den Kontorahmen in der Höhe von € 7000.- ausschöpft, beträgt die jährliche Zinslast bei einem Zins von 11 % rund € 780,70.-. Sobald man das Konto über diesen Rahmen hinaus mit € 1000.- überzieht, fallen bei einem Verzugszinssatz von 3,5 %, in Summe 14,5 % Zinsen für diesen Betrag an. Somit ergibt sich eine Zusatzbelastung von €147.-. Die jährlichen Zinsen für die Kontoüberziehung betragen in Summe rund € 927,70.

Bei einem Guthaben von € 7.000.-, werden jedoch bei einem Haben-Zinssatz von 0,01 % nach Abzug der Kapitalertragssteuer lediglich 53 Cent Zinsen im Jahr gutgeschrieben. Überziehungszinsen sind also ein lukratives Geschäft für Banken.

Darüber hinaus ist zu kritisieren, dass automatisch bei Eröffnung eines Gehalts- und Girokontos ein Kontorahmen gewährt wird, ohne dass dieser einzelvertraglich geregelt wird. Dadurch ist es für die Banken möglich den Überziehungsrahmen einseitig zu kürzen oder fällig zu stellen. Eine einzelvertragliche Regelung wäre daher ein Schutzmechanismus für die Konsument*innen.

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher vom Gesetzgeber:

- » eine gesetzliche Regelung zur Deckelung von Überziehungszinsen auf dem Konto. Vorgeschlagen wird, dass die Überziehungszinsen den 3-Monats-EURIBOR um nicht mehr als 5 % übersteigen
- » Banken sollen bei einer Überschreitung des Überziehungsrahmens keine höheren Zinsen verrechnen als dies innerhalb des Überziehungsrahmens der Fall ist
- » der Kontorahmen soll nur ausdrücklich einzelvertraglich eingeräumt werden können und so die Banken nicht mehr das Recht haben, diesen einseitig abrupt zu kürzen, zu streichen oder fällig zu stellen.

ANTRAG 5

der NÖAAB-FCG AK Fraktion

an die 9. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode
am 05. Mai 2023

Abschaffung von befristeten Mietverträgen

Mietverträge können befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Befristete Mietverträge dürfen dabei beliebig oft erneuert oder verlängert werden. Auch bei befristeten Verlängerungen oder Erneuerungen muss die Vertragsdauer mindestens drei Jahre betragen. Ein befristetes Mietverhältnis bedeutet aber für alle Mieter*innen stets eine gewisse Rechtsunsicherheit bzw. muss man sich gut überlegen welche Forderungen gegenüber dem Vermieter gestellt werden um nicht Gefahr zu laufen, dass der Vertrag nicht mehr verlängert wird. Befristungen machen daher das Wohnen nicht nur unsicher, sondern vor allem auch teurer.

Gerade befristete Mietverhältnisse verschärfen in der derzeit ohnehin schwierigen Zeit eine längerfristige Lebensplanung. Vor allem junge Menschen können sich oft die exorbitanten Mieten nicht mehr leisten, weil durch die ständig steigenden Mieten kleinere Wohnungen ebenfalls viel teurer geworden sind. Wir fordern daher ein neues Mietrecht mit wirksamen Mietzinsobergrenzen sowie die Abschaffung von befristeten Mietverträgen. Allerdings sollte für Privatvermietungen eine Ausnahmeregelung geschaffen werden und damit die Möglichkeit eine Wohnung mit Befristung vermieten zu dürfen.

Falls es einen Kündigungsgrund gibt, haben Vermieter ohnehin die Möglichkeit, eine Kündigung gerichtlich durchzusetzen. Etwa, wenn der Mieter die Miete nicht mehr bezahlt, ein Verhalten an den Tag legt, das es unzumutbar macht ihm die Wohnung weiterhin zu überlassen, oder der Vermieter einen echten Eigenbedarf an der Wohnung hat.

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, befristete Mietverträge im Zuge einer dringend notwendigen Mietrechtsreform abzuschaffen.

NÖAAB-FCG AK Fraktion

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon: 0043 2742 20204/21528, E-Mail: noeaab-fcgfraktion@aknoe.at

V.
Frauen,
Chancengleichheit
und Gesellschaft

ANTRAG 16

Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes – 45 % sind nicht die Hälfte!

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz (NÖ GIBG) hat zum Ziel jede sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung (Diskriminierung) von Bediensteten und Lehrlingen des Landes NÖ, der niederösterreichischen Gemeinden und der Gemeindeverbände (Dienstgeber) aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Diskriminierungsgrund) zu verhindern (§ 1 Z 1 NÖ GIBG), aber auch ein möglichst ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Personalständen und auf allen dienstrechtlichen Ebenen der Dienstgeber zu erreichen (§ 1 Z 2 NÖ GIBG – Frauenförderung).

