

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Antrag 1***Eindämmung Internationaler Steuervermeidung und –hinterziehung***

Jährlich gehen den EU-Staaten rund 1.000 Milliarden Euro an Steuereinnahmen durch Steuertricks von multinationalen Konzernen und Superreichen verloren. Diese Einnahmen sind für die einzelnen Staaten aber von enormer Bedeutung. Steuereinnahmen bilden die wesentliche Grundlage zur Finanzierung aller öffentlichen Leistungen und Güter (Infrastruktur, Bildung, Gesundheits- und Sozialsystem,...). Diese öffentlichen Leistungen werden von den großen Konzernen sehr wohl in Anspruch genommen, doch an der Finanzierung dieser Leistungen beteiligen sie sich nur in geringem Ausmaß. Andere, v.a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, müssen diesen Steuerausfall kompensieren.

Große international tätige Konzerne bedienen sich allerdings kaum der illegalen Steuerhinterziehung, sondern nutzen gesetzliche Lücken und Schwachstellen, um auf legale Weise Steuern zu vermeiden. Steuerrecht liegt im Wesentlichen in der Kompetenz der Nationalstaaten. Dort, wo die einzelnen nationalen Steuergesetze zusammentreffen, entstehen häufig Gesetzeslücken, die sich durch das multinationale Tätigkeitsfeld der Konzerne regelrecht zur Steuervermeidung anbieten.

Zur Eindämmung der internationalen Steuervermeidung und –hinterziehung bedarf es vor allem länderübergreifender Maßnahmen und internationalem politischen Willen. Nationale Alleingänge sind vor allem bei multinationalen Konzernen nicht zielführend und verstärken nur den Steuerwettbewerb zwischen den einzelnen Ländern. Die EU hat in den letzten Jahren schon einige Maßnahmen angedacht, doch bis zur Umsetzung ist noch ein weiter Weg.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher den österreichischen Finanzminister auf:

- sich auf EU-Ebene verstärkt für die Umsetzung folgender Maßnahmen einzusetzen:
 - Steuertransparenz
 - eine einheitliche Gesamtkonzernbesteuerung
 - automatischer Austausch sämtlicher relevanter Steuerinformationen
 - Entwicklung einer Strategie zu einer effektiven Unternehmensbesteuerung in Zusammenarbeit mit Drittstaaten
 - länderweise Berichterstattungen
 - gemeinsames europäisches Vorgehen gegen den Missbrauch von Steuerabkommen



NIEDERÖSTERREICH

Antrag 2

Aktive Zustimmung statt Verzicht auf elektronische Zustellung der Finanzamtsschreiben

Die Möglichkeit seine Arbeitnehmerveranlagung über Finanzonline zu machen, wird vom Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerne genutzt. In den Grundeinstellungen von Finanzonline ist von vornherein die elektronische Zustellung der Finanzamtsschreiben festgelegt. D.h. diverse Schreiben des Finanzamtes, wie Ergänzungsansuchen, Bescheide etc. kommen in die Finanzonline „Databox“. Vielen Menschen ist dies nicht bewusst bzw. haben Viele nicht die Möglichkeit regelmäßig das Internet zu nutzen. Sie kontrollieren ihre „Databox“ daher nicht regelmäßig. In Folge laufen häufig Beschwerdefristen oder Fristen für Ergänzungen ab, ohne dass die Betroffenen dies bemerken.

Es gibt zwar grundsätzlich die Möglichkeit im Finanzonline auf die elektronische Zustellung zu verzichten, doch auch das ist vielen nicht bewusst. Eine wesentlich praktikablere Lösung wäre, wenn jene, die eine elektronische Zustellung bevorzugen, diese aktiv auswählen könnten und die Grundeinstellung von vornherein eine Zustellung div. Finanzamtsschreiben per Post vorsieht.

Die 6.Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher den Gesetzgeber auf:

- Die Grundeinstellungen bei Finanzonline soll dahingehend zu verändern, dass von vornherein eine Zustellung von Finanzamtsschreiben per Post vorgesehen ist. Die elektronische Zustimmung soll zukünftig aktiv ausgewählt werden können. Die Aktivierung der elektronischen Zustimmung soll allerdings nur dann möglich sein, wenn eine e-mail Adresse bekannt gegeben ist, an die bei Zustellung eine Verständigung erfolgt.

Antrag 3

Schnellere Bearbeitung von Anträgen auf Arbeitnehmerveranlagungen

Der Gesetzgeber räumt den Finanzämtern eine Frist von 6 Monaten ein, um Anträge auf Arbeitnehmerveranlagung zu bearbeiten, wobei hier ein erstmaliges Tätigwerden der Behörde nach außen schon ausreicht, um die Frist erneut zu verlängern. Bis vor 2 Jahren wurde diese Frist aber nur in den seltensten Fällen tatsächlich ausgeschöpft. Der überwiegende Teil der Bescheide wurde binnen weniger Wochen erstellt und die Gutschriften ausgezahlt. Seit 2 Jahren nimmt die Bearbeitungsdauer dramatisch zu. Zunehmend wird die Frist von 6 Monaten ausgeschöpft bzw. sogar teilweise überschritten. Viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen warten mittlerweile 6 Monate oder länger auf die Bescheide und somit auf die Auszahlung ihrer Steuergutschriften.

Da in den nächsten Jahren zusätzlich zur Antragsveranlagung auch noch die automatische Veranlagung eingeführt werden soll und dadurch der Arbeitsumfang der Finanzbediensteten enorm steigen wird, kann davon ausgegangen werden, dass sich die Bearbeitung für Antragsveranlagungen noch weiter verzögert.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher den Finanzminister auf:

- Im Bereich der Finanzverwaltung müssen Maßnahmen getroffen werden, die - auch im Hinblick auf den steigenden Arbeitsumfang durch die zukünftige automatische Veranlagung - eine zeitnahe Bearbeitung der Anträge auf Arbeitnehmerveranlagung wieder garantieren.

Antrag 23

„Wenn wir Wachstum und Arbeitsplätze wollen, müssen wir in Menschen investieren“

Für die Jahre 2016/17 haben die Wirtschaftsforscher im Durchschnitt eine Zahl von 450.000 Arbeitslosen prognostiziert. Um eine Verringerung der registrierten Arbeitslosen zu erreichen bedarf es einer umfassenden Strategie, die neben öffentlichen Investitionen, auch sinnvolle Formen der Verknappung des Angebots an Arbeitskräften beinhaltet.

In Österreich besteht u.a. aufgrund der stark wachsenden Bevölkerung ein großer Bedarf an öffentlichen Investitionen im Bereich des sozialen Wohnbaus, öffentlichen Verkehrs, der Ganztagschulen, der Kindergärten, etc. Gelingt es, diese neu geschaffenen Arbeitsplätze mit Personen zu besetzen, die als arbeitslos gemeldet sind und Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe beziehen, würde dies zu einem relativ hohen Beschäftigungseffekt führen. – Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung fallen weg, im Gegenzug fließen dem Staat die entsprechenden Abgaben und Steuern zu. Die soziale Infrastruktur sollte daher flexibler, personalisiert und besser integriert bereitgestellt werden, um die aktive Eingliederung der Menschen mit den schwächsten Verbindungen zum Arbeitsmarkt zu fördern.

Österreich liegt derzeit an dritter Stelle bei der effektiven Arbeitszeit – nur in Großbritannien und Portugal wird länger gearbeitet. Gesundheitliche u.a. psychische Beeinträchtigungen sind die Folge. Innovative Formen der Arbeitszeitverkürzung (leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche und der Ausbau der Freizeioption in Kollektivverträgen) könnten zu einer Entlastung des Arbeitsmarktes führen - schätzungsweise zu einer Reduktion des Arbeitskräfteangebots von rund 30.000 Vollzeitäquivalenten - und zugleich zu mehr Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen beitragen.

Angesichts der Tatsache, dass rund die Hälfte aller Arbeitslosen maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügt, bedarf es des Ausbaus der derzeitigen Weiterbildungsinstrumente, wie bspw. den Ausbau an FH-Studienplätzen. Festzuhalten ist, dass intelligente Investitionen in das Humankapital und ergebnisorientierte Reformen der allgemeinen und beruflichen Bildung Teil der notwendigen Anstrengungen zur Schaffung von Arbeitsplätzen sind. Eine zielgerichtete Qualifizierung fördert Innovation und Wettbewerbsfähigkeit; sie ist die Grundlage für eine hohe Produktivität und die beste Weise, den Einzelnen

vor Arbeitslosigkeit zu schützen und die Gefahr von Armut und sozialer Ausgrenzung zu verringern. Von der geforderten Bildungsoffensive würden mittelfristig 70.000 Personen durch eine bessere Ausbildung profitieren. Darüber hinaus würde der Arbeitsmarkt um rund 35.000 Vollzeitäquivalente entlastet werden.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert

- Modernisierung der Infrastruktur und Ausbau der Sozialen Dienste
- Faire Verteilung der Arbeit und Bildung (u.a. keine unbezahlten Überstunden, Recht auf mehr Freizeit, kein Lohndumping durch Entsendung, Fortbildung erleichtern)

RESOLUTION

DER NÖAAB-FCG – AK FRAKTION

AN DIE 6. AKNÖ KAMMER-VOLLVERSAMMLUNG DER XV.
FUNKTIONSPERIODE

AM 11. NOVEMBER 2016

Klares NEIN zum „ÖXIT“

In Sicherheit und in Freiheit leben zu können, ist ein zentrales Bedürfnis der Menschen. Sicherheit, Frieden und Freiheit bedeuten Lebensqualität und müssen ständig aufs Neue gewährleistet werden. In einem geeinten Europa können diese Herausforderungen gemeinsam bewältigt werden. Eine Abwendung von der Europäischen Union kann keinesfalls die Lösung sein für aktuelle und kommende Krisen. Es braucht neben einer gemeinsamen Außen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik auch eine unionsweite Arbeitnehmer- und Sozialpolitik um die Erfolgsgeschichte des Friedensprojekts Europäische Union weiterschreiben zu können.

Die Europäische Union ist eine Wertegemeinschaft, deren Wurzeln in den Errungenschaften der Aufklärung, im christlichen Menschenbild und in den humanistischen Traditionen liegen. Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, soziale Gerechtigkeit und Toleranz sind die Grundpfeiler der Europäischen Union. Diese gilt es zu schützen und zu erhalten.

Europas Einheit gründet auf gemeinsamen Werten, Zielen und Herausforderungen, aber auch auf der reichen Vielfalt seiner verschiedenen Kulturen, Religionen, historischen Erfahrungen und Traditionen. Die Einigung Europas ist der beste Schutz vor Nationalismus.

Die Europäische Union ist das erfolgreichste Friedensprojekt des vergangenen Jahrhunderts. Die politische und wirtschaftliche Vernetzung führt dazu, dass Konflikte nicht mehr mit Waffengewalt, sondern im Rahmen einer übergeordneten Instanz auf dem Verhandlungstisch beigelegt werden können. Diese Prozesse sind schwierig, langwierig und oft schwer nachvollziehbar, aber

diese Vereinbarungs- oder Verhandlungskultur ist das Fundament einer erfolgreichen Friedensunion.

Die Europäische Union ist ein historisch junges, zukunftsoffenes Projekt. Wir müssen alles daransetzen, dass Europa nicht nur ein Kontinent mit viel Vergangenheit, sondern auch mit viel Zukunft ist, wo es nach wie vor Chancen für junge Menschen, Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Lebensqualität gibt. Die EU muss zum Sprecher des Kontinents in der Welt werden und sich zu einer Wirtschafts- und Sozialunion weiterentwickeln.

Ein Austritt aus dem Euro und aus der EU, der vielzitierte „ÖXIT“, wäre verantwortungslos gegenüber unserem Land und Europa: Er würde unsere Wettbewerbsfähigkeit, unsere wirtschaftliche Stärke, die Stabilität unserer Währung, unzählige Arbeitsplätze und die soziale Sicherheit in Österreich erheblich gefährden. Zur Mitgliedschaft und damit zu den Mitgestaltungsmöglichkeiten Österreichs in der Europäischen Union gibt es keine Alternative. Europa schützt und nützt Österreich im globalen Wettbewerb. Das soll auch weiterhin so sein!

ANTRAG 1

DER NÖAAB-FCG – AK FRAKTION

AN DIE 6. AKNÖ KAMMER-VOLLVERSAMMLUNG DER XV.
FUNKTIONSPERIODE

AM 11. NOVEMBER 2016

<i>Abfertigung NEU – stufenweise Anhebung des Beitragssatzes</i>

Vor 13 Jahren ist die „Abfertigung NEU“ in Kraft getreten. Das war ein großer Fortschritt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Rund 4,4 Millionen Österreicherinnen und Österreicher, der Großteil der unselbstständig und auch der selbstständig Erwerbstätigen, sind mittlerweile im System der „Abfertigung Neu“. Die „Abfertigung Neu“ steht seit drei Jahren auch den rund 500.000 freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, Selbstständigen, Freiberuflerinnen und Freiberuflern sowie Landwirtinnen und Landwirten offen.

Aufgrund der geringeren Renditeentwicklung der Abfertigungskassen in den vergangenen Jahren ist klar, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der prognostizierten Abfertigung derzeit unter der angepeilten Endsumme liegen. 2002 kalkulierten Bundesregierung und Sozialpartner, dass nach 40 Arbeitsjahren ein Jahresgehalt an „Abfertigung Neu“ ausbezahlt werden könne. Die Realität sieht derzeit anders aus. Aus fünf Jahren Einzahlung in die Mitarbeitervorsorgekassen resultiert im Schnitt nur ein Monatsgehalt an Abfertigung; das ist eindeutig zu wenig. Deshalb verlangen wir weiterhin eine schnelle und effektive Gegensteuerung: Ziel ist es, Menschen nach 40 Jahren Berufszugehörigkeit eine Abfertigung in der Höhe eines Jahresgehalts zu ermöglichen.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 6. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, die Sozialpartner aufzufordern, als erster Schritt die Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse im Rahmen der „Abfertigung NEU“ von derzeit 1,53 Prozent auf 2,5 Prozent zu erhöhen.

ANTRAG 2

DER NÖAAB-FCG – AK FRAKTION

AN DIE 6. AKNÖ KAMMER-VOLLVERSAMMLUNG DER XV.
FUNKTIONSPERIODE

AM 11. NOVEMBER 2016

Abschaffung der kalten Progression

Seit Jahresbeginn ist die hart erkämpfte Steuerreform in Kraft. Die Lohnsteuersenkung bringen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein jährliches Volumen von 5,2 Mrd. Euro. Diese Entlastung wird aber in drei, vier Jahren ihre Wirkung verlieren, weil die Grenzsteuersätze nicht fortlaufend an die Inflation angepasst werden. Das frisst Lohnerhöhungen auf und nennt sich „kalte Progression“. Sie spült dem Fiskus jährlich Mehreinnahmen von rund 400 Millionen Euro in die Kassa.

