

GEMEINSAMER ANTRAG 1

Bessere soziale und arbeitsrechtliche Absicherung von Tageseltern

Im Jahr 2023 wurden mehr als 2000 Kinder in der Steiermark von Tageseltern betreut. Die Anzahl der Tageseltern hat in den letzten Jahren stark abgenommen. Gerade in ländlichen Regionen bzw. kleinen Gemeinden leisten die Tageseltern einen essenziellen Beitrag, um die Betreuungssituation von Kleinkindern zu verbessern. Die größte Belastung für die Tageseltern stellt die **finanzielle Unsicherheit** dar, da das Einkommen direkt an die Anzahl der betreuten Kinder gekoppelt ist. Es gibt kein fixes Gehalt und viele Ausgaben (Sicherheitsatteste, Bastelmaterialien) müssen zum Teil von den Tageseltern selbst bezahlt werden.

Zurzeit werden die Tageseltern über Trägervereine angestellt und pro betreutem Kind pro Stunde mit € 4,12 brutto bezahlt. Die Zuteilung der Kinder erfolgt über die Trägervereine. Wenn ein Betreuungsvertrag mit dem Trägerverein aufgelöst wird, hat dies für die Tageseltern zur Folge, dass sich ihr Entgelt erheblich reduziert. Kann vom Trägerverein kein Kind vermittelt werden - was immer wieder vorkommt - erhalten die Tageseltern bis zur neuerlichen Vermittlung eines Kindes ein entsprechend niedrigeres Entgelt. Das **wirtschaftliche Risiko** tragen folglich ausschließlich die Tageseltern - und nicht die eigentlich dafür verantwortlichen Trägervereine. Die vor Jahren eingeführte Überbrückungshilfe ist zu gering, zu kurz und nicht für alle zugänglich.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert das Land Steiermark auf, im Rahmen ihrer Vertragsbeziehung zu den Trägervereinen auf diese einzuwirken, die Arbeitsverträge mit den Tageseltern derart auszugestalten, dass ein Mindestentgelt durchgehend gewährleistet ist und für die Arbeit notwendige Sicherheitsatteste sowie sonstige Aufwände vom Trägerverein zu ersetzen sind.

Graz, 8.5.2025

Für die FSG
Alexander Lechner e.h.

Für den ÖAAB-FCG
Lukas Tödling e.h.

Für den GLB-KPÖ
Mag. Georg Erkinge e.h.

Für die AUGÉ/UG
DI Sandra Hofmann e.h.

Sozialdemokratische GewerkschafterInnen (**FSG**)
Freiheitliche Arbeitnehmer (**FA/FPÖ**)
Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund (**ÖAAB-FCG**)
Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/
Gewerkschaftlicher Linksblock (**GLB-KPÖ**)
Unabhängige GewerkschafterInnen (**AUGE/UG**)



GEMEINSAMER ANTRAG 2

Rechtsanspruch auf Wiedereingliederungs- und Altersteilzeit für Arbeitnehmer:innen

Die **Wiedereingliederungsteilzeit** soll Menschen, wenn sie wieder arbeitsfähig sind, unterstützen, nach einer längeren Erkrankung (zB psychische Erkrankung, Krebserkrankung) durch eine Arbeitszeitreduktion ohne drastische Einkommenseinbußen schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Ziel der Wiedereingliederungsteilzeit ist nicht nur die **schrittweise Rückkehr** in den Arbeitsprozess, sondern auch der **langfristige Erhalt der Arbeitsfähigkeit** des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin. Zudem zielt die Wiedereingliederungsteilzeit darauf ab, die Rückfallwahrscheinlichkeit nach längeren Krankenständen zu senken bzw. Folgekrankenstände zu vermeiden. Um eine Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch zu nehmen, bedarf es einer entsprechenden **Vereinbarung** mit dem/der Arbeitgeber:in. Neben der medizinischen Zweckmäßigkeit bedarf es für die Inanspruchnahme der Wiedereingliederungsteilzeit jedenfalls der Zustimmung der/des Arbeitgeberin/Arbeitgebers zur Arbeitszeitreduktion.