Im § 8 NÖ GIBG ist das Frauenförderungsgebot normiert. Es besagt, dass sich der Dienstgeber zu bemühen hat, eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bediensteten in nach NÖ Gehaltsklassen zusammengefassten Referenzverwendungen (verwendungsspezifische Cluster) bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche bzw. in einem Dienstzweig oder in leitenden Funktionen in einem Dienstzweig unter 45 % beträgt. Aus dem Frauenförderungsgebot ergibt sich keine Verpflichtung, neue Dienstposten zu schaffen.

Der Landesgesetzgeber muss sich zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern in NÖ Landes- und Gemeindedienst bekennen. Es ist im NÖ Landes- und Gemeindedienst ein ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern herzustellen. Das Frauenfördergebot muss solange greifen bis das Zahlenverhältnis ausgewogen ist – das sind dann mindestens 50 %.

Daher fordert die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich die NÖ Landesregierung und den NÖ Landtag auf:

- » für eine (vollkommene) Gleichstellung der Geschlechter im NÖ Landes- und Gemeindedienst einzutreten,
- » das Wort „möglichst“ aus dem § 1 Z 2 GIBG zu streichen und
- » eine Änderung des § 8 NÖ GIBG dahingehend zu beschließen, dass die bisherige „Quote“ von 45 % auf 50 % erhöht wird.

ANTRAG 17

Schluss mit der Verunsicherung von Eltern: Mutter-Kind-Pass-Leistungen müssen für Eltern kostenfrei zu Verfügung stehen und versprochene Reformen umgesetzt werden

Der Mutter-Kind-Pass wurde im Jahr 1974 mit dem primären Ziel die Säuglings- und Müttersterblichkeit zu senken eingeführt. Der Mutter-Kind-Pass wurde im Laufe der Jahre weiterentwickelt und Leistungen eingeführt, die sowohl der Früherkennung von Gesundheitsrisiken und Erkrankungen bei Schwangeren und Kindern dienen, als auch um Entwicklungsstörungen bei Ungeborenen und Kleinstkindern auszumachen und frühzeitig (Förderungs-)Maßnahmen ergreifen zu können.

Derzeit sind im Mutter-Kind-Pass-Programm ärztliche Untersuchungen während der Schwangerschaft und Untersuchungen bis zum 5. Lebensjahr des Kindes (62. Lebensmonat) vorgesehen. Diese Untersuchungen sind bei Inanspruchnahme von Vertragsärztinnen und Vertragsärzten der Krankenversicherungsträger für die Eltern kostenlos.

Derzeit sind folgende Untersuchungen im Mutter-Kind-Pass-Programm vorgesehen, die auch teilweise Voraussetzungen für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) in voller Höhe darstellen:

- » 5 ärztliche Untersuchungen während der Schwangerschaft – Voraussetzung für die Weitergewährung von KBG in voller Höhe
- » Empfehlung zu Ultraschalluntersuchungen - nicht Voraussetzung für Weitergewährung von KBG in voller Höhe
- » Möglichkeit der Hebammenberatung
- » In den ersten vierzehn Lebensmonaten sind 5 ärztliche Untersuchungen des Kindes vorgesehen – Voraussetzung für die Weitergewährung von KBG in voller Höhe
- » 4 ärztliche Untersuchungen bis zum 62. Lebensmonat des Kindes (5. Lebensjahr)

Seit einigen Monaten besteht Unsicherheit, ob die Mutter-Kind-Pass Untersuchungen für Schwangere und Kinder kostenlos bleiben. Die Vertragsärzt*innen drohten in der Vergangenheit immer wieder aus dem Mutter-Kind-Pass-Programm auszusteigen. Grund dafür sei, aus ihrer Sicht, nicht entsprechende Vergütung ihrer Leistungen.

Im November 2022 gaben die zuständigen Ministerien bekannt, dass die Weiterentwicklung des Mutter-Kind-Passes geplant wird und die Leistungen für Eltern kostenlos bleiben werden.

In Aussicht gestellt wurde:

- » die Umbenennung vom Mutter-Kind-Pass zum Eltern-Kind-Pass
- » die Digitalisierung des Passes inkl. der Aufnahme in ELGA, sowie die Möglichkeit diesen auch in einer App abzurufen
- » neue Leistungen: psychosoziale Beratung, ein weiteres Hebammengespräch, eine zusätzliche Ultraschall-Untersuchung und ein zusätzliches Hörscreening für Neugeborene
- » das Angebot einer Elternberatung sowie einer Ernährungs- und Gesundheitsberatung

Die 9. Vollversammlung der XVI. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert die zuständigen Ministerien (BM für Frauen, Familie, Integration, BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) auf, die in Aussicht gestellten Leistung rasch umzusetzen und