Bei der Steuerreform war es immer klar, dass sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die notwendige Entlastung nicht selbst finanzieren dürfen. Die Entlastungswirkung der Steuerreform verpufft in wenigen Jahren, die Beschäftigten zahlen die Entlastung über die kalte Progression schleichend wieder an den Staat zurück. Damit das nicht passiert, fordern wir die Abschaffung der kalten Progression durch die automatische Anpassung der Steuertarife.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 6. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, eine gesetzliche Regelung im Einkommensteuersatz zu erlassen, damit eine regelmäßige Anpassung der Steuertarife vorgenommen werden kann und somit die kalte Progression abgeschafft wird.

ANTRAG 3

DER NÖAAB-FCG – AK FRAKTION

AN DIE 6. AKNÖ KAMMER-VOLLVERSAMMLUNG DER XV.
FUNKTIONSPERIODE

AM 11. NOVEMBER 2016

Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten

Seit 1. Jänner 2009 können die Kosten für die Betreuung von Kindern, die das zehnte Lebensjahr zum Beginn des Kalenderjahres noch nicht vollendet haben, bis zu einem Betrag von höchstens 2.300 Euro pro Kind und Kalenderjahr als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden. Die Betreuungsnotwendigkeit endet aber nicht mit dem zehnten Lebensjahr. Auch danach fallen Betreuungskosten an. Daher sollte die Altersgrenze bis zum Ende der Schulpflicht angehoben werden.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 6. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, dass die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten bis zum 14. Lebensjahr fixiert werden soll.

ANTRAG 5

DER NÖAAB-FCG – AK FRAKTION

AN DIE 6. AKNÖ KAMMER-VOLLVERSAMMLUNG DER XV.
FUNKTIONSPERIODE

AM 11. NOVEMBER 2016

Inflationsanpassung der Familienleistungen

Eine Frage von Fairness und Gerechtigkeit ist es, dass der Teuerungsausgleich auch bei Familienleistungen umgesetzt wird. Schließlich sind Familien mit Kindern besonders von der jährlichen Teuerung betroffen. Eine zukunftsorientierte Politik muss die materielle Sicherung der Familien langfristig gewährleisten.

Mit 1. Juli 2014 wurde die Familienbeihilfe erstmals um vier Prozent erhöht, 2016 um weitere 1,9 Prozent und 2018 erfolgt die nächste Anhebung um nochmalige 1,9 Prozent.

Zum Vergleich: Im Gegensatz zu den Familienleistungen sind die Mindestpensionen durch den Ausgleichszulagenrichtsatz definiert und werden jährlich per Verordnung erhöht.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 6. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, dass bei den Familienleistungen ab 2019 eine Inflationsanpassung vorgenommen werden soll.



Resolution 01

der **AUGE/UG –**

Grüne, Alternative und Unabhängige GewerkschafterInnen

6. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode

der AK-Niederösterreich

am 11.11. 2016

CETA stoppen, vorläufige Anwendung verhindern

Seit Februar diesen Jahres liegt der Text des von der EU-Kommission und der Kanadischen Regierung verhandelten Freihandelsabkommens (CETA) offiziell auf dem Tisch.

CETA enthält ein Investitionsschutzkapitel, welches den umstrittenen Investor-Staat-Klagemechanismus (ISDS/Investor-State Dispute Settlement) vorsieht. Dies dient nicht etwa der Regulierung der Geschäftspraktiken internationaler Investoren, sondern es legt fest, welche Pflichten sich die Staaten auferlegen und welche (Klage-)Rechte den Investoren (Unternehmen) gegeben werden.

Unter dem Druck öffentlicher Kritik ist es seitdem, ohne die Verhandlungen wieder aufzunehmen, zu Nachbesserungen im Vertragstext gekommen.

Ein bilaterales Investitionsgericht (ICS) soll anstelle privater Schiedsgerichte geschaffen werden. Auch wenn dies Verbesserungen mit sich bringt, ändert das nichts am Grundproblem privilegierter Klagsrechte von Investoren gegenüber Staaten, mit ihren weitreichenden Konsequenzen auf die Gesetzgebung in sozial-, umwelt-, arbeits- wie auch steuerpolitischen Belangen. Ein privilegierter Investorenschutz stellt einen gegenüber anderen Gruppen und Personen bedenklich ausgeweiteten und unverhältnismäßigen Eigentumsschutz dar, der es demokratisch gewählten und legitimierten staatlichen Organen angesichts drohender hoher finanzieller Risiken bei Investorenklagen erschwert bis verunmöglicht, Gesetze zur Verbesserung der allgemeinen sozialen, verteilungspolitischen, arbeitsrechtlichen und ökologischen Lage zu beschließen, sollten diese zu Lasten der Gewinnerwartung der Investoren gehen.

Die Schiedsrichter („Members of Tribunal“) sollen für fünf (bei sieben der ersten ernannten Mitglieder für sechs Jahre) ernannt werden. Sie sollen eine pauschale monatliche Vergütung bekommen und die üblichen Tagessätze bei Schiedsgerichtstätigkeit (derzeit 3.000 US-Dollar pro Tag) erhalten.

Der Deutsche Richterbund hat hierzu angemerkt:

„Durch das ICS würde nicht nur die Rechtssetzungsbefugnis der Union und der Mitgliedstaaten eingeschränkt, auch das etablierte Gerichtssystem innerhalb der Mitgliedstaaten und der Europäischen Union würde geändert werden.“

Und weiter:

„Weder das vorgesehene Verfahren zur Ernennung der Richter des ICS noch deren Stellung genügen den internationalen Anforderungen an die Unabhängigkeit von Gerichten (...) Auch die Dauer der Amtszeit von sechs Jahren mit der Möglichkeit einer weiteren Amtsperiode, ein Grundgehalt („retainer fee“) von ca 2.000 € monatlich für Richter der ersten Instanz (...) lassen Zweifel daran aufkommen, ob die Kriterien für die fachliche und finanzielle Unabhängigkeit von Richtern eines internationalen Gerichts erfüllt werden.“¹

Auf Basis dieser Rechte finden Klagen statt wie die von Vattenfall gegen den deutschen Atomausstieg oder die Klage von Philipp Morris gegen Uruguay wegen Maßnahmen zum NichtraucherInnenenschutz.

CETA soll vorläufig in Kraft treten, ohne dass die nationalen Parlamente zuvor grünes Licht gegeben haben. Dies belegt das Protokoll vom EU-Handelsausschuss vom 16.03.2016. Das für Österreich verhandelnde Wirtschaftsministerium will bei dieser Umgehung der nationalen Parlamente zustimmen.

„AT gehe davon aus, dass es sich bei CETA um ein "gemischtes" Abkommen handle und die von der EK vorzulegenden Entwürfe für die erforderlichen Beschlüsse diesem Aspekt Rechnung tragen werden. Einer vorläufigen Anwendung entsprechend der Kompetenzverteilung könne AT zustimmen.“
(Protokoll des EU-Ratsausschuss Handelspolitik vom 16.3.; S.4)

Diese Aussage bedeutet, dass Österreich beabsichtigt, CETA in der vorliegenden Form im Rat zuzustimmen und auch für die vorläufige Anwendung „grünes Licht“ zu geben.

Aus einem Gutachten des Deutschen Bundestages (Unterabteilung Europa) geht hervor, dass die vorläufige Anwendung nicht nur für eine Übergangsfrist ein Übergehen des Willens der nationalen Parlamente darstellt. Sie kann eine Aushebelung der Demokratischen Institutionen auf Dauer sein.

In dem Dokument heißt es konkret:

*"Das Unionsrecht sieht jedoch keine Regelung für eine Aufhebung des Ratsbeschlusses nach Art. 218 Abs. 5 AEUV im Fall der gescheiterten Ratifikation eines vorläufig anwendbar erklärten völkerrechtlichen Vertrages vor. So gibt es keine Rechtspflicht, die vorläufige Anwendung des Abkommens im Falle des Scheiterns der Ratifikation zu beenden."*²

Des Weiteren ist das europäisch-kanadische Handels- und Investitionsabkommen CETA sehr gentechnikfreundlich. Es enthält einen eigenen Artikel über die bilaterale Zusammenarbeit über Biotechnologie. Kanada und die EU verpflichten sich in CETA zu Informationsaustausch und weiterer Zusammenarbeit in so kritischen Bereichen wie Zulassungsverfahren, Grenzwerten und dem Umgang mit der Freisetzung von nicht-zugelassenen gentechnisch manipulierten Organismen. Das Ziel dieses Dialogs ist ausschließlich die Förderung des Handels und nicht der Schutz von Umwelt und KonsumentInnen oder die Eindämmung der Macht weniger Konzerne über den Saatgutmarkt.

In Art. 25.2 des CETA-Vertragstextes heißt es beispielsweise:

"(b) to promote efficient science-based approval processes for biotechnology products;"

Das Verdrängen des Vorsorgeprinzips durch "wissenschaftlich basierte" ("science based") Zulassungsverfahren könnte Maßnahmen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und der Umwelt vehement einschränken.

Die Themen und Ziele der Kooperation, die im Vertrag festgeschrieben sind, zeigen deutlich, dass hier die Interessen der Biotech-Industrie verfolgt werden.

Die 6.Vollversammlung der 15. Funktionsperiode der Arbeiterkammer NÖ möge daher beschließen:

Die Vollversammlung der AK NÖ spricht sich entschieden gegen die vorläufige Anwendung des Europäisch/Kanadischen Freihandelsabkommen CETA aus. Die Vollversammlung der AK NÖ fordert daher den Nationalrat auf, die Bundesregierung, insbesondere den zuständigen Wirtschaftsminister, durch eine Bindung (durch eine Stellungnahme gemäß Art. 23e Abs. 3 B-VG des Ständigen Unterausschusses in Angelegenheiten der Europäischen Union des Hauptausschusses des Nationalrates) dahingehend festsulegen.

Zusätzlich bekräftigt die Vollversammlung der AK NÖ ihre ablehnende Haltung zum Freihandelsabkommen CETA und fordert die österreichischen EP-MandatarInnen, den Nationalrat sowie die Bundesregierung auf, dieser Position beizutreten und entsprechende Aktivitäten zu setzen. Insbesondere

- sind Sonderklagsrechte für einzelne Gruppen, bzw. privilegierter Eigentumsschutz für ausländische InvestorInnen abzulehnen,**
- ist sicherzustellen, dass für eine Streitschlichtung im Zuge von Investitionen ordentliche Gerichte mit öffentlichen Verfahren, unabhängigen RichterInnen und Instanzenzug zuständig sind,**
- ist sicherzustellen, dass Rechte der Parlamente und BürgerInnen durch Streitschlichtungsverfahren nicht eingeschränkt werden,**
- ist sicherzustellen, dass SteuerzahlerInnen nicht für das Investitionsrisiko von Konzernen, dass sich im Laufe der Geschäftstätigkeit, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ändern könnten, aufkommen,**
- ist sicherzustellen, dass das Vorsorgeprinzip in Europa nicht durch einen sogenannten „wissenschaftsbasierten Ansatz“ abgelöst wird.**



Antrag 07

der **AUGE/UG –**
Grüne, Alternative und Unabhängige GewerkschafterInnen

6. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
der AK-Niederösterreich
am 11.11. 2016

Evaluierung der Einnahmen aus der Speicherabgabe

Die UrheberInnenrechtsnovelle 2015 hat die Abgabe auf Speichermedien neu geregelt und die vom Handel einzuhebenden Gebühren auf Speichermedien und die Reprographievergütung zusammengefasst. Diese Abgabe wird vom Handel auf den Preis aufgeschlagen und eingehoben. Der Gesetzgeber hat folgende Regelung vorgenommen:

§ 116 Abs 11 Urh-Nov 2015: Für die Jahre 2016 bis 2019 sollen die Einnahmen aus der Speichermedienvergütung und der Reprographievergütung insgesamt den Richtwert von 29 Millionen Euro vor Abzug der Rückerstattungen am jährlichen Gesamtaufkommen nicht übersteigen.

Dadurch wurde eine Deckelung der Einnahmen festgelegt.
Diese Formulierung in der Gesetzesvorlage läuft darauf hinaus, dass zwar die Anzahl der abgabepflichtigen Speichermedien erhöht wurde, das Gesamtaufkommen aber möglichst nicht.
Es ist nicht geregelt, was nach Erreichen der Deckelung zu passieren hat.
Weder ist klar ob die Abgabe weiter eingehoben wird, noch, was mit den allenfalls höheren Einnahmen zu geschehen hat.

Die Einführung einer Deckelung bei Abgaben ist grundsätzlich abzulehnen.
Wenn eine Abgabe auf Speichermedien beschlossen wurde, um die Leistungen von UrheberInnen noch irgendwie abzugelten, ist nicht einzusehen, warum dies nur durch Käufe bis zur Erreichung der Deckelung zu geschehen hat.

Die 6. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode der Arbeiterkammer NÖ fordert den Justizminister auf, sicherzustellen, dass der Beirat seiner Aufgabe den Markt zu beobachten und das NutzInnenverhalten zu

evaluieren, sachgerecht nachkommen kann, um einerseits den Kunstschaffenden den fairen Ausgleich für die Privatkopie zukommen zu lassen und um andererseits die Abgaben für KonsumentInnen ihrem tatsächlichen NutzerInnenverhalten anzupassen und sie somit nicht über Gebühr zu belasten. Die tatsächlich lukrierten Einnahmen sollen in Bezug auf den Richtwert evaluiert werden. Es soll sichergestellt werden, dass die Ergebnisse der Evaluation auch im Rahmen eines Tätigkeitsberichts der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“.

Infrastruktur und Mobilität

Antrag 8

Keine Schwächung des Verkehrs-Arbeitsinspektorates

Der Verkehrsbereich ist bei Eisenbahnen, Seilbahnen, in der Luftfahrt und der Schifffahrt sowie bei der Post und Telekommunikation seit vielen Jahren einem wachsenden Kosten- und Rationalisierungsdruck ausgesetzt. Die Arbeitsbedingungen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden dadurch immer weiter verschlechtert. Dies betrifft insbesondere Einsparungen im Sicherheitsbereich, Mängel bei der Arbeitsorganisation und Druck in Arbeitszeitangelegenheiten.

Bei Eisenbahnen, Seilbahnen, Post und Telekom sowie in der Luftfahrt und in der Schifffahrt sind die Sicherheitsstandards in eigenen, sehr zahlreichen und sehr spezifischen Gesetzen, Verordnungen und Dienstvorschriften festgelegt. Die Gesamtheit der Regelungen ist daher nur wenigen Spezialistinnen und Spezialisten tatsächlich bekannt und die Durchsetzbarkeit vieler Bestimmungen an dieses Spezialwissen geknüpft. Zudem brauchen österreichweit agierende Unternehmen, die über viele Betriebsstätten in allen Bundesländern verfügen, zentrale Ansprechpartner.

Derzeit sind die Aufsichtsbehörden in vielen Bereichen aufgesplittert und daher nicht in der Lage, den laufenden Verschlechterungen entgegenzutreten oder gar für strukturelle Verbesserungen zu sorgen. Um eine weitere Marginalisierung der Aufsichtsbehörden zu vermeiden, haben sich die Regierungsparteien auf die Schaffung einer verkehrsträgerübergreifenden Sicherheitsbehörde verständigt.