In der Praxis zeigt sich, dass nicht alle Arbeitgeber:innen bereit sind, dem Wunsch des:der Arbeitnehmers:Arbeitnehmerin nach einer Wiedereingliederungszeit nachzukommen bzw. wird die Zustimmung an bestimmte Bedingungen geknüpft. Es wäre zweckmäßig und zur Zielerreichung notwendig, allen Arbeitnehmer:innen einen Rechtsanspruch auf die Wiedereingliederungsteilzeit nach langen Krankenständen zu gewähren sowie darüber hinaus einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Dauer der Maßnahme begleitend zu verankern.

Ebenso für die Inanspruchnahme einer **Altersteilzeit** bedarf es einer **Vereinbarung** mit dem/der Arbeitgeber/in. Nur wenige Kollektivverträge sehen einen Anspruch unter bestimmten Voraussetzungen vor. Aus Sicht der Arbeiterkammer stellt die Altersteilzeit jedenfalls eine zielgerichtete Maßnahme dar, um das **faktische Pensionsantrittsalter** an das gesetzliche heranzuführen. Auch in diesem Zusammenhang bleibt vielen Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit einer Altersteilzeit verwehrt, wenn Arbeitgeber:innen der Arbeitszeitreduktion im Rahmen einer Altersteilzeit nicht zustimmen. Die Altersteilzeit sollte zur Zweckerreichung durch einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer:innen auf diese abgesichert werden.

Sozialdemokratische GewerkschafterInnen (FSG)
Freiheitliche Arbeitnehmer (FA/FPÖ)
Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeiterbund (ÖAAB-FCG)
Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/
Gewerkschaftlicher Linksblock (GLB-KPÖ)
Unabhängige GewerkschafterInnen (AUGE/UG)



FORTSETZUNG GEMEINSAMER ANTRAG 2

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert die österreichische Bundesregierung und die steiermärkische Landesregierung daher auf, für Arbeitnehmer:innen gesetzlich sowohl einen Rechtsanspruch auf die Wiedereingliederungsteilzeit als auch auf Altersteilzeit gegenüber den Arbeitgeber:innen zu schaffen sowie darüber hinaus für die Dauer der Wiedereingliederungsteilzeit einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz zu verankern.

Graz, 8.5.2025

Für die FSG
Alexander Lechner e.h.

Für die FA/FPÖ:
Mag. Harald Korschelt e.h.

Für den ÖAAB-FCG
Lukas Tödling e.h.

Für den GLB-KPÖ
Mag. Georg Erkinge e.h.

Für die AUG/UG
DI Sandra Hofmann e.h.

GEMEINSAMER ANTRAG 3

Vollen „Familienbonus-Plus“ bis zum Abschluss einer fünfjährigen berufsbildenden höheren Schule

Derzeit wird der „Familienbonus Plus“ mit dem 18. Geburtstag eines Kindes von monatlich € 166,68 (jährlich € 2.000,-) auf € 58,34 (jährlich € 700,-) reduziert – auch dann, wenn das Kind weiterhin eine Schule besucht und Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Diese Kürzung hat insbesondere im letzten Schuljahr einer berufsbildenden höheren Schule (BHS) spürbare finanzielle Auswirkungen auf Familien. Gerade in diesem Maturajahr entstehen deutlich höhere Kosten, etwa für Exkursionen, Schikurse, Lernreisen, Maturaball, Vorbereitungskurse, Fotos sowie zusätzliche Fahrt- und Materialkosten. Gleichzeitig ist es den Schülern, aufgrund der intensiven schulischen Anforderungen, nicht zumutbar, nebenbei arbeiten zu gehen.

Es wäre daher sehr hilfreich, den vollen „Familienbonus Plus“ in der Höhe von € 2.000 jährlich bis zur Beendigung der Ausbildung beizubehalten. Diese Maßnahme würde die Chancengleichheit im Bildungssystem stärken, die finanzielle Belastung für Familien abfedern und die hohe gesellschaftliche sowie wirtschaftliche Bedeutung berufsbildender höherer Schulen in Österreich würdigen. Absolventinnen und Absolventen dieser Schulen leisten mit ihrer praxisnahen Ausbildung einen wertvollen Beitrag für den Arbeitsmarkt. Viele von ihnen haben etwa nach dem Abschluss einer HTL oder HBLA die Möglichkeit, nach dreijähriger einschlägiger Berufspraxis den Ingenieurstitel zu beantragen – ein weiteres Zeichen für das hohe Niveau dieser Ausbildung.