- » im Falle einer Umbenennung des Mutter-Kind-Passes zum Eltern-Kind-Pass bei sämtlichen Information ausdrücklich auch auf die Funktion der Untersuchungen zur Erhaltung der Gesundheit und der Früherkennung von Gesundheitsrisiken von Schwangeren hinzuweisen (hier sind nicht die Eltern betroffen, sondern ausschließlich die schwangeren Frauen)
- » sicherzustellen, dass im Rahmen der Elternberatung eine (rechtlich) fundierte Beratung erfolgt und die Beratung auch die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familien, Steigerung der Väterbeteiligung bei der Betreuung des Kindes/der Kinder und Vermeidung von Altersarmut von Frauen aufgreift
- » die Kostenfreiheit sämtlicher Leistungen für Eltern auch künftig zu garantieren, unabhängig von den Honorar-Verhandlungen der Ärzt*innen mit den SV-Trägern. Eltern dürfen hier weder verunsichert werden, noch in die Pflicht einer Vorleistung der Honorare kommen dürfen
- » im Zuge der Digitalisierung auch sicherzustellen, dass die Durchführung der Untersuchungen unbürokratisch auch den das KBG abwickelnden bzw. auszahlenden Stellen übermittelt wird, sodass es hier künftig zu keinen Verzögerungen bei der Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen und Auszahlung des KBGs kommt.

Antrag 3

der **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 9. Vollversammlung der 16. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 05.05.2023

Umsetzung der ILO-190 Konvention

35% der Frauen sind Opfer sexueller Gewalt:

- Jede dritte Frau von körperlicher oder sexueller Gewalt innerhalb oder außerhalb von intimen Beziehungen (erlebt ab dem Alter von 15 Jahren) betroffen – das sind nahezu 35% der weiblichen Bevölkerung.
- Mehr als jede vierte Frau musste eine Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erfahren (26,59%).
- Mehr als jede fünfte Frau ist von Stalking betroffen (21,88%).

(Quelle: Autonome Österreichische Frauenhäuser)

Belästigungen, Bedrohungen aber auch subtilere Gewaltmechanismen, wie Mobbing oder Diskriminierungen setzen viele Frauen, nicht nur, immer wieder auch am Arbeitsplatz, unter Druck. Häufige Konflikte und ein schlechtes Arbeitsklima können sich im Ernstfall zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen entwickeln.

Gesetzlich steht uns aber ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz zu. Es gelten die Fürsorgepflicht und das Diskriminierungsverbot. Dienstgeber:innen sind somit für ein Höchstmaß an Wohlbefinden aller bei der Arbeit verantwortlich.

Doch Problembewusstsein und Bekenntnisse zur Folgebekämpfung von Gewalt allein sind nicht genug. Strukturen in denen Gewalt vorkommt, lassen diese bewusst oder unbewusst zu. Ohne gezielte Prävention, rasches Reagieren im Anlassfall und strukturelle Maßnahmen, die dem Entstehen von Gewalt vorbeugen, werden die traurigen Anlassfälle nicht verschwinden und neuerlichen nicht vorgebeugt.

Die Internationale Arbeitsorganisation ILO, eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, hat unter Mitwirkung von Österreich das Übereinkommen 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung entwickelt. Von der Gewährleistung von geeignetem Schutz und Prävention, über Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen bis hin zu Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung gemeinsam mit den Betroffenen und ihren Vertretungen ist darin die Rede.



Österreich hat diese Konvention noch nicht ratifiziert. Das darf nicht so bleiben!

Die 9. Vollversammlung der XVI. FP der AK Niederösterreich möge beschließen:

Die Arbeiterkammer wird sich im Rahmen ihrer gesamten Möglichkeiten für die vollumfängliche Umsetzung der ILO-190 Konvention einsetzen.

Antrag 4

der **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 9. Vollversammlung der 16. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 05.05.2023

Verpflichtung zur Veröffentlichung des Gender-Pay-Gaps in Stellenausschreibungen

Es ist ein unbestreitbares Faktum, dass es, bereinigt oder unbereinigt, immer noch einen messbaren Gender-Pay-Gap zwischen Männer- und Frauengehältern in allen Branchen und Sparten gibt. Diese Einkommensunterschiede haben vielfältige Gründe, denen man durch verschiedene Maßnahmen und Instrumente beizukommen versucht.

Eine Maßnahme dazu ist die Lohntransparenz.

Innerbetrieblich soll diese über das Instrument der Einkommensberichte erreicht werden, die Unternehmen ab 150 Mitarbeiter*innen zur Angabe der Gehaltsunterschiede in den einzelnen Lohngruppen verpflichtet (Gleichbehandlungsgesetz §11a). In abweichender Form, aber mit gleicher Intention verpflichtet das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in §6a den/die Bundesminister*in zu einer Einkommensanalyse aller zugeordneten Stellen. In der Gesetzgebung mancher Bundesländer gibt es bereits ebenfalls einschlägige Vorschriften.