In diesem Zusammenhang ist es umso unverständlicher, dass es Bestrebungen gibt, das Verkehrsarbeitsinspektorat (VAI) zumindest teilweise aufzulösen und die Agenden auf die regionalen Arbeitsinspektorate zu übertragen. Das VAI ist die Spezialbehörde zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes und zur Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Eisenbahnen, Seilbahnen, in der Luft- und Schifffahrt sowie bei der Post und Telekommunikation.

Damit würde der Marginalisierung der Aufsichtsbehörden eine Marginalisierung der ArbeitnehmerInnenschutzbehörde folgen. Die Interessen der Sicherheit und des ArbeitnehmerInnenschutzes im Verkehrsbereich und damit auch die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wären endgültig untergraben.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher, dass das Verkehrsarbeitsinspektorat

- als einheitliche Behörde im Arbeitnehmerschutz in den angeführten Bereichen bestehen bleiben muss,
- weiterhin österreichweit tätig bleibt und (auch in Teilbereichen) nicht regional aufgesplittet wird,
- weiterhin als zentraler Ansprechpartner für ArbeitnehmerInnenvertretungen österreichweit zur Verfügung steht und
- eine hochkompetente Spezialbehörde, mit entsprechend spezialisierten Beschäftigten zu bleiben hat,
- keine Reduktion des ohnehin geringen Personalstandes erfährt.

Die sich ständig wiederholenden und unproduktiven Diskussionen über eine regionale Aufsplitterung der Verkehrs-Agenden im Arbeitnehmerschutz müssen ein Ende haben.

Arbeitsverhältnisse

Antrag 20

Flexible ArbeitnehmerInnen dürfen nicht benachteiligt werden – die 6. Urlaubswoche muss für alle erreichbar sein

Neu sind sechs Wochen Urlaub nicht. Der Anspruch auf die sechste Urlaubswoche ist bereits seit 1984 im § 2 des Urlaubsgesetzes festgeschrieben und steht Arbeitnehmerinnen zu, die 25 Jahre im selben Unternehmen gearbeitet haben.

Was aber neu ist, sind die veränderten Arbeitsbedingungen der letzten drei Jahrzehnte, denn kaum ein Arbeitnehmer ist durchgehend 25 Jahre im selben Betrieb beschäftigt. Insgesamt erreichen weniger als 10% der unselbständig Beschäftigten die notwendige Zeit von 25 Jahren beim selben Arbeitgeber. Auch aus den Beschäftigungsstatistiken geht eindeutig hervor: Das durchschnittliche Arbeitsverhältnis in NÖ dauerte im Jahr 2015 nur noch 10,8 Jahre.

Lediglich bei 30 % der über 40-Jährigen ist die Betriebszugehörigkeit länger als 20 Jahre. Und einmal erworben kann der Anspruch auf 6 Wochen Urlaub auch schnell wieder verfallen, wenn etwa infolge Insolvenz oder Kündigung das langjährige Dienstverhältnis ohne Zutun des Beschäftigten beendet wird. Nur 11,5 % der DV in NÖ wurden 2015 beendet, weil es ausschließlich die ArbeitnehmerInnen so wollten, besagt die dazu befragte Statistik.

Ein weiterer Grund für das Problem sind auch die komplizierten gesetzlichen Anrechnungsbestimmungen von anderen Zeiten, die selbst vom Arbeitgeber schwer festzustellen sind. Vordienstzeiten, Schul- und Studienzeiten, als auch Karenzzeiten werden nur in geringem Umfang berücksichtigt, was schlussendlich viele Beschäftigte um die sechste Urlaubswoche bringt.

Die Realität zeigt, es ist es schwierig, bis unmöglich auf 25 Jahre zu kommen. Hauptverantwortlich dafür ist die sich rasch verändernde Arbeitswelt: Fluktuation und Flexibilität am Arbeitsmarkt haben sich stark erhöht und sind mit den frühen 80er Jahren, als die Regelung ursprünglich eingeführt wurde, nicht mehr zu vergleichen.

Das ist eine massive Ungerechtigkeit und führt dazu, dass ArbeitnehmerInnen für die von Ihnen auch von Arbeitgeberseite immer wieder geforderte Flexibilität bestraft werden.

Gelöst werden kann dieses Dilemma nur mit einer raschen Reform des Urlaubsrechts, welches an den aktuellen Arbeitsmarkt angepasst werden soll. Es muss nämlich sichergestellt werden, dass alle ArbeitnehmerInnen nach 25 Arbeitsjahren Anspruch auf die 6. Urlaubswoche haben, unabhängig davon, ob sie durchgehend bei einem oder bei vielen Arbeitgebern beschäftigt waren.

Diese Reform des Urlaubsrechts ist neben Gerechtigkeitserwägungen auch noch aus einem anderen Aspekt unabdingbar: Arbeitsfähigkeit im Alter bleibt nur erhalten, wenn es auch ausreichend Erholungsphasen und Regenerationsmöglichkeiten für die Arbeitskraft gibt. Dies gilt umso mehr, als von den Beschäftigten immer öfter verlangt wird länger zu arbeiten, sei es um Überstunden abzuleisten oder wegen der Anhebung des Pensionsalters. (Stichwort Pensionsreform)

In diesem Zusammenhang ist die sechste Urlaubswoche für alle ein wichtiger Beitrag zur gesellschaftlich dringend notwendigen Verkürzung der Jahresarbeitszeit. Überdies kostet diese Reform nicht nur relativ wenig, sondern bietet auch zusätzlichen Nutzen im Unternehmen: Ausreichend Freizeit und Erholungsmöglichkeiten helfen, den steigenden Druck durch Arbeitsintensivierung zu kompensieren. Nicht nur Krankenständen kann damit vorgebeugt werden, auch die Motivation der MitarbeiterInnen wird merklich steigen. Im Ergebnis würde es so zu einer Produktivitätssteigerung kommen, was sich für den Arbeitgeber auch messbar zeigen wird.

Nicht vergessen werden sollte auch, dass eine neue einheitliche und transparente Regelung den Verwaltungsaufwand spürbar senkt: der Versicherungsdatenauszug würde reichen, um zu wissen, ob ein Arbeitnehmer schon 25 Jahre gearbeitet hat und damit Anspruch auf sechs Wochen Urlaub.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher den Gesetzgeber auf, das Urlaubsgesetz dahingehend zu reformieren, dass nach 25 Arbeitsjahren dem Arbeitnehmer sechs Wochen Urlaub zustehen, unabhängig davon, ob diese Zeiten bei einem oder mehreren Arbeitgebern erworben wurden.

Antrag 21

Unabdingbarer Mindestlohn auch für Beschäftigte ohne Kollektivvertrag

In Österreich gibt es derzeit eine KV Abdeckung für alle unselbständig Beschäftigten von etwa 97 % (laut OECD). Wesentliche Branchen ohne KV sind die Recyclingwirtschaft mit etwa 30 000 Beschäftigten, sowie u.a. Masseure; Pferdepfleger und Bereiter, Immobilienmakler und Beschäftigte bei Vereinen, die keinem Arbeitgeberverband (z.B. Österreichische Sozialwirtschaft wäre so ein Verband) angehören.

Es sind daher in Österreich rund 156 000 (laut Statistik Austria Oktober 2014) AN ohne kollektivvertraglich garantierten Mindestlohn/gehalt beschäftigt; darüber hinaus gilt auch für freie DN kein KV, sondern bloß die freie zivilrechtliche Vereinbarung.

Die wesentliche Vorschrift für das Entgelt ist § 1152 ABGB, wonach grundsätzlich ein angemessenes Entgelt zu zahlen ist. Diese Regelung ist aber rechtlich dispositiv ist, daher kann sie auch durch eine schlechtere Vereinbarung abbedungen werden.

Die einzige Möglichkeit dieser Entgeltregel eine zivilrechtliche Schranke zu setzen, besteht nur im Falle eines groben Missverhältnisses zwischen Entgelt und Leistung. Dann könnte die Entgeltvereinbarung wegen Sittenwidrigkeit bzw. wegen der Verkürzung über die Hälfte (laesio enormis) angefochten werden. Als Folge wäre wiederum das angemessene und ortsübliche Entgelt für die Arbeitsleistung zu zahlen.

Diese rechtliche Lücke ist unbefriedigend und lässt sowohl freie DN wie auch Beschäftigte ohne KV ziemlich schutzlos im Regen stehen, wenn es um den Mindestlohn geht.

In der Praxis sind daher Vollzeidlöhne und Gehälter von 700 bis 800 Euro Brutto durchaus keine Seltenheit, wie die Beratungserfahrung der AKNÖ beweist.

Als Lösung ist es unabdingbar, dass § 1152 ABGB zwingend ausgestaltet wird und auf alle DV ohne KV und auch auf freie DN zur Anwendung kommt.

Darüber hinaus wäre es wichtig, dass der Gesetzgeber Parameter für die Bemessung des angemessenen und ortsüblichen Entgelts (z.B. Heranziehen des nächstliegenden KV etc.) festlegt, um den schutzsuchenden AN mühsame und teure Gutachterverfahren vor dem ASG zu ersparen und die generelle Rechtssicherheit beim Entgelt zu gewährleisten.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher einen Lückenschluss beim Entgelt für freie DN und für Beschäftigte ohne KV.

Dieser Lückenschluss soll durch zwingende Ausgestaltung des § 1152 ABGB erreicht werden. Das dort bestimmte angemessene Entgelt darf damit auch durch abweichende Vereinbarungen nicht mehr unterlaufen werden. Überdies soll die zukünftige Bestimmung Grundsätze festlegen, wie das darin als Mindestnorm festgelegte angemessene Entgelt zu bemessen ist.



Antrag 24

Bildungsfreistellung für Sicherheitsvertrauenspersonen erweitern

Die Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales über die Sicherheitsvertrauenspersonen regelt, dass diese dann über die notwendigen fachlichen Voraussetzungen für ihre Tätigkeit verfügen, wenn eine Ausbildung auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert wurde. Vor der Tätigkeitsaufnahme oder spätestens innerhalb des ersten Funktionsjahres ist vom Arbeitgeber die Gelegenheit zu geben, die erforderlichen Fachkenntnisse durch eine solche Ausbildung zu erwerben. Für den Rest der vierjährigen Funktionsperiode sieht die Verordnung keine Verpflichtung der Arbeitgeber/innen vor, die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in der Dienstzeit zu ermöglichen.

Dies ist mehr als unzureichend weil das sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Wissen stetig wächst und entsprechende Neuerungen die bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen kaum mehr erreichen. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung waren etwa die Evaluierung der Psychischen Belastungen und Betriebliche Gesundheitsförderung ebenso wenig beachtete Themen wie die Phänomene Mobbing oder Burnout, Begriffe die heute aus der Diskussion belastender Faktoren am Arbeitsplatz nicht mehr wegzudenken sind.

Auch der Sensibilisierung und Aufwertung des Themas Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt kann mit dem aktuellen Ausbildungsstand nur bedingt Rechnung getragen werden. Gefragt sind Kenntnisse als Coach und Moderator, wenn es darum geht zwischen den Sicherheits- und Gesundheitsinteressen der Belegschaft, dem/der Unternehmer/in und den Präventivfachkräften (bspw. dem/der Arbeitsmediziner/in) zu vermitteln.

Der Umfang der Ausbildung für Sicherheitsvertrauenspersonen entspricht damit insgesamt nicht mehr den tatsächlichen Anforderungen, die eine Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson hinsichtlich der Kenntnis sicherheits- und gesundheitsrelevanter Themen mit sich bringt.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich tritt deshalb mit ganzer Kraft dafür ein, für Sicherheitsvertrauenspersonen eine Bildungsfreistellung analog der für Betriebsräte/innen geltenden Regelung einer mehrwöchigen Bildungsfreistellung innerhalb der Funktionsperiode zu schaffen.

ANTRAG 6

DER NÖAAB-FCG – AK FRAKTION

AN DIE 6. AKNÖ KAMMER-VOLLVERSAMMLUNG DER XV.
FUNKTIONSPERIODE

AM 11. NOVEMBER 2016

<i>Schutz des arbeitsfreien Sonntags</i>

In einer Zeit ökonomischer Zwänge ist der freie Sonntag die Ausnahme von der Regel des Alltags: 52 Mal im Jahr bietet er eine sinnvolle Unterbrechung des Wirtschaftslebens zugunsten des sozialen Lebens. Und angesichts immer flexiblerer Arbeitszeiten wächst die Bedeutung des freien Sonntags als Garant von Zeitwohlstand und Lebensqualität. Der Sonntag ist aufgrund der vielen religiösen, familiären und persönlichen Aktivitäten ein wichtiger gesellschaftlicher Faktor und ein unverzichtbares Kulturgut, das es zu schützen gilt.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 6. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, sich vehement gegen die Ausweitung der Sonntagsarbeit auszusprechen, damit der „arbeitsfreie Sonntag“ für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch künftig die Regel bleibt.

ANTRAG 7

DER NÖAAB-FCG – AK FRAKTION

AN DIE 6. AKNÖ KAMMER-VOLLVERSAMMLUNG DER XV.
FUNKTIONSPERIODE

AM 11. NOVEMBER 2016

<i>Sechste Urlaubswoche</i>

Die Lebensrealität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich in den letzten 20 Jahren massiv geändert. Wer hat heute noch das Glück, mehr als 25 Jahre am Stück in ein und demselben Betrieb arbeiten zu können? Mehrere Wechsel des Arbeitgebers werden immer mehr zur Regel. Es ist daher richtig und wichtig, wenn die Sozialpartner dem Rechnung tragen.

Ob man nun mehr als 25 Jahre im gleichen oder in mehreren Betrieben arbeitet, darf keine Rolle spielen. Es ändert ja nichts daran, dass die Lebensleistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleiche bleibt. Daher ist es an der Zeit, die sechste Urlaubswoche nach 25 Arbeitsjahren spätestens mit dem 43. Lebensjahr zu gewähren, und dies nicht vom Dienstgeber abhängig zu machen. Eine gesetzliche Regelung ist dahingehend anzustreben

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 6. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, die sechste Urlaubswoche nach 25 Arbeitsjahren spätestens mit dem 43. Lebensjahr für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesetzmäßig zu verankern.

ANTRAG 9

DER NÖAAB-FCG – AK FRAKTION

AN DIE 6. AKNÖ KAMMER-VOLLVERSAMMLUNG DER XV.
FUNKTIONSPERIODE

AM 11. NOVEMBER 2016

Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff –

Angleichung Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellte

Ein neuer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbegriff, der alle unselbstständig Erwerbstätigen umfasst, deren Dienstverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht, ist die Basis für gleiche und gerechte Grundnormen für alle Erwerbstätigen. Anknüpfungspunkt dafür kann nicht nur die persönliche Abhängigkeit, sondern muss in Zukunft auch die wirtschaftliche Abhängigkeit sein. Sonderregelungen und -rechte für einzelne Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmergruppen sind, wenn diese sachlich geboten sind, beizubehalten.

Die Benachteiligung der Arbeiterinnen und Arbeiter gegenüber den Angestellten ist bei den Kündigungsfristen genau zu hinterfragen und zu beseitigen.

Die Grenzen zwischen den Aufgabenbereichen von Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten sind fließend. Berufsbilder verändern sich ständig, und wo früher Kraft notwendig war, um einen Hammer zu schwingen, ist ein „Arbeiter“ heute mehr ein Überwachungsorgan automatisierter Produktionsabläufe.