Die AK Vollversammlung fordert daher den zuständigen Bundesminister für Finanzen auf, die Regelung des „Familienbonus Plus“ entsprechend zu verbessern und die finanzielle Unterstützung von Familien mit Jugendlichen für diese auch Familienbeihilfe bezogen wird, im Rahmen ihrer Ausbildungsdauer einer AHS oder BHS, auch über den 18. Geburtstag hinaus, im vollen Ausmaß aufrechtzuerhalten.

Graz, 8.5.2025

Für die FSG
Alexander Lechner e.h.

Für die FA/FPÖ:
Mag. Harald Korschelt e.h.

Für den ÖAAB-FCG
Lukas Tödling e.h.

Für die AUGE/UG
DI Sandra Hofmann e.h.

Sozialdemokratische GewerkschafterInnen (**FSG**)
Freiheitliche Arbeitnehmer (**FA/FPÖ**)
Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeiterbund (**ÖAAB-FCG**)
Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/
Gewerkschaftlicher Linksblock (**GLB-KPÖ**)
Unabhängige GewerkschafterInnen (**AUGE/UG**)



GEMEINSAME RESOLUTION

Gesamtheitliche Lösung der Problematik bei langdauernder Arbeitsunfähigkeit

Die Problematik der aktuellen Gesetzeslage

Der Zustand der Arbeitsunfähigkeit kommt nie gelegen. Umso schlimmer, wenn der Krankenstand von Tagen in Wochen und schließlich in Monate übergeht und sich zu einem Langzeitkrankenstand entwickelt. Je länger der Zustand andauert, desto mehr sorgen sich die Betroffenen um ihre finanzielle Absicherung. Die gesetzliche Situation ist für Betroffene und deren Angehörige nicht leicht zu durchblicken.

Als erste Einkommensersatzleistung wird das Krankengeld vom **Krankenversicherungsträger** gewährt. Die maximale gesetzliche Anspruchsdauer ist nach 52 Wochen erreicht.

Parallel zum Krankengeldbezug kann beim **Pensionsversicherungsträger** ein Antrag auf Zuerkennung der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension gestellt werden, mit welchem gleichzeitig das Rehabilitationsgeld als mitbeantragt gilt. Eine dieser Leistungen wird zugesprochen, wenn die Invalidität zumindest sechs Monate andauern wird und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen nicht sinnvoll sind. Die Leistung wird solange ausgezahlt wie der arbeitsunfähige Zustand andauert.

Soweit, so gut. In der Praxis beobachtet die Arbeiterkammer, dass Menschen mit massiven körperlichen Beeinträchtigungen zunächst ihren vollen Krankengeldanspruch ausnützen und erst gegen Ende ihres Anspruches Überlegungen anstellen, wie es weitergehen soll. Eine automatische Überführung vom Krankengeld- in den Rehabilitationsgeldbezug oder die Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension existiert nicht. Nach einjährigem Krankenstand wird daher ein Antrag bei der Pensionsversicherung gestellt, der aufgrund der unterschiedlichen Beurteilung von Arbeitsunfähigkeit und Invalidität oft abgelehnt wird. Das Ergebnis sieht so aus, dass Menschen nach einjährigem Krankenstand ohne Krankengeld, ohne Rehabilitationsgeld und ohne Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension dastehen und dennoch von ihren behandelnden Ärzten als nicht arbeitsfähig eingestuft werden.

In dieser schwierigen Situation verlangt die aktuelle Gesetzeslage von Betroffenen, dass sie sich trotz andauernden Krankenstandes beim **Arbeitsmarktservice** (AMS) einfinden und Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen. Das AMS sieht sich mit der Herausforderung konfrontiert, gesundheitlich stark beeinträchtigte Personen auf einem stark leistungsorientierten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Das Ergebnis ist eine hohe Deckungsgleichheit zwischen Langzeitarbeitslosen und Personen im Langzeitkrankenstand.