Außerbetrieblich ist die verpflichtende Angabe des Mindestentgeltes in allen Stellenausschreibungen das Mittel der Wahl zur Erreichung von Einkommenstransparenz (Gleichbehandlungsgesetz §9 (2) und Bundes-Gleichbehandlungsgesetz §7 (5)).

Beiden Instrumenten liegt die Intention zugrunde, dass es auf diese Weise Frauen möglich wird, sich bei Jobauswahl und vor Bewerbungen über die potenziellen Verdienstmöglichkeiten zu informieren und im aufrechten Arbeitsverhältnis mögliche Unterschiede in der tatsächlichen Bezahlung zu erfahren und darauf reagieren zu können.

Beides sollte dazu führen, dass die Lohnschere zwischen den Geschlechtern geringer wird.

Eine Studie, schon aus dem Jahr 2015, beauftragt vom Bundesministerium für Bildung und Frauen zeigte neben den immer wieder geäußerten Erfahrungen von Betroffenen Arbeitnehmer*innen, Interessensvertreter*innen und HR-Verantwortlichen aber mittlerweile auch, dass das Ergebnis nicht in dem Ausmaß eintritt, wie es gewünscht war.

Einerseits sei das Mindestgehalt als Orientierung bei der Stellenwahl wenig geeignet, da es wesentliche Informationen über die tatsächlich herrschende Gehaltsstruktur in Unternehmen nicht preisgibt bzw. geben will.

Andererseits seien Einkommensberichte oftmals zu wenig bekannt, oft unklar in der Interpretation und durch Verschwiegenheitsverpflichtungen wenig geeignet, um zu Diskussionen anzuregen. Zusätzlich sehen sich Betroffene aus unterschiedlichen Gründen oft nicht in der Position, innerbetriebliche Strukturen zu hinterfragen, beziehungsweise befürchten Nachteile, wenn sie diese bei Gehaltsverhandlungen ansprechen.

Eine aktuelle Studie der Universität Mannheim aus 2022 zeigte darüber hinaus im Vergleich zwischen berichtspflichtigen und nicht-berichtspflichtigen Unternehmen, dass Einkommensberichte so gut wie keine wesentlichen Effekte auf eine Verringerung des Pay-Gaps hatten.

Die Forscher*innen folgerten daher unter anderem, dass die reine betriebsinterne Information über die Gehaltsunterschiede zu wenig sei. Eine Information nach außen gäbe den Betroffenen die Möglichkeit sich eingehender und mit weniger Druck ein Bild über ihre zukünftige Arbeitsumgebung zu machen. Das sei auch deswegen hilfreich, weil Frauen oftmals weniger risikofreudig im Verhandlungsverhalten in Gehaltsgesprächen wären und leider immer noch über schlechtere berufliche Netzwerke verfügten, die ihnen diese Vorinformationen liefern könnten. Außerdem würde eine erwartbare öffentliche Diskussion über Gehaltsunterschiede Firmen dazu bringen, sich zu verbessern und Frauen davon zumindest ein Stück weit befreien, die alleinige Last der Verantwortung für ihre Diskriminierung zu übernehmen.

Aus unserer Sicht könnten Firmen und andere ausschreibende Stellen die Information über den aktuellen Pay-Gap in ihrem Bereich auch als Benchmark und Mittel zum Wettbewerb um die besten Arbeitnehmer*innen nutzen, ohne Rückschlüsse auf Einzelpersonen fürchten zu müssen. Im Falle, dass keine Berichtspflicht vorliegt und auch freiwillig keine Berichte verfasst werden, könnten Branchendaten oder analoge, ähnlich aussagekräftige Quellen herangezogen werden. Sollte auch dies nicht möglich sein, müsste auch diese Tatsache verpflichtend angegeben werden.

Information ist Macht!

Daher hätte diese Art der Vorabinformation vor allem den Nutzen, dass Frauen schon bei der Berufswahl, vor Umschulungsüberlegungen oder Branchenwechsel, gut erkennen können, wie sich ihre finanzielle Zukunft durch Erwerbsarbeit gestalten kann: also jedenfalls deutlich früher als bisher, mit deutlich mehr Handlungsspielraum.

Die 9. Vollversammlung der XVI. FP der AK Niederösterreich möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer NÖ fördert die Einkommensgerechtigkeit für Frauen und setzt Maßnahmen gegen den Pay-Gap, indem sie sich weiterhin für Maßnahmen zu Lohntransparenz einsetzt.

Die Arbeiterkammer fordert, dass der innerbetriebliche Gender-Pay-Gap in den Stellenausschreibungen veröffentlicht wird.