Eine Unterscheidung ist somit nicht mehr zeitgemäß. Daher gilt es, die vorhandenen Benachteiligungen bei Arbeiterinnen und Arbeitern gegenüber Angestellten schnellstmöglich zu beseitigen und eine Änderung im Bereich der Kündigungsfristen und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall anzustreben. Eine Aufhebung der Zwei-Klassen-Arbeitswelt ist dringend notwendig.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 6. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern den Unterschied zwischen Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten zu beseitigen.

Freiheitliche Arbeitnehmer

Landesgruppe Niederösterreich

Antrag Nummer 3

der Fraktion Freiheitlicher Arbeitnehmer

ZUR 6. VOLLVERSAMMLUNG DER XV.FUNKTIONSPERIODE DER
KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH

**Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter- und Angestellte für
Niederösterreich soll sich dafür einsetzen, dass**

**Sicherheitsvertrauenspersonen einen erweiterten Kündigungsschutz
erhalten!**

Begründung:

Sicherheitsvertrauenspersonen sind in Betrieben vorgeschrieben und müssen bestellt werden. Nehmen diese jedoch ihre Aufgabe genau, kommt es oft zu Problemen die im schlechtesten Fall mit dem Verlust des Arbeitsplatzes endet. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber über Missstände im Betrieb zu informieren und deren Entfernung zu fordern. Kommt der AG dem nicht nach und die SVP bittet letztendlich den Arbeitsinspektor zu Hilfe, endet das oft mit dem Arbeitsplatzverlust.

Die FA fordert die AKNOE auf, sich für einen erweiterten Kündigungsschutz für SVP einzusetzen.

Fraktionsobmann der FA-NÖ
KR Gottfried Pfeifer e.h.

Antrag Nr. 2

der Liste Kommunistische Gewerkschaftsinitiative International [KOMintern]
an die 6. Vollversammlung am 11.11. der Arbeiterkammer Niederösterreich

Klares Nein zu Dumping-Arbeitsverhältnissen

Die Diskussion um Arbeits- und Lebensperspektiven von geflüchteten Menschen in Österreich bringt leider auch menschenverachtende Vorschläge von unterschiedlichster politischer Seite hervor.

Allen Vorschlägen einer (sehr geringen) gesetzlichen Entgelt-Höchstgrenze, eines gesetzlichen „Maximallohns“ liegt zugrunde, dass damit vom Gesetzgeber explizit ein Dumpingsektor am Arbeitsmarkt geschaffen wird.

Unselbständige Beschäftigung muss sich an jene Normen, die die Arbeiterbewegung in den letzten Jahrzehnten und Jahrhunderten erstritten hat, halten. Hier eine Tür zu öffnen, stellt einerseits eine Diskriminierung aufgrund der Herkunft dar, andererseits bedroht dies reguläre Arbeitsverhältnisse.

Auch ist in keiner Weise einzusehen, dass es eine Prekarisierung von Tätigkeiten geben soll, welche bisher als reguläre Dienstverhältnisse vereinbart werden mussten. Jobs, die bisher unter das ArbVG, ANSchG, kollektive Entgeltregelungen etc. fielen, sollen hinkünftig als „gemeinnützige Jobs ohne ein Arbeitsverhältnis“ gelten (Gemeindebundpräsident Mödlhammer). Nur weil eine Arbeitstätigkeit gemeinnützig oder im Sozialbereich angesiedelt ist, darf sie nicht einfach den bisherigen Regelungen entzogen werden.

Deshalb beschließt die Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich:

- Die AK Niederösterreich weist die Forderungen nach „Ein-Euro-Jobs“ für anerkannte Flüchtlinge, nach bezahlten gemeinnützigen Tätigkeiten ohne Arbeitsverhältnisse für AsylwerberInnen und ähnliche Ansinnen zurück.

Soziale Sicherheit und Gesundheit



NIEDERÖSTERREICH



Gemeinsamer Antrag

„Maßnahmenpaket zur Pflegekarenz bzw. Pflegezeit“

Mit 01.01.2014 wurde das Pflegekarenzgeld als neue Sozialleistung ins Leben

Das Pflegekarenzgeld sollte daher nur während der Organisation einer plötzlich auftretenden Pflegesituation als Überbrückungsmaßnahme dienen.

gerufen. Die Inanspruchnahme einer Pflegekarenz oder Pflegezeit ist grundsätzlich an die Zuerkennung der **Pflegestufe 3** bei dem/der zu pflegenden Angehörigen gebunden. Bei einem Pflegebedarf von bis zu 120 Stunden pro Monat ist demnach eine Pflegekarenz nicht möglich. Damit kann die Pflegekarenz bzw. die Pflegezeit für einen großen Teil der Betroffenen trotz hohem Pflegebedarf nicht in Anspruch genommen werden. Eine Pflegekarenz bzw. -zeit sollte bei pflegebedürftigen Erwachsenen bereits bei einem Pflegebedarf der Pflegestufe 1 möglich sein. Bei einem behinderten Kind oder einer/einem demenziell erkrankten Angehörigen reicht bereits jetzt die **Pflegestufe 1**. Tatsächlich gestaltet sich die Diagnose bzw. Befundung bei einem Baby bzw. Kleinkind als sehr schwierig und kann sich oft über einen längeren Zeitraum hinziehen. Der (erhöhte) Pflegeaufwand besteht aber natürlich trotzdem. Die Voraussetzung der Pflegestufe 1 für eine Pflegekarenz bzw. -zeit bei einem behinderten Kind ist daher jedenfalls zu überdenken.

Es besteht **kein Rechtsanspruch** auf Pflegekarenz. Wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht zustimmt, ist es für die/den Betroffene/n ausgeschlossen, eine Pflegekarenz in Anspruch zu nehmen. Damit scheint oft die Lösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg, womit der „Teufelskreis“ der finanziellen Sorgen beginnt. In Anlehnung an die Bestimmungen zur Familienhospizkarenz soll daher ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit geschaffen werden.



Während der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit gibt es keinen **besonderen Kündigungsschutz**, wie z.B. während einer Familienhospizkarenz. Tatsächlich scheint diese Ungleichbehandlung aber nicht gerechtfertigt und eine Angleichung dringend empfehlenswert. ArbeitnehmerInnen sollten nicht aus Angst vor einem Arbeitsplatzverlust davon abgehalten werden, sich um ihre pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern.

Eine Pflegekarenz bzw. Pflegezeit kann grundsätzlich nur für die Dauer von **höchstens 3 Monaten** pro pflegender Person vereinbart werden. Intention des Gesetzgebers war es nämlich, dass die ArbeitnehmerInnen nicht zu lange dem Arbeitsverhältnis fernbleiben.

Für eine/n pflegende/n Angehörige kann das Fehlen an alternativen Betreuungsmöglichkeiten aber nur eines bedeuten: Die Aufgabe des Arbeitsplatzes und damit das Ausscheiden aus der Arbeitswelt. In der heutigen Zeit ist es nicht mehr üblich, dass mehrere Generationen unter einem Dach leben, die sich gegenseitig aushelfen können. Es wäre daher wichtig, die mögliche Höchstdauer für die Pflegekarenz bzw. Pflegezeit zu verlängern. Weiters sollte in Anlehnung an die Bildungsteilzeit eine Pflegezeit doppelt so lange in Anspruch genommen werden können wie eine Pflegekarenz. In der Praxis stellt das Pflegegeld nach wie vor für die pflegende Person oft das einzige „Einkommen“ dar. Dabei wird in der Regel das Pflegegeld für die pflegebedingten Zusatzaufwendungen und Anschaffungen benötigt, z.B. für Therapien, die von der Krankenkasse nicht übernommen werden. Im Übrigen stellt es einen schlechten Ersatz des Erwerbseinkommens dar: Das Pflegegeld der Stufe 1 z.B. entspricht einem Stundenlohn von bestenfalls € 2,38. Es wäre daher umso wichtiger, die mögliche Höchstdauer einer Pflegekarenz bzw. Pflegezeit zu verlängern.

Im Jahr 2014 haben 1.373 Personen ein Pflegekarenzgeld aufgrund einer Pflegekarenz oder Pflegezeit bezogen. Im Jahr 2015 hat sich diese Zahl nur leicht erhöht. Bei den Bezieherinnen/Beziehern handelte es sich in rund 12 % der Fälle um Eltern von minderjährigen Kindern. 2/3 der BezieherInnen sind Frauen.



Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher den Gesetzgeber zu folgenden Maßnahmen auf:

- Abschaffung der Voraussetzung der Pflegestufe 1 bei Inanspruchnahme der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit für ein Kind mit einer Behinderung
- Herabstufung von der Pflegestufe 3 auf die Pflegestufe 1 als Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Pflegekarenz bzw. Pflegezeit für einen pflegebedürftigen Erwachsenen
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit
- Besonderer Kündigungsschutz während der Dauer der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit

Verlängerung des möglichen Zeitraums für die Inanspruchnahme einer Pflegekarenz auf 6 Monate und einer Pflegezeit auf 12 Monate

Antrag 4

Sicherstellung einer qualitätssichernden Personalausstattung in Gesundheits- und Pflegeorganisationen trotz GuKG-Novelle

Ein wesentliches Ziel der aktuellen Gesundheitsreform ist das Einhalten des sogenannten Kostendämpfungspfades durch Bund, Länder und Sozialversicherung, d.h. die Ausgaben für das Gesundheitssystem sollen lediglich „gedämpft“ steigen. Die Länder als Sozialhilfeträger sind angesichts der stetig gestiegenen Ausgaben für mobile und stationäre Langzeitpflege – trotz der Etablierung des Pflegefonds – ebenfalls bestrebt, die Sozialhilfeausgaben zu dämpfen.

Etwa 60% bis 70% der laufenden Betriebskosten in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen entfallen auf Personalkosten, deshalb wird insbesondere beim Personal politisch und legislativ kostendämpfend angesetzt. Die GuKG-Novelle 2016 ist ein weiterer Schritt in einer Reihe reformatorischer Personalkostendämpfungs- und -Einsparungsüberlegungen.

Der beabsichtigte Austausch von gut ausgebildetem (und relativ besser verdienendem) Pflegepersonal durch weniger gut ausgebildetes (und vergleichsweise schlechter verdienendem) Pflegeassistentenpersonal wird einerseits die Personalkosten dämpfen, andererseits aber zu voraussehbaren Qualitätsproblemen in der Patienten-/Klientenversorgung führen, eine steigende Anzahl nosokomialer Infektionen und eine erhöhte Sterblichkeitsrate sind nach der Literatur zu erwarten. Überdies führt diese Entwicklung zu weiter steigender Überlastung und Überforderung auf allen Ausbildungsebenen der Pflege.

Unter diesen Voraussetzungen kann die fachliche und finanzielle Attraktivität der Pflegeberufe für junge Menschen und auch für BerufsumsteigerInnen nicht gesteigert werden. Dies ist umso problematischer, als nach der Einschätzung der Reformarbeitsgruppe Pflege im Sozialministerium (auf der Datengrundlage 2010) bis zum Jahr 2025 zusätzlich etwa 22.500 Vollzeitäquivalente in der Langzeitpflege fehlen werden. Mit Hinweis auf die hohe Teilzeitquote der in der Pflege – fast ausschließlich weiblichen - Beschäftigten, werden also weit mehr als 22.500 qualifizierte Pflegepersonen zusätzlich benötigt.

Zur Sicherung guter Versorgung für PatientInnen und Langzeitpflegebedürftigen und zur Herstellung guter Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sind geeignete Methoden zur Personalbedarfsberechnung und zur Sicherstellung einer angemessenen Personalausstattung unerlässlich.

Angesichts der politischen Absicht, den eingeschlagenen Kostendämpfungspfad nicht zu verlassen, gestalten sich Aktivitäten zur Sicherung bzw. der in vielen Bereichen notwendigen Verbesserung der erforderlichen Personalausstattung schwierig, weil die Gebietskörperschaften dadurch höhere Personalkosten befürchten.

Eine weitere Schwierigkeit liegt in der föderalen Struktur des Gesundheits- und Langezeitpflegebereichs mit der Konsequenz, dass die Personalausstattungsregelungen und Berechnungsmethoden für Krankenanstalten, Pflegeheime und für mobile Pflegedienste in allen Bundesländern höchst unterschiedlich und teilweise intransparent sind. Eine weitere Schwierigkeit liegt in methodischen Unzulänglichkeiten zur Berechnung des Personalbedarfs, welche nach Meinung namhafter ExpertInnen einer raschen Erarbeitung eines einheitlichen Personalschlüssels entgegenstehen.

Dieser beschriebenen Kombination aus politischem Einsparungswillen, föderalem legislativen Wildwuchs und methodischer Unzulänglichkeit gilt es aus Sicht der Bundesarbeitskammer zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Bevölkerung und zur Verbesserung der belastenden Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Krankenanstalten, Pflegeheimen und Mobilen Diensten entschieden entgegenzutreten.