Sozialdemokratische GewerkschafterInnen (**FSG**)
Freiheitliche Arbeitnehmer (**FA/FPÖ**)
Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund (**ÖAAB-FCG**)
Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/
Gewerkschaftlicher Linksblock (**GLB-KPÖ**)
Unabhängige GewerkschafterInnen (**AUGE/UG**)



FORTSETZUNG GEMEINSAME RESOLUTION

Aufgrund der kaum möglichen Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt werden die Betroffenen vonseiten des AMS regelmäßig aufgefordert, einen neuen Antrag auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension zu stellen.

Es kommt zu einer erneuten Überprüfung, meist zu einer erneuten Ablehnung mit anschließendem Gerichtsverfahren und endet mit dem Weiterbezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, wo sich der **Kreislauf** schließlich wiederholt.

Reform der Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation einschließlich des Rehabilitationsgeldes

Unseres Erachtens verlangt die oben beschriebene Situation eine stärkere **Bündelung der Kompetenzen** bei dem Versicherungsträger, der für betroffenen Personen die primäre Anlaufstelle im Falle eines Krankenstandes darstellt, nämlich der **Krankenversicherungsträger**.

Die Krankenversicherung soll sowohl für die **Gewährung des Krankengeldes** als auch für die Gewährung der Maßnahmen der beruflichen und medizinischen **Rehabilitation** zuständig gemacht werden. So soll gewährleistet werden, dass Personen, die nach einjährigem Krankenstand noch immer nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren können und sich noch immer im Krankenstand befinden, nahtlos in ein System der medizinischen und beruflichen Rehabilitation überführt werden. Wenn der Zustand der Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als sechs Monate andauern wird, können Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation bereits vor Ausschöpfung des maximalen Krankengeldanspruchs auf Antrag oder von Amts wegen geprüft und gewährt werden. Für die Dauer dieser Rehabilitationsmaßnahmen soll Betroffenen das Rehabilitationsgeld zustehen.

Das Rehabilitationsgeld wird hierfür in seiner bisherigen Form nicht weiterbestehen können und soll sowohl in Gewährung als auch Vollziehung vollumfänglich der Beurteilung des Krankenversicherungsträgers unterliegen.

Der **Pensionsversicherungsträger** soll in den genannten Szenarien für die Beurteilung und Gewährung der dauerhaften Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension zuständig bleiben. Außerdem wird eine **angemessene Kostentragung** der Maßnahmen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation sowie des Rehabilitationsgeldes weiterhin notwendig sein. Zu gewährleisten ist, dass es dadurch nicht zu einer weiteren Kostenbelastung der Krankenversicherungsträger kommt.

Die angedachten Maßnahmen sollen dazu führen, dass eine immer häufiger auftretende systemische „**Versorgungslücke**“ von Menschen mit wesentlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen **geschlossen** wird. Darüber hinaus soll dies zu einer **Entlastung** der Arbeitslosenversicherung führen, ohne im neuen System auf deren Einbindung im Rahmen der beruflichen Rehabilitation zu verzichten.

Sozialdemokratische GewerkschafterInnen (**FSG**)
Freiheitliche Arbeitnehmer (**FA/FPÖ**)
Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund (**ÖAAB-FCG**)
Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/
Gewerkschaftlicher Linksblock (**GLB-KPÖ**)
Unabhängige GewerkschafterInnen (**AUGE/UG**)



FORTSETZUNG GEMEINSAME RESOLUTION

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert die österreichische Bundesregierung auf, Gesetzesänderungen dahingehend zu initiieren, dass die vorgeschlagenen Änderungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation einschließlich des Rehabilitationsgeldes umgesetzt werden bzw. der aufgezeigten Problematik durch zielführende gesetzliche Maßnahmen begegnet wird.

Graz, 30.4.2025

Für die FSG
Alexander Lechner e.h.

Für die FA/FPÖ:
Mag. Harald Korschelt e.h.

Für den ÖAAB-FCG
Lukas Tödling e.h.

Für den GLB-KPÖ
Mag. Georg Erkinge e.h.

Für die AUG/UG
DI Sandra Hofmann e.h.