Ohne die rasche verbindliche Festlegung von Personalbedarfszahlen und der Sicherung der finanziellen Bedeckung des angemessenen Personalbedarfs droht Personalabbau und zwangsläufig eine versorgungsqualitätsbeeinträchtigende Personalstrukturentwicklung

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher die Bundesregierung auf, im Rahmen der laufenden Finanzausgleichsverhandlungen und der Neuverhandlung der Zielsteuerungsverträge und des ÖSG sollen insbesondere zur Sicherung der Versorgungsqualität für PatientInnen/KlientInnen sowie zur Verhinderung weiterer Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen bzw. zur punktuellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten folgende Punkte mitverhandeln sowie einer klaren rechtlichen Regelung zuzuführen:

- Novellierung des Pflegefondsgesetzes (gesetzliche Festlegung von qualitätssichernden Bedingungen in einer Novelle des PFG hinsichtlich der Mindestpersonalausstattung für Mobile Dienste und Pflegeheime als Bedingung für die Förderung der Länder durch den Bund aus dem Pflegefonds)
- Befristete (für 4 Jahre) gesetzliche Verbindlichmachung der PPR Ö-Norm ONR 116150 und ausgewählter anderer – bereits in einzelner Bundesländern entwickelter Berechnungsmodelle (z.B. das in der NÖ Krankenanstaltenholding entwickelte Arztbedarfsberechnungsmodell

ABM für ÄrztInnen und MTDs) - für Krankenanstalten. Diese Frist von 4 Jahren sollte zur Erarbeitung einer modernen vereinheitlichten Methodik der Personalbedarfsberechnung genutzt werden

- Befristete Festlegung von rechtlich verbindlichen „practitioner to patient ratios“ (Personal diverser Qualifikationen pro Bett oder Patient für jene Bereiche in Krankenanstalten, für die die PPR-Ö-Norm keine Anwendung finden kann sowie für jene Berufsgruppen, auf die PPR oder andere Modelle (z.B. das Arztbedarfsberechnungsmodell ABM in der NÖ Landesklinikenholding, entwickelt und angewandt für ÄrztInnen und MTD) nicht anwendbar sind.
- Schaffung und Durchsetzung finanzieller (Straf)Anreize für Krankenanstalten im Rahmen des LKF-Systems zur Einhaltung von Strukturqualitätskriterien (Mindestpersonalausstattung) (dies im ÖSG sowie im Krankenanstaltenrecht verankert werden)
- Verpflichtende Strukturqualitäts-Meldung des Prozentsatzes und der Dauer der Abweichung zwischen errechnetem Personalbedarf und genehmigtem Dienstpostenplan für jede fondsfinanzierte KA durch die jeweilige Landesregierung (oder die kollegiale Führung) an das BMG (durch entsprechende Änderungen im Krankenanstaltenrecht oder als Verordnung des BMG auf Grundlage des Gesundheitsqualitätsgesetzes (GQG))
- Einbindung der Bundesarbeitskammer in den ÖSG-Weiterentwicklungsprozess in der Bundesgesundheitsagentur (*Die Arbeiterkammern sind die gesetzliche Interessenvertretungen der unselbständig beschäftigten Angehörigen der Gesundheitsberufe. Trotzdem haben die AK/BAK derzeit Zeit kein Stimmrecht bei Änderungen des Österreichischen Strukturplans Gesundheit (ÖSG), obwohl Personalausstattungs-fragen nach dem Gesundheitsqualitätsgesetz (§ 2 Z. 8 GQG) ein wesentliches Qualitätselement darstellen*

Antrag 5

Anpassung des ArbeitnehmerInnenschutzes an die neuen technologischen Herausforderungen einer entgrenzten Arbeitswelt

Die Wirtschaftsstruktur ist im Wandel. Die Beschäftigtenraten in der Landwirtschaft und der Industrie gehen kontinuierlich zurück, rund 70 Prozent der österreichischen ArbeitnehmerInnen arbeiten mittlerweile im Dienstleistungssektor. Mit dem Trend zur Dienstleistungsgesellschaft eng verbunden ist die Tendenz zur Digitalisierung der Arbeitswelt, zur Verwendung von mobilen Endgeräten wie Notebooks, Smartphones und moderner Software. Die Verwendung von Notebooks, Smartphones und dem Internet führen dazu, dass immer mehr Arbeitstätigkeiten orts- und zeitungebunden verrichtet werden können. Der Anteil arbeitender Menschen, die sohin nicht mehr (regelmäßig) an fixen Arbeitsplätzen in Werkshallen oder Büros tätig sind, steigt stetig.

Diese neuen Erscheinungen in der Arbeitswelt führen im Zusammenhang mit der Verwendung neuer Arbeitsformen und neuer Arbeitsmittel (Internet, tragbare Computer) insbesondere im wachsenden tertiären Sektor (Dienstleistungsindustrie) zu Entgrenzung von Arbeit-Privatleben, der Aushebelung des Arbeitsrechts einschließlich der betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten, zur Aushöhlung des ArbeitnehmerInnenschutzes bezüglich Arbeitszeit, Arbeitsmittel und Arbeitsplatz. Die neuen Arbeitsmöglichkeiten können mit Vorteilen und Chancen für ArbeitnehmerInnen verbunden sein, indem beispielsweise selbst entschieden werden kann, wann und wo gearbeitet wird, andererseits bergen sie aber mögliche gesundheitliche Gefahren und Risiken. Es gibt Hinweise auf negative Auswirkungen auf die Gesundheit wie schlechtere Schlafqualität, Erschöpfung, Konzentrationsstörungen, häufigere familiäre Konflikte, Einschränkung des sozialen Lebens sowie ein höheres Risiko für Depressionen. Ein wesentliches Problem ist die Einschränkung oder Verhinderung von Erholungsprozessen.

Durch neue Formen der Büro- und Arbeitsgestaltung können Fixkosten etwa für Büroflächen eingespart werden, auch die Kosten für Arbeitsmittel, deren Wartung und auch die Kosten von technischen Ausfällen können auf ArbeitnehmerInnen oder arbeitnehmerähnliche Personen ausgelagert werden. Soweit es um Prävention von Gesundheitsgefährdungen geht, ist das mehr als 20 Jahre alte

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz für diese Entwicklungen nur eingeschränkt brauchbar.

Unternehmerische und politische Visionen wie Industrie 4.0 oder auch Arbeit 4.0 brauchen zum Schutz der Beschäftigten neue angemessene Konzepte, die wir analog als „ArbeitnehmerInnenschutz 4.0“ oder „Prävention 4.0“ bezeichnen können.

Angemessene ArbeitnehmerInnenschutzregelungen für neue Formen mobiler und flexibler Arbeit müssen von einem erweiterten ArbeitnehmerInnenbegriff als auch von einem erweiterten Präventionsbegriff ausgehen, der nicht nur Arbeits- und Gesundheitsschutz, sondern auch Fragen der Mitbestimmung, des Datenschutzes und der Qualifizierung insbesondere der MitarbeiterInnen mit Führungsaufgaben umfassen muss.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt sollen nicht durch technische Möglichkeiten getrieben sein, sondern bestimmt sein durch eine Sinn- und Zweckhaftigkeit für die arbeitenden Menschen. Die Neugestaltung eines modernen ArbeitnehmerInnenschutzes sollten insbesondere von folgenden Prinzipien geleitet werden:

1. Der Geltungsbereich des gesetzlichen ArbeitnehmerInnenschutzes muss dynamisch auf neue Formen der abhängigen Erwerbstätigkeit ausgeweitet werden, eine neue Bezeichnung des AN-Schutzgesetzes etwa als „Beschäftigtenschutzgesetz“ wird zwangsläufig notwendig werden.
2. Arbeitsgestaltung muss prospektiv werden. Wenn in Produktionsprozesse nicht mehr unmittelbar „händisch“ eingegriffen werden kann und der Mensch vor allem kontrollierende Funktionen ausübt, liegt die sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung von Maschinen in den Entwicklungsabteilungen. Funktionierender ArbeitnehmerInnenschutz und ein an den Bedürfnissen des Menschen orientierter Technikeinsatz muss verstärkt über die Zusammenarbeit mit TechnikerInnen, ProduktentwicklerInnen, NetzwerkgestalterInnen, ProduktionsplanerInnen und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen vorrangig präventiv stattfinden, um in einer digitalen Arbeitswelt wirksam Belastungen, Unfälle und Gesundheitsgefahren zu vermeiden.
3. Eine Gefährdungsbeurteilung, die bloß Einzelaspekte betrachtet, bleibt in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt wirkungslos. Der Prozess einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung betrachtet viel mehr alle relevanten Gefährdungsfaktoren und deren Wechselwirkungen. Damit wird die Gefährdungsbeurteilung ein Instrument, welches es Unternehmen erlaubt, eigenständig einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess anzustoßen und betriebsspezifische und flexibel anpassbare Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen.
4. Die Unternehmen dürfen ihre mobil und auf Telearbeitsplätzen tätigen ArbeitnehmerInnen nicht sich selbst überlassen. Nach dem

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind Unternehmen und auch auf Grundlage ihrer Fürsorgeverpflichtung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Führung muss daher mehr denn je aktiv gestaltet werden, um strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fördern.

5. Ziel neuer Arbeitsschutzregelungen muss es sein, die innerbetriebliche Mitbestimmung durch BetriebsrätInnen an die neuen Anforderungen anzupassen und zu stärken. Die Einführung neuer (digitaler) Technologien soll das Arbeitsleben erleichtern und partizipativ gestaltet sein.
6. Die Vereinbarung von Form und Inhalt von beschäftigtenbezogenen Arbeits(zeit)aufzeichnungen, Leistungsprotokollen, oder auch die Sicherung schutzwürdiger Daten von KundInnen und anderen Organisationen sind kritische Herausforderungen, die klare gesetzliche Rahmenbedingungen und wirksame betriebliche Mitgestaltungsmöglichkeiten durch BetriebsrätInnen erfordern.
7. Die Festlegungen der Rahmenbedingungen für erweiterte Erreichbarkeit von ArbeitnehmerInnen mittels Mobiltelefonen und Internet muss durch klare gesetzliche Rahmenbedingungen und wirksame betriebliche Mitgestaltungsmöglichkeiten durch BetriebsrätInnen geregelt und in der Unternehmenskultur gelebt werden.
8. Die Verantwortung des Unternehmens erweitert sich darauf, die Gesundheitskompetenz seiner Beschäftigten zu stärken. Das heißt, diese zu befähigen, ihre Arbeit – wenn erforderlich – selbstständig gesundheitsgerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Unternehmerin oder der Unternehmer keinen unmittelbaren Zugriff mehr auf sie hat.
9. Beschäftigten muss ein Rechtsanspruch auf leicht und niederschwellig zugängliche Information über die Rechtslage sowie auf Beratung und Unterstützung zur Umsetzung und Durchsetzung von präventiven und gesundheitsförderlichen innerbetrieblichen Maßnahmen gesichert werden.
10. Etablierung geeigneter gesetzlicher Regelungen zur Planung und Durchsetzung von innerbetrieblichen Schulungen und Maßnahmen für die (Wieder)Eingliederung von Beschäftigten mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen in Betriebe unter besonderer Berücksichtigung der Anwendbarkeit neuer Technologien (Assistenzsysteme) als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgebern, BetriebsrätInnen und Präventivfachkräften und sonstigen Fachleuten nach dem ASchG.
11. Eine etablierte gute Kultur der Prävention im Unternehmen ist die entscheidende Grundlage, auf der diese Ziele erreicht werden können. Eine gute Kultur der Prävention ist dann gegeben, wenn die Sicherheit und Gesundheit der Erwerbstätigen im Rahmen des betrieblichen Handelns einen eigenständigen Wert hat. Nur auf diese Art und Weise kann die Zukunft der

Arbeit menschengerecht gestaltet und damit die Digitalisierung der Arbeit erfolgreich umgesetzt werden.

12. „Präventionsangebote 4.0“ sind mobil, flexibel und vernetzt zu gestalten, denn nur dann können Unternehmen und Erwerbstätige wirksam erreicht werden.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert die Sozialpartner im Zusammenwirken mit der Bundesregierung auf, unter Berücksichtigung der vorgenannten Prinzipien noch in dieser Legislaturperiode den gesamten Komplex des ArbeitnehmerInnenschutzes, des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts, des Datenschutzrechts sowie des Steuerrechts an die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt des 21. Jahrhundert angemessen anzupassen. Auch die Wirtschaftsseite und Unternehmen müssen ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen.

Ziel der Anpassung muss es sein, prekäre Formen moderner (Selbst-)Ausbeutung weitestgehend zu verhindern und keinesfalls die weitere Absenkung des Arbeitsrechts/Schutzrechts auf die bittere Realität der prekären Rechtsverhältnisse zuzulassen.

Auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen ArbeitnehmerInnen nach adaptiven Arbeitsformen ist dabei durch geeignete rechtlichen Rahmenbedingungen und Instrumente der kollektivvertraglichen Regelungen Bedacht zu nehmen.

Die Bundesregierung – im Einvernehmen mit den Sozialpartnern – wird weiters aufgefordert, die budgetäre Bedeckung arbeitswissenschaftlicher Forschung zu (gesundheitlichen) Auswirkungen und Gefährdungen moderner Arbeitsformen und (digitaler) Technologien (Stichwort zeit- und ortsungebundenes Arbeiten, Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, ständige Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeitszeit) sicherzustellen.

Antrag 6

Pflegeschulen – Forderung nach mehr Rechtsstaatlichkeit bei Kommissionsentscheidungen in Schulen für nichtärztliche Gesundheitsberufe unter besonderer Berücksichtigung einer dem § 71 Schulunterrichtsgesetz vergleichbaren Möglichkeit, Rechtsmittel einzubringen

Die Ausbildung in den Gesundheitsberufen ist von großer Bedeutung für die Gesellschaft. Die fachliche Qualität der Ausbildung hat internationales Niveau. Umso erstaunlicher ist es, dass die Strukturqualität der Ausbildungsprozesse in puncto Organisation, Schulaufsicht und Rechtsmittel – verglichen v.a. mit dem Regelschulwesen – nur rudimentär geregelt ist.

Rechte und Pflichten der Schulen, der Prüfungskommissionen und der Schülerinnen/Schülern sind lückenhaft geregelt, Anfragen und Beschwerden von Schülerinnen/Schülern und Prüfungsbeisitzerinnen/-beisitzern häufen sich. Die von der AK nominierten Kommissionsmitglieder bzw. Prüfungsbeisitzerinnen/-beisitzern werden seitens der Schülerinnen/Schülern, die sich nicht selten ungerecht behandelt fühlen, ebenfalls mit Kritik und Vorhaltungen über ihre Rolle konfrontiert.

Die Ausgangslage ist konkret folgende:

- 1) Prüfungsergebnisse werden auch immer von Sympathie und Antipathie mitgetragen und sind für Schülerinnen nicht immer nachvollziehbar; gegen eine Beurteilung kann man aber „nichts machen“, es gibt keine Bescheide und keine Bestimmungen über Rechtsmittel. Bei Entscheidungen der Aufnahmekommissionen oder beim Ausschluss von Schülerinnen/Schülern wird dieses Regelungsdefizit umso schmerzhafter empfunden. Schülerinnen/Schüler, die sich ungerecht behandelt fühlten, hat man wegen Verletzung des Ausbildungsvertrages schon auf den Zivilrechtsweg verwiesen
- 2) Da an einer Schule häufig mehrere Prüfungen gleichzeitig abgehalten werden und nicht genügend Kommissionsmitglieder bzw. Beisitzer anwesend sind, sind die Kommissionen oft nicht ausreichend besetzt; für das Pflegewesen wird z.B. im § 59 Abs.3 GuKG ein Mindestquorum für die Beschlussfähigkeit der Kommission festgelegt, bei dessen Unterschreitung die trotzdem abgehaltene Prüfung eigentlich nichtig wäre. Mangels ausreichender Verfahrensvorschriften kann diese Nichtigkeit –

außer von Amts wegen, was aber nie geschieht – von den rechtsunterworfenen Schülerinnen/Schülern gar nicht geltend gemacht werden.

- 3) Im Gegenteil werden Beisitzer von anderen Kommissionsmitgliedern, insb. den Vorsitzenden, sogar dazu verhalten, Prüfungsprotokolle zu unterfertigen, obwohl sie selbst bei der Prüfung aus den obgenannten Gründen gar nicht anwesend waren. Dieses Verhalten ist möglicherweise als Amtsdelikt nach den §§ 302, 311 StGB relevant, v.a. bei den „Anstiftern“.
- 4) Für die Beisitzerinnen/Beisitzern gibt es je nach Schultyp und Geographie keine einheitlichen Bestimmungen über Aufwandsersätze.
- 5) Die Fachkunde der Beisitzer, explizit gefordert im GuKG, kann durchaus unterschiedlich geartet sein, je nachdem, ob es sich jetzt um inhaltliche Prüfungsthemen oder um juristische Belange, etwa bei Ausschlussverfahren, geht; auch hier besteht ein Regelungsdefizit

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert den Bundesgesetzgeber (für die Gesundheitsberufe) und den Landesgesetzgeber (für die Sozialbetreuungsberufe) auf,

- 1) in den Ausbildungsgesetzen und –verordnungen der nichtärztlichen Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe einem Rechtsstaat würdige Verfahrensvorschriften inkl. adäquater Rechtsmittel und Rechtsbehelfe analog dem Regelschulwesen, also wie etwa im § 71 SchUG, zu schaffen, nicht nur wegen geltend gemachter inhaltlicher Mängel der Prüfungsentscheidungen und als ungerecht empfundener Beurteilungen, sondern insbes. auch bei der abgelehnten Aufnahme und beim Ausschluss von Schülerinnen/Schülern und ganz besonders bei formaler Nichtigkeit des Prüfungsvorganges wegen unzureichender Kommissionsbesetzung. Kommissionsentscheide sollen auf Verlangen der Schülerinnen/Schüler in Bescheidform ergehen müssen, der Rechtszug soll bei der Ausbildung zu Gesundheitsberufen an die Bundesverwaltungsgerichtsbarkeit gehen.
- 2) je nach Entscheidungsthema die Beiziehung medizinisch/pflegerisch oder juristisch fachkundiger Beisitzer bzw. von den Kammern bestellter Kommissionsmitglieder zu regeln, sodass bei Formalentscheidungen wie Ausschlüssen die juristische gegenüber der medizinisch-pflegerischen Kompetenz im Vordergrund steht.
- 3) für das gesamte nÖ Landesgebiet und für alle Schultypen in diesem Bereich einheitliche Vorschriften über Aufwandsersätze der

Prüfungsbeisitzerinnen/-beisitzern zu schaffen, um damit eine stets ausreichende Kommissionsbesetzung sicherzustellen.

- 4) über die Möglichkeiten des Rechtsmittelverfahrens hinaus zusätzlich eine Ombudsstelle für Schülerinnen/Schüler einzurichten, welche sich durch Kommissionsentscheidungen beschwert fühlen**

Da sich wie erwähnt nach Berichten von Schülerinnen/Schülern und Prüfungsbeisitzerinnen/-beisitzern die kommissionelle Prüfungspraxis nicht selten von rechtsstaatlichen Prinzipien recht weit entfernt zeigt, hat ein Beschluss i.o.S. höchste Priorität.

Antrag 7

Masseurberuf als ausbeuterische Sackgasse? - Forderung nach Regelung modularer Weiterbildungsmöglichkeiten, Schluss mit unbezahlter Praktikumsverpflichtung

Österreichweit lassen sich alljährlich mehrere hundert Personen zum/zur Masseur/in ausbilden. Grundsätzlich unterscheidet man drei verschiedene Berufsbilder: Gewerbliche/r Masseur/-in, Medizinische/r Masseur/in und Heilmasseur/in. Während Personen mit einer Ausbildung als Gewerbliche/r Masseur/in ausschließlich an und mit gesunden Menschen arbeiten dürfen, sind Medizinische Masseure/-innen und Heilmasseure/-innen Gesundheitsberufe mit gesetzlich streng reglementierten Berufsbildern und Tätigkeitsbereichen und als solche zur Arbeit am kranken Menschen berufen.

Ausgenommen bei den gewerblichen MasseurlInnen ist den Ausbildungen gemeinsam, dass sie neben einem theoretischen Teil auch in Form eines Praktikums erfolgen. Diese sogenannten Pflichtpraktika können entweder als Arbeits- oder als Ausbildungsverhältnis ausgestaltet sein. Die Zuordnung zu einer dieser beiden Vertragsformen erfolgt jeweils im Einzelfall nach dem Überwiegen der vorliegenden Kriterien. Diese Zuordnung ist deswegen von großer Bedeutung, weil lediglich bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses alle arbeits- und sozialrechtlichen Schutzvorschriften einschließlich des für den Betrieb geltenden Kollektivvertrages und der allenfalls anzuwendenden Betriebsvereinbarungen umfassend zur Anwendung kommen.

Im Bereich der MasseurlInnen-Ausbildung sind die Auszubildenden während des Praktikums zumeist fix in die Organisation des Ausbildungsbetriebs eingebunden, sie scheinen im Dienstplan auf und haben in aller Regel in kurzen Zeitintervallen PatientInnen bzw. KundInnen zu behandeln. Rechtlich sind derartige Praktika (ähnlich wie auch bei Ausbildungen im Hotel- und Gastgewerbe) als Dienstverhältnisse zu Ausbildungszwecken einzustufen. Dieser Umstand dürfte allerdings weder den Ausbildungseinrichtungen noch den PraktikantInnen bewusst sein, bekommen die PraktikantInnen doch nur in den seltensten Fällen eine Bezahlung für ihre Tätigkeiten, von einer Einhaltung der

sonstigen arbeits- und sozialrechtlichen Schutzbestimmungen (z.B. Arbeitszeit, Urlaub, Mutterschutz) ist erst gar nicht zu reden.

Am Ausbildungsmarkt werden Ausbildungen zum/r MasseurIn generell eher hochpreisig angeboten: Bei einer Ausbildung zum Gewerblichen MasseurIn bzw. zum/r Medizinischen MasseurIn muss man idR mit Kosten in der Höhe von 4.000 bis 8.000 Euro rechnen, für eine Gesamtausbildung zum/r HeilmasseurIn werden bis zu 15.000 Euro verlangt. Dem gegenüber stehen Personen mit Kurzausbildungen von mitunter kaum mehr als 40 Ausbildungsstunden.

Diese Personen können mit dem Gewerbeschein nach § 19 Gewerbeordnung etwa eingeschränkt auf Klassische Massage (anhand eines Sachverständigengutachtens mittels Arbeitsgespräch und Arbeitsprobe) und nach der Befähigungsprüfung der Wirtschaftskammer, nach Absolvierung eines 580 Stunden Praktikums am kranken Menschen in einer Ausbildungsstätte für HeilmasseurInnen und Medizinische MasseurInnen, die Berufsbezeichnung „Medizinische MasseurIn“ erwerben.

Nachdem für die Ausstellung der individuellen Befähigung kein Nachweis einer Grundausbildung mit bestimmten reglementierten Ausbildungsinhalten und Mindestausbildungsstunden gefordert ist, lässt sich auf diese Weise die Ausbildung zum/r Medizinischen Masseur/in um ein Vielfaches verkürzen. Gerade im hochsensiblen Gesundheitsbereich lässt dies einen Einfluss auf die Qualität der durchgeführten Massagen befürchten.

Oftmals müssen MasseurInnen, die sich zum Physiotherapeuten/-in weiterbilden möchten, erkennen, dass sie in Österreich in einer Sackgasse gelandet sind, weil ihnen nachgewiesene Prüfungen und Praktika an der Fachhochschule oftmals nicht angerechnet werden. Viele Medizinische MasseurInnen und HeilmasseurInnen entschließen sich daher dazu, sich in Deutschland in Form einer verkürzten Ausbildung zum/zur Physiotherapeuten/-in ausbilden zu lassen. Diese Ausbildung lassen sie sich danach in Österreich vom Bundesministerium für Gesundheit nostrifizieren und damit anerkennen. Um diesen unsinnigen Umweg über das benachbarte Ausland abzustellen, wäre eine Durchlässigkeit der Ausbildung vom/von der Medizinischen Masseur/in bzw. HeilmasseurIn vor allem durch Reglementierung einer entsprechend verkürzten FH-Ausbildung dringend erforderlich.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher den Bundesgesetzgeber auf,

- im Medizinischen Masseur- und Heilmasseurgesetz (MMHmG) klarzustellen, dass Praktikumsverhältnisse der MasseurInnen Arbeitsverhältnisse zu Ausbildungszwecken sind, um PraktikantInnen damit unter den vollen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz zu stellen;
- sämtliche ArbeitgeberInnen – im Speziellen die Träger der Gesundheits- und Sozialeinrichtungen - dazu zu verpflichten, in ihren Dienstpostenplänen und Budgets je nach Größe der Einrichtung auch eine entsprechende Anzahl von Praktikumsplätze vorzusehen;
- zur Qualitätssicherung in Bereichen mit hochsensiblen KundInnen- bzw. PatientInnenkontakten den über Kurzausbildungen nach der Gewerbeordnung möglichen Zugang zum Gewerbeschein Massage von absolvierten Mindestausbildungsstunden bzw. Ausbildungsinhalten analog der Ausbildung zum/zur Gewerblichen MasseurIn gemäß MMHmG abhängig zu machen und
- in der FH-MTD-Ausbildungsverordnung (für Physiotherapie) eine verkürzte Ausbildung für Medizinische MasseurInnen und HeilmasseurInnen oder eine entsprechende Anrechnung von einschlägigen Vorausbildungen zu regeln.



Antrag 02

**der AUGE/UG –
Grüne, Alternative und Unabhängige GewerkschafterInnen**

**6. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
der AK-Niederösterreich
am 11.11. 2016**

Jährliche Valorisierung von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe etc

Im Jahr 2000 hat die damalige blau-schwarze Regierung eine Regelung abgeschafft, mit der das Arbeitslosengeld valorisiert wurde. Da seither die Höhe eines einmal festgesetzten Arbeitslosengeldes auch dann nicht steigt, wenn ein Mensch über längere Zeit arbeitslos ist, verlieren diese Menschen zunehmend an Fähigkeit, ein Leben in Würde zu führen.

Die Zahl der Menschen, die länger als ein Jahr arbeitslos sind, nimmt seit Beginn der Krise im Jahr 2008 stark zu. Diesen Menschen bricht die Existenzgrundlage weg. Die jährliche Valorisierung des Arbeitslosengeldes ist eine notwendige Reaktion der Gesellschaft auf diese Entwicklung. Die Forderung nach einer Valorisierung wird daher auch von den Betroffenen selbst erhoben: So betreibt etwa die Initiative „Aktive Arbeitslose“ derzeit eine Petition zur Valorisierung des Arbeitslosengeldes.

Mehr als 50% aller arbeitslosen Menschen sind armuts- oder ausgrenzungsgefährdet. 35% sind jedenfalls armutsgefährdet, da sie nur über ein geringes Einkommen verfügen. Diese Zahlen erhöhen sich, je länger die Arbeitslosigkeit andauert: 42% aller ganzjährig arbeitslosen Menschen sind armutsgefährdet, 67% sind armuts- oder ausgrenzungsgefährdet³.

Um das Ausmaß der Problematik deutlich zu machen: Im Jahresdurchschnitt 2015 waren 147.601 Menschen länger als ein Jahr von Leistungen des AMS abhängig (sogenannte langzeitbeschäftigungslose Menschen). Im März 2016 sind es schon 164.170. Den Daten der Statistik Austria zu Armutsgefährdung und Ausgrenzung ist zu entnehmen, dass sich mehr als 97.000 Kinder in Österreich

3 Siehe dazu: Statistik Austria: EU-SILC (European Community Statistics on Income and Living Conditions) 2015

in manifester Armut befinden, weil sie in einem Haushalt mit langzeitarbeitslosen Menschen befinden.

Langzeitbeschäftigungslose Menschen seit 2007			
	Frauen	Männer	zusammen
2007	28.988	34.323	63.311
2008	24.558	29.858	54.416
2009	25.706	32.499	58.205
2010	31.738	42.165	73.903
2011	32.609	41.020	73.629
2012	34.224	42.134	76.358
2013	39.820	50.007	89.826
2014	51.517	67.907	119.424
2015	62.836	84.764	147.601

Quelle: <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten>

Bereits der Ausbruch der Weltwirtschaftskrise im Jahr 2007 hat die Zahl der langzeitbeschäftigungslosen Menschen stark ansteigen lassen. Nach dem Beschluss des sogenannten Fiskalpaktes im Jahr 2012, der einen de facto Ausstieg der öffentlichen Hand aus der Investitions- und Konjunkturpolitik zur Folge hatte, verdoppelte sich die Zahl der betroffenen Menschen innerhalb von drei Jahren.

Der höchste Anteil langzeitbeschäftigungsloser Menschen findet sich unter der Gruppe von Menschen, die höchstens eine Pflichtschule abgeschlossen hat. Dies ist insofern auch nicht weiter verwunderlich, als diese Gruppe ein Arbeitslosigkeitsrisiko von 26%, in Wien sogar von knapp 40% unterliegt. Plakativ ausgedrückt: Vier Menschen mit Pflichtschulabschluss müssen sich zu jedem Zeitpunkt um drei Jobs bemühen. In Wien müssen sich sogar fünf Menschen um drei Jobs konkurrieren.

Arbeitslosigkeitsrisiko nach Ausbildung										
2015	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Österreich
höchstens Pflichtschulausbildung	24,2%	31,6%	25,9%	17,6%	17,0%	28,2%	18,5%	15,1%	38,5%	26,6%
Lehre	10,0%	10,6%	8,9%	4,7%	5,4%	7,1%	6,6%	5,3%	13,5%	7,8%
Berufsbildende mittlere Schule	4,5%	5,0%	4,0%	2,7%	3,1%	3,6%	3,0%	2,6%	5,2%	3,8%
Allgemeinbildende höhere Schule	5,8%	5,5%	4,2%	2,6%	1,8%	4,1%	2,9%	3,1%	7,9%	5,5%
Berufsbildende höhere Schule	4,6%	5,4%	4,7%	2,9%	3,0%	4,5%	3,7%	3,3%	6,5%	4,6%
Akademische Ausbildung	2,8%	4,3%	2,7%	2,0%	2,2%	3,0%	2,3%	2,0%	4,4%	3,3%

Grafik:

http://www.dnet.at/elis/Tabellen/arbeitsmarkt/Arbeitslosigkeitsrisiko_Ausbildung_Jahr.pdf#page=1&zoom=auto,-38,618

Immer mehr Menschen mit niedrigem Einkommen sind immer länger arbeitslos und erhalten daher nur ein niedriges Arbeitslosengeld (bzw. eine niedrige Notstandshilfe). Begründet wurde dies in der Vergangenheit mit der Erhöhung des Anreizes, bei reduzierter Kaufkraft eine Beschäftigung aufzunehmen. Diese Begründung war schon in der Vergangenheit verfehlt und realitätsverzerrend. Im März 2016, in dem auf zehn arbeitslose Menschen nur ein offenes Stellenangebot kommt, nimmt eine derartige Argumentation die nachhaltige Ausgrenzung von Menschen, die es im Leben weniger gut getroffen haben, in Kauf.

Die Kosten einer jährlichen Valorisierung der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung liegen deutlich unter der jährlichen Einnahmensteigerung aus Beiträgen und sind somit bedeckt.

Die 6. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode der AK NÖ möge daher beschließen:

Die AK NÖ tritt für eine jährliche Valorisierung von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung, Übergangsgeld nach Altersteilzeit und Übergangsgeld mit dem zuletzt erhobenen Anpassungsfaktor gemäß § 108 Abs. 5 ASVG ein.



Antrag 10

der **AUGESUG** -

Grüne und Alternative GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

6. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode

der AK-Niederösterreich

am 11.11. 2016

GuKP-Novelle

Neue Aufgabengebiete für Berufsgruppen:

Im GuKP werden neue Aufgaben von den Berufsgruppen verlangt. Sowohl von bisherigen PflegehelferInnen, jetzt Pflegeassistenten wie auch von den DGKP. Die MitarbeiterInnen, die teilweise ein ganzes Berufsleben nach diesen Berufsbildern arbeiten, können nichts für diese Novelle. Gleichwohl brauchen sie die Möglichkeit, Schulungen zu den neuen Aufgaben, die von ihnen verlangt werden, zu erhalten. Manche verdienen sehr wenig, insbesondere PflegehelferInnen. Diesen Menschen ist nicht zuzumuten, dass sie den Aufwand für Nachschulungen selbst tragen müssen.