Sozialdemokratische GewerkschafterInnen (**FSG**)
Freiheitliche Arbeitnehmer (**FA/FPÖ**)
Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund (**ÖAAB-FCG**)
Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/
Gewerkschaftlicher Linksblock (**GLB-KPÖ**)
Unabhängige GewerkschafterInnen (**AUGE/UG**)



GEMEINSAME RESOLUTION 2

Vollwertige Beschäftigungsverhältnisse für die Plattformarbeitnehmer:innen

Plattformarbeit ist Arbeit, die über, auf oder vermittelt durch Online-Plattformen erbracht und im Austausch gegen Bezahlung geleistet wird. Ein entscheidendes Merkmal der Plattformarbeit ist die Nutzung (intransparenter) Algorithmen zur Vermittlung zwischen Plattform, Kund:in und Arbeiter:in. Im Jahr 2024 haben in Österreich rund **360.000 Personen** über Plattformen gearbeitet, EU-weit sind es 43 Millionen. Als Plattformarbeiter:innen tätig sind vor allem Essenslieferant:innen, aber auch Taxifahrer:innen oder Hausangestellte, die über Online-Plattformen vermittelt werden. Anbieter:innen wie Foodora, Wolt oder Uber versprechen flexiblen Arbeitszeiten und gewinnen vor allem dadurch ihre Arbeitskräfte. Auch wenn flexible Arbeitszeiten einen Anreiz für Beschäftigte bieten, erweisen sich die Beschäftigungen häufig als **prekär**. Meist werden die Beschäftigten im Rahmen freier Dienstverhältnisse mit schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigt und fallen dadurch größtenteils aus dem Schutzbereich des Arbeitsrechts heraus. Kollektivvertragliche Mindestlöhne, Feiertagszuschläge, bezahlte Krankenstände und Urlaube sowie das Recht auf eine betriebliche Vertretung der Beschäftigten bleiben außen vor. Erst jüngst hat der Essenszusteller Lieferando für großes Aufsehen gesorgt, als er ankündigte, mehrere hundert Arbeitnehmer:innen in Österreich zu kündigen und sie in weiterer Folge als freie Dienstnehmer:innen zu beschäftigen.

Ziel muss es aus Sicht der Arbeiterkammer sein, Plattformarbeiter:innen aus der prekären Beschäftigung herauszuholen und in ein unselbständiges Beschäftigungsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten überzuführen.

Auf europäischer Ebene wurde mit der **Richtlinie zur Plattformarbeit**, die am 24.4.2024 beschlossen wurde, ein erster Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiter:innen gesetzt. Die EU-Mitgliedsstaaten haben zwei Jahre Zeit, die neuen Regeln umzusetzen. Aus Sicht der Arbeiterkammer ist nunmehr der Gesetzgeber gefordert, die Richtlinie zeitnah umzusetzen und für maßgeschneiderte Gesetze in Österreich zu sorgen, die dazu führen, dass Plattformarbeiter:innen aus den prekären Arbeitssituationen herausgeholt werden und als unselbständig Beschäftigte mit allen damit verbundenen Rechten angestellt werden. Spanien hat beispielsweise Lieferdienste per Gesetz bereits vor 4 Jahren verpflichtet, ihre Kuriere anzustellen.

Sozialdemokratische GewerkschafterInnen (FSG)
Freiheitliche Arbeitnehmer (FA/FPÖ)
Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeiterbund (ÖAAB-FCG)
Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/
Gewerkschaftlicher Linksblock (GLB-KPÖ)
Unabhängige GewerkschafterInnen (AUGE/UG)



FORTSETZUNG GEMEINSAME RESOLUTION 2

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die österreichische Bundesregierung auf, gesetzlich sicherzustellen, dass Plattformarbeiter:innen zwingend als unselbstständig beschäftigte Erwerbsarbeitnehmer:innen mit allen Rechten und Pflichten angestellt werden und im Falle von Verstößen wirksame Sanktionsmechanismen vorgesehen werden.

Graz, 8.5.2025

Für die FSG
Alexander Lechner e.h.

Für die FA/FPÖ:
Mag. Harald Korschelt e.h.

Für den ÖAAB-FCG
Lukas Tödling e.h.

Für den GLB-KPÖ
Mag. Georg Erkinge e.h.

Für die AUG/UG
DI Sandra Hofmann e.h.