Deswegen fordert die AK NÖ in der 6. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode:

Überall dort, wo es für MitarbeiterInnen, die nach dem alten und neuen GuKP beschäftigt werden, notwendig wird, Aufschulungen zu machen, um weiter im Beruf bleiben zu können, hat dies der Arbeitgeber in vollem Umfang zu finanzieren, sowohl zeitlich wie finanziell.

Bildung und Jugend

Antrag 14

Für die Schaffung eines dualen Weiterbildungssystems

Die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung wird zu einem grundlegenden Strukturwandel der Arbeitswelt führen. Viele der derzeit noch benötigten beruflichen Qualifikationen könnten in naher Zukunft hinfällig werden. In einzelnen Branchen und Berufsgruppen wird es durch die Automatisierung und Digitalisierung zu einem Rückgang der Beschäftigung kommen. Neue Berufsbilder werden entstehen, Arbeitsinhalte und -anforderungen werden sich verschieben und zunehmend komplexer werden. Die Vernetzung der Arbeitsorganisation wird fortschreiten. Experten sagen voraus, dass es zu einer Anhebung der Kompetenzerfordernisse auf allen Qualifikationsstufen kommen wird. Zur erfolgreichen Bewältigung dieser Herausforderungen bedarf es verstärkter und rascher Anstrengungen. Es braucht eine Weiterbildungsoffensive 4.0.

Die duale Berufsausbildung ist ein international vielbeachtetes Erfolgsmodell – die daraus hervorgehenden hochqualifizierten Fachkräfte eine wichtige Ressource Österreichs. Es liegt daher nahe, dieses Modell als Vorbild für die berufliche Weiterbildung heranzuziehen. Das Hauptaugenmerk muss dabei auf gering- und mittelqualifizierten Beschäftigten liegen, die im Zuge des Strukturwandels am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert deshalb die Entwicklung eines gesetzlich verankerten, flächendeckenden, dualen Weiterbildungssystems (analog der dualen Ausbildung), bei dem die Verbindung von Beschäftigung mit inner- und überbetrieblicher Weiterbildung nachhaltig sichergestellt wird.

Antrag 15

Kompetenzen und Qualifikationen sichtbar machen – für ein Recht auf Anerkennung des Gelernten

In unserer sich rasant entwickelnde beruflichen Welt hat der erreichte formale Bildungsabschluss unbestritten einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen der ArbeitnehmerInnen. Das zeigen alle aktuellen Arbeitslosigkeitsstatistiken. Viele Menschen erwerben jedoch auch auf anderen, informellen oder non-formalen Wegen, z.B. durch Lernen im Beruf, in der Freizeit oder in Kursen relevante Kompetenzen. Oder sie bringen Qualifikationen aus dem Ausland mit, die sich nicht in den hier gebräuchlichen Ausbildungsgängen oder Zertifikaten widerspiegeln. Mit Hilfe von geeigneten, transparenten und außer Streit stehenden Kompetenzfeststellungs- und Anerkennungsverfahren bekämen vor allem auch formal geringqualifizierte Menschen verbesserte Möglichkeiten, ihre im Laufe des Lebens erworbenen Fähigkeiten sichtbar zu machen. Und die Gruppe jener Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss haben, umfasst in Österreich aktuell über 900.000 Personen zwischen 25 und 64 Jahren.

Derzeit sind die Möglichkeiten, sich informell, non-formal oder im Ausland erworbene Kompetenzen und Qualifikationen anrechnen zu lassen, bei weitem nicht ausreichend und vor allem ungleich verteilt. Verschiedene Einflüsse wie etwa die finanzielle Situation der Betroffenen, der Wohnort oder der Informationszugang entscheiden mit darüber, ob jemand seine Kompetenzen validieren lassen kann oder nicht.

Anerkennungsverfahren sind mit Sicherheit kein Selbstzweck. Der Nutzen für jene unmittelbar betroffenen Personen, die sich das Gelernte validieren lassen können, besteht unter anderem in einer erhöhten Arbeitsplatzsicherheit bzw. einem geringeren Arbeitslosigkeitsrisiko, einer möglicherweise höheren Entlohnung sowie einem gestiegenen Selbstwert. Doch auch die Unternehmen profitieren. Das Potential, das Wissen und die Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen können dadurch besser genutzt und dequalifizierte Beschäftigung (d.h. nicht der realen Ausbildung entsprechende Beschäftigung) vermieden werden. Vor dem Hintergrund des befürchteten Fachkräftemangels würde auch der Wirtschaftsstandort generell einen Vorteil haben.

Um zukünftig besser gewährleisten zu können, dass das was man gelernt hat auch sichtbar wird, fordert die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich:

- Ein Recht auf ein Kompetenzfeststellungs- und Anerkennungsverfahren: Als Ergänzung zum formalen Bildungssystem darf ein Anerkennungsverfahren nicht von zufälligen regionalen, finanziellen oder politischen Rahmenbedingungen abhängig sein. Dieses gesetzlich abgesicherte Verfahren muss die Anschlussfähigkeit sowohl im Bildungssystem als auch im beruflichen Kontext ermöglichen.
- Ausbau und Qualitätssicherung im Bereich Anerkennung: Projekte und Verfahren, welche die Anerkennung bzw. Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen ermöglichen, sind auszubauen, zu evaluieren und zu verbessern.
- Anerkennung im formalen Bildungssystem: Für die Bildungswege des formalen Bildungssystems ist es erforderlich, dass hier durch mehr Flexibilität und gegenseitige Anrechenbarkeit ein Umstieg oder eine Weiterbildung von einer Ausbildungsschiene in eine andere leichter möglich ist. Eine gegenseitige Anerkennung der erworbenen Kompetenzen in der schulischen und dualen Ausbildung muss ebenso wie etwa Anrechnungen von beruflich erworbenem Wissen im tertiären Bereich gewährleistet sein.
- Transparenz und klare Zuständigkeiten bei Anerkennungs- und Validierungsverfahren für Interessierte: Verfahren müssen unbedingt aufeinander abgestimmt sein. Transparenzinstrumente wie der Nationale Qualifikationsrahmen sind zügig umzusetzen, um die Transparenz im Bildungsbereich voranzutreiben. Dadurch könnte eine Vergleichbarkeit von formalen, non-formalen und informell erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen ermöglicht werden.
- Nutzen sichtbar machen: Im Rahmen aller Initiativen muss der individuelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Nutzen von diesen Projekten besser sichtbar gemacht werden.
- Finanzielle Unterstützungen: Sämtliche im Zusammenhang mit der Validierung bzw. Anerkennung von Kompetenzen entstehenden Kosten dürfen nicht nur der Person aufgebürdet werden, die sich etwas Gelerntes validieren lassen will. Die öffentliche Hand aber auch die Wirtschaft haben hier ebenso einen finanziellen Beitrag zu leisten, denn auch sie profitieren davon.
- Beratungseinrichtungen ausbauen: Beratungseinrichtungen, wie etwa die Bildungsberatung helfen Menschen, die sich für eine Anerkennung interessieren, die richtige Maßnahme bzw. das richtige Projekt für sie zu finden. Sie helfen, einen Überblick im Dschungel an Informationen zu

erhalten und unterstützen beim Finden des richtigen Weges. Ebenso können sie über Fördermöglichkeiten informieren. Beratung ist erforderlich als Wegweiser zur Anerkennung.

- Wertschätzung und Anerkennung nicht-formaler Kenntnisse und Fähigkeiten: Vieles an Wissen ist nicht sichtbar anhand eines Zertifikats. Das bedeutet jedoch nicht, dass es nicht vorhanden ist. So sollte vermehrt darauf geachtet werden (z.B. im Rahmen von Vorstellungsgesprächen), welche Kompetenzen Personen haben und nicht nur wofür sie auch ein Zeugnis besitzen.



Antrag 16

Mehr Unterstützungen für weiterbildungsferne Personen

Sogenannte "weiterbildungsferne" Personen profitieren vergleichsweise weniger von Weiterbildung als der Rest der Bevölkerung. Laut einer Studie der AK Niederösterreich (2015) haben 42% der Erwachsenen in den letzten 12 Monaten an keiner Weiterbildung teilgenommen und hätten sich auch nicht weiterbilden wollen. Dazu zählen v.a. Menschen, die formal gering qualifiziert sind (mit max. Pflichtschulabschluss), Teilzeit arbeiten oder bereits älter sind. Diese sehr heterogene Gruppe ist am Arbeitsmarkt benachteiligt und von einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko betroffen. Statistiken des AMS belegen beständig, dass die Arbeitslosigkeit unter dieser Gruppe besonders hoch ist. Im August 2016 waren österreichweit 145.457 Menschen, die maximal einen Pflichtschulabschluss haben, arbeitslos. Die Arbeitslosenquote in dieser Gruppe beträgt ca. 24% (Durchschnitt: 8,3 %).

Der Grundstein für diese „Bildungsbenachteiligung“ wird bereits in der Schule gelegt. Menschen haben oft negative Erfahrungen im formalen Bildungswesen (etwa mit dem Schulbesuch) gemacht und meiden deshalb besonders klassische Lernarrangements. Dadurch bleibt ihnen eine Höherqualifizierung oder Weiterbildung oftmals verwehrt. Auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung greift das Prinzip „Wer hat, dem wird gegeben“. Das heißt, es profitieren auch von Weiterbildung – ähnlich wie im Regelschulwesen – jene Personen von den strukturellen Rahmenbedingungen, die ohnehin als „Bildungsgewinner/innen“ bezeichnet werden könnten. Haben Menschen nicht die Möglichkeit, sich

weiterzubilden bzw. sich überhaupt zu „bilden“ oder im betrieblichen Umfeld zu lernen, so können sie nicht nur keine neuen Fähigkeiten aufbauen und dadurch ihre Karrierechancen erhöhen, es kann sogar zum Verlust von Kompetenzen und bereits Erlerntem führen. Aus dieser Negativspirale ist im schlimmsten Fall nur mehr schwer aus eigener Kraft herauszufinden.

Die Gründe, warum Menschen nicht an einer Weiterbildung teilnehmen wollen oder können, sind sehr vielfältig und sind im Kontext der Biografie der Betroffenen zu betrachten. Häufig genannte Gründe sind mangelnde Unterstützung durch den bzw. die Arbeitgeber/in, Kosten von Weiterbildung, zu wenig Zeit, ein Mangel an geeigneten Angeboten und geringe Informationen.

Um diese Hürden abzubauen und die Situation der betroffenen Personen zu verbessern, braucht es die Entwicklung, den Ausbau und die Umsetzung von Strategien und Maßnahmen zur besseren Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher:

- Schaffung lernförderlicher Arbeitsumgebungen in Unternehmen: Die ArbeitgeberInnen sind gefordert, ihren MitarbeiterInnen Möglichkeiten zu bieten, sich direkt am Arbeitsplatz weiterzubilden. Dadurch wird die Kompetenzentwicklung gefördert und ein Abbau bereits vorhandener Kompetenzen verhindert.
- Gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung: Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr kann die Rahmenbedingungen verbessern, sodass an Weiterbildung interessierte Personen diese auch tatsächlich wahrnehmen können. Jeglicher Zwang zur Weiterbildung muss jedoch vermieden werden.
- Anerkennung und Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen: Egal auf welchem Weg Kompetenzen erworben wurden (informell, non-formal oder im Ausland), sie müssen als Ergänzung zum formalen Bildungssystem sichtbar und anschlussfähig für weitere Bildungs- und Berufswege gemacht werden.
- Gezielte Informationsaufbereitung: Informationsmaterialien zum Thema Bildung und Förderungen müssen überblicksmäßig, einfach verständlich und in leichter Sprache verfasst werden. Außerdem gilt es darauf zu achten, welche Begrifflichkeiten verwendet werden und auf Begriffe, die möglicherweise für die Zielgruppe negative Bedeutung haben (z.B. „Schule“), zu verzichten.
- Ausbau niederschwelliger, arbeitsplatznaher Beratungsangebote und speziell aufsuchender Bildungsberatung: Durch gezieltes Aufsuchen der Zielgruppe am Arbeitsplatz oder an Orten, die tendenziell nicht mit Bildung

in Verbindung gebracht werden, soll das Interesse an Bildungsberatung gefördert werden.

- Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem: Das Nachholen von Bildungsabschlüssen muss umfassend regional und entlang des gesamten formalen Bildungswesens möglich sein. Bis zum Erreichen des Lehrabschlusses und der Berufsreifeprüfung muss es kostenlose Angebote geben.
- Abbau finanzieller Hürden: Es braucht transparente und breite Fördermöglichkeiten für Umschulungen und Weiterbildungen, v.a. für Menschen mit einem formal niedrigen Bildungsabschluss.
- Aufzeigen des Nutzens von Weiterbildung: Durch gezielte Kampagnen bzw. breitenwirksame Strategien muss der Nutzen von Weiterbildung hervorgehoben werden – und dies für alle Beteiligten: für die Arbeitnehmer/innen, die Unternehmen und für die Gesellschaft.



Antrag 17

Hochschulpolitik unter sozialen Gesichtspunkten

Bildung – und damit letztendlich Erwerbschancen – wird in Österreich nach wie vor in starkem Ausmaß vererbt, die soziale Aufwärtsmobilität über Bildung ist in Österreich im internationalen Vergleich sehr gering. Auch die aktuelle Studierendensozialerhebung belegt, dass die Wahrscheinlichkeit, ein Studium aufzunehmen, für Personen aus bildungsnahen Milieus mehr als doppelt so hoch ist, wie für Kinder von Eltern ohne Matura oder Studienabschluss. Gleichzeitig haben Studierende, deren Eltern einen niedrigeren Bildungsabschluss aufweisen, deutlich schlechtere Chancen, ein begonnenes Studium auch erfolgreich abzuschließen. Um diese sozialen Schieflagen zu beseitigen, sind so schnell wie möglich politische Maßnahmen zu ergreifen. Auch für die Arbeiterkammern gibt es hier einen klaren interessenpolitischen Auftrag, schließlich sind mehr als die Hälfte aller Studierenden in Österreich auch AK-Mitglieder!

Finanzielle Hürden überwinden

Noch immer ist ein Studium eine kostspielige Sache. Nicht nur Studiengebühren (besonders an den FHs und den Privatuniversitäten) und Materialien wie Bücher, Kopien, Laptop etc. schlagen zu Buche, auch Wohn- und Fahrtkosten sowie die Ausgaben des täglichen Lebens, die kontinuierlich ansteigen, belasten die Studierenden. Da viele Studierende von ihren Eltern keine ausreichende Unterstützung erhalten bzw. erhalten können, weil dies die finanziellen Möglichkeiten der Familie übersteigt, sind einige Sofortmaßnahmen dringend nötig: Um die seit der letzten Erhöhung der Studienbeihilfen im Jahre 2008 eingetretenen Kaufkraftverluste (ca. minus 16 %) und deutlich zurückgegangenen Zuerkennungen (nur noch 12 % aller Studierenden erhalten eine Beihilfe; 2009 waren es noch 18 %) zu kompensieren, müssen vorrangig die Einkommensgrenzen für den Bezug der Studienbeihilfe und die Höhe der Studienbeihilfe deutlich angehoben werden. Ebenso sind die Altersgrenzen für den Bezug von Studien- und Familienbeihilfe anzuheben. Weiters soll Studierenden analog der Regelung bei SchülerInnen Freifahrt auf öffentlichen Verkehrsmitteln zu bzw. an ihrem Studienort gewährt werden. Studiengebühren an den Fachhochschulen sollten generell abgeschafft werden, um Menschen aus einkommensschwachen Schichten den Zugang zur Hochschulbildung zu erleichtern.

Erwerbstätigkeit und Studium vereinbar machen

Jugendliche aus einkommensschwächeren Familien studieren tendenziell häufiger an Fachhochschulen als an Universitäten. Und das nicht nur, weil die Fachhochschulen eine praxisorientierte Ausbildung auf tertiärem Niveau anbieten, die auf dem Arbeitsmarkt gut verwertbar ist. Die Entscheidung für eine FH fällt auch, weil dort die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Studium in den berufsbegleitend organisierten Studiengängen größer ist als an den Universitäten, wo diese Organisationsform de facto gar nicht existiert.

An den Universitäten sind daher rasch entsprechende Studiengänge speziell für berufsbegleitend Studierende anzubieten. Vor allem an den nö. Fachhochschulen muss die Anzahl der Studienplätze in den berufsbegleitend organisierten Studiengängen deutlich erhöht werden. Nicht nur, weil der Zustrom zu diesen Angeboten ständig im Steigen begriffen ist, sondern auch weil Niederösterreich bundesweit den niedrigsten Wert bei den berufsbegleitend Studierenden aufweist.

Verbesserung der Zugangs- und Absolvierungschancen für Personen aus benachteiligten Schichten

Die Tatsache, dass man ein Studium auch ohne Matura aufnehmen kann, ist zu wenig bekannt. Viele Personen ohne Matura wissen meist gar nicht, dass sie auch mittels facheinschlägiger beruflicher Qualifikation oder Studien- bzw. Berufsreifeprüfung einen Hochschulzugang erlangen können. Allerdings sind diese Wege sehr langwierig und bereiten nicht auf den Alltag an einer Hochschule vor. Um den Übergang in diese „neue Welt“ besser bewältigen zu können, benötigen vor allem Studierwillige aus bildungsferneren Schichten Unterstützung. Es müssen daher spezielle MentorInnen- und TutorInnen-Programme und Brückenkurse an den Hochschulen angeboten werden. Auch die Organisation von Lehrveranstaltungen in Form von Lerngruppen erleichtert den Einstieg. Zuvor sind die Informationen über nicht-traditionelle Zugänge zum Hochschulstudium besser und verstärkt zu kommunizieren.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Studierchancen von bislang an Hochschulen unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen:

- Anhebung der Studienbeihilfen und der dafür maximal zulässigen Einkommensgrenzen
- laufende Valorisierung der Studienbeihilfe
- Anhebung der Altersgrenzen für den Bezug von Familien- und Studienbeihilfe
- Wiedereinführung der StudentInnen-Freifahrt für öffentliche Verkehrsmittel zum bzw. am Studienort
- Abschaffung der Studiengebühren an Fachhochschulen
- Erhöhung der Anzahl der Studienplätze von berufsbegleitenden Studiengängen an Fachhochschulen bzw. Schaffung von berufsbegleitend organisierten Angeboten an den Universitäten
- breitere Information und verstärkte Unterstützung für „nicht-klassische“ Zielgruppen (d.h. Personen ohne Matura) beim Hochschulzugang
- spezielle MentorInnen- und TutorInnen-Programme sowie Brückenkurse an den Hochschulen

Antrag 18

Schulbildung darf nicht zur Kostenfrage werden

Obwohl in mehreren Gesetzen (v.a. Schulorganisationsgesetz § 5. Schulgeldfreiheit) explizit festgehalten wird, dass in Österreich für den Besuch öffentlicher Schulen kein Schulgeld zu bezahlen ist, belastet der Schulbesuch viele Familien finanziell. Wie die als Langzeiterhebung angelegte Schulkostenstudie der AK Niederösterreich (399 befragte Familien mit 671 Kindern) zeigt, belastet nö. Eltern der Schulbesuch ihrer Kinder im Schnitt pro Jahr und Kind mit 783 Euro. Aufgewendet werden die Mittel etwa für Schulveranstaltungen, Schreibwaren und Materialien, Beiträge für Elternverein, Klassenkassa und Kopien sowie Selbstbehalte, Nachhilfe und EDV-Anschaffungen. Je nach Schultyp schwanken die Ausgaben stark: Am geringsten sind sie in der Volksschule, wo nur selten Nachhilfe und nur wenige mehrtägige Schulveranstaltungen anfallen, mit 442 Euro pro Schulkind und Schuljahr. Der Schulbesuch eines Kindes in der Sekundarstufe 1 kostet 825 Euro, in berufsbildenden Schulen fallen 1.161 Euro und in AHS-Oberstufen 1.237 Euro pro Kind und Schuljahr an. Kosten für den Besuch einer ganztägigen Schule bzw. eines Hortes (1.217 Euro pro Kind und Schuljahr) oder einer Privatschule (1.448 Euro) sind in den obigen Werten nicht berücksichtigt und kommen im Bedarfsfall noch dazu.

Treffen hohe Schulkosten auf ein geringes Einkommen der Eltern, wird Chancengleichheit verhindert, weil sich die Betroffenen die Schulkosten nicht mehr leisten und Bildungsangebote nicht nutzen können. Es muss auch im Bildungsbereich Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit geben.

Daher fordert die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich:

- **Mehr Kostenbewusstsein an den Schulen:** Die AK Niederösterreich fordert die Schulleitungen auf, gemeinsam mit den Lehrkräften und Elternvertretungen einen Schulkostenmonitoring-Prozess zu starten. Dabei sollen alle Ausgaben der Eltern beobachtet und gemeinsam mit den Lehrkräften Wege gefunden werden, die Ausgaben für Schulveranstaltungen, Unterrichts- und Schulmaterialien am Schulstandort zu reduzieren. Die Ergebnisse und Ableitungen aus dem

Schulkostenmonitoring sollen in den Schulpartnergremien diskutiert werden. Die Landesschulräte sollen die Schulpartner bei diesem Prozess begleiten und unterstützen.

- **Wirksame SchülerInnenbeihilfen:** Die AK fordert eine Entlastung der Eltern durch die Einführung der Schulbeihilfe ab der 9. Schulstufe (derzeit erst ab der 10. Schulstufe möglich) und eine jährliche Indexanpassung. Seit der letzten Anpassung 2007 hinkt die Höhe dieser Beihilfen in der Oberstufe bereits 20 Prozent hinter der Inflation her. Gleichzeitig muss die Information über die Beihilfen verstärkt werden und die Beihilfenauszahlung möglichst zeitnahe erfolgen.
- **Gebührenfreie Ganztagsschulen:** Schulgeldfreiheit muss auch die ganztägige Schule miteinschließen, damit sie für alle Familien leistbar ist. Die AK Niederösterreich fordert daher die Abschaffung der Betreuungskosten an ganztägigen Schulen für die Zeit der Anwesenheitspflicht von 8.00 bis 16.00 Uhr sowie weitere Schritte, die verschränkten ganztägigen Schulformen deutlich auszubauen.
- **Einführung eines Chancen-Index für mehr Chancengerechtigkeit** bei der Schulfinanzierung: Ein Chancen-Index bietet den Schulen die notwendigen Ressourcen für die spezifischen Herausforderungen am Standort. Mit einem Chancen-Index werden auch zielgerichtet einkommensschwache Eltern entlastet, da die Schulen mehr Ressourcen für Förderunterricht zur Verfügung haben.
- **Günstigere Schulveranstaltungen:** Schulveranstaltungen sind pädagogisch wertvoll und unverzichtbar, jedoch sind sie die „Schulkostentreiber“ schlechthin. Die Eltern und Elternvertretungen müssen stärker bei der Auswahl und Gestaltung der Schulveranstaltungen eingebunden werden. Eine Nichtteilnahme stigmatisiert Kinder und Eltern, die sich die Teilnahme nicht leisten können.
- **Finanzielle Unterstützung für (digitale) Lernmaterialien:** Die Kosten für die Digitalisierung des Unterrichts dürfen nicht auf die Eltern abgewälzt werden. Statt teurer Privatgeräte fordert die AK einen Tablet-Klassensatz mit digitalem Unterrichtsmaterial für alle Pflichtschulen und den verstärkten Einsatz von kostenlosen, lizenzfreien Unterrichtsmaterialien.

Antrag 05

der **AUGE/UG** –

Grüne, Alternative und Unabhängige GewerkschafterInnen

6. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode

der AK-Niederösterreich

am 11.11. 2016

Musikschulen

Musikschulen sind ein für das aktive Musikleben in Österreich und für die individuelle musisch- kreative Entfaltung der Menschen elementar wichtiger Bestandteil des allgemein zugänglichen Bildungsangebotes.

Das International Music Council, das 1949 von der Unesco gegründetete, weltweit größte Netzwerk von Musikorganisationen und -institutionen sowie Musikschaffenden und darüber hinaus das beratende Gremium der Unesco in Fragen der Musik, hat folgende fünf musikalischen Grundrechte verabschiedet:

1. Das Recht aller Menschen auf freien musikalischen Ausdruck
2. Das Recht aller Menschen, musikalische Fähigkeiten zu erwerben
3. Das Recht aller Menschen auf Zugang zu musikalischen und kulturellen Aktivitäten durch Teilnahme, Zuhören, Kreation und Information
4. Das Recht für Kulturschaffende auf geeignete Ausstattung, um ihre Kunst auszuüben und durch alle Medien zu kommunizieren
5. Das Recht für Kulturschaffende, gerechte Anerkennung und Bezahlung für ihre Arbeit zu erhalten.

Damit sind fundamentale Grundsätze formuliert, die zum einen für alle Menschen den niederschweligen Zugang zu kulturellem Ausdruck gewährleisten sollen und zum anderen das Recht der Kunst- und Kulturschaffenden auf adäquate Honorierung ihrer künstlerisch/pädagogischen Leistungen betonen.

Die österreichischen Musikschulen werden in jedem Bundesland verschieden gestaltet, sind also Ländersache. Daraus resultieren für Musikschulen und deren Lehrende unterschiedliche Arbeitsverträge, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsbelastung.

Der Ausbau der ganztägigen Schulform bringt wiederum eine steigende Notwendigkeit der Zusammenarbeit von öffentlichen Schulen und Musikschulen. Durch die gewachsene Infrastruktur, - Musikschulen sind oft in eigenen Gebäuden untergebracht -, besteht die Gefahr des "Aushungerns" dieser Institutionen.

Musische Ausbildung wird jedoch in großem Umfang von Eltern und SchülerInnen gewünscht, wobei sich hier auch eine große Chance innerhalb der Ganztagschulen ergibt, qualitativ hochwertigen Instrumental-/Gesangsunterricht anzubieten, und dem "Taxieltern"-Dasein (d.h. Eltern bringen ihre Kinder von einer Institution in die nächste) Einhalt zu gebieten.

Deshalb wäre zu prüfen, inwiefern Musikschulen als solche (!), innerhalb öffentlicher Schulen, nicht zuletzt infrastrukturell, untergebracht werden können.

Ein "Zukauf" von Instrumental-/GesangspädagogInnen etwa als FreizeitpädagogInnen oder "Leiharbeitskräfte" und dadurch billiger, als von der öffentlichen Hand bezahlte GanztagslehrerInnen, ist aus Gründen der ungleichen Belohnung bei gleich qualifizierter Arbeit abzulehnen. Instrumental-/Gesangspädagogik ist ein universitäres Studium mit Bachelor-/Master-Abschluss.

Ausgabenseitige Budgetkonsolidierung durch Sparpakete betreffen das öffentliche Bildungssystem inklusive der öffentlichen Zuschüsse für private und halböffentliche Kultur- und Bildungseinrichtungen, der Druck wird auf die Beschäftigten weitergegeben. Vermögen, Gewinne, Erbschaften, internationales Finanz- und Spekulationskapital leisten weiterhin keine angemessenen Steuern für den Wohlfahrtsstaat.

Es gibt keine gemeinsame gewerkschaftliche Vertretung für Musikschnullehrende, da entsprechend unterschiedlicher Arbeitgeber unterschiedliche Gewerkschaften zuständig sind: younion, GPA-djp, GÖD.

Die 6. Vollversammlung 15. Funktionsperiode der Arbeiterkammer NÖ möge daher beschließen:

Im ArbeitnehmerInnen-Interesse der Instrumental- und GesangspädagogInnen, der Studierenden der Instrumental-/Gesangspädagogik und der Eltern schulpflichtiger Kinder fordert die AK:

- **Prüfung des (infrastrukturellen) Potentials an (Ganztags)-Schulen, Musikschulen als solche zu integrieren.**

Ein Bundesrahmengesetz bzw. bundeseinheitliche Rahmenbestimmungen für Musikschulen.

KonsumentInnen



Antrag 19

Strengere rechtliche Bestimmungen und mehr Transparenz für Inkassokosten

Derzeit ist die Situation für SchuldnerInnen eine recht unbefriedigende und vor allem auch unübersichtliche. Grundsätzlich können Inkassokosten von KonsumentInnen immer dann eingefordert werden, wenn sie der zweckentsprechenden Rechtsverfolgung dienen, Rechtsgrundlage für die zulässigen Höchstsätze der Kosten ist die Inkassobüroverordnung.

Die häufigsten Beschwerdefälle von betroffenen KonsumentInnen und die Hauptkritikpunkte der Konsumentenberatung der NÖ Arbeiterkammer betreffen die fehlende Wertanpassung in der Inkassobüroverordnung und der in vielen Forderungsschreiben fehlende Hinweis auf die Umsatzsteuer.

Die engagierten und mündigen KonsumentInnen sind nicht in der Lage die Höhe einer Inkassoforderung auf ihre Rechtmäßigkeit zu überprüfen, ja selbst für die BeraterInnen ist damit ein nicht unbeträchtlicher Aufwand verbunden, eine rasche Auskunft am Sprechtag oder gar im Rahmen der Telefonberatung ist unmöglich.

Die Verordnung hat zwar Höchstsätze fixiert, diese sind aber hinsichtlich der Steigerungen an den Verbraucherpreisindex gebunden. Also muss man den jeweils gültigen Höchstsatz erst kompliziert errechnen.

Der Gesetzgeber hat völlig richtig das Instrument der Verordnung gewählt, die rasch anpassbar und änderbar ist. Es spricht also nichts dagegen, das Bundesministerium für Wirtschaftliche Angelegenheiten als zuständige Behörde in die Pflicht zu nehmen und aufzufordern, diese Höchstsätze jährlich über den Verordnungsweg unmittelbar zu aktualisieren. So funktioniert es klaglos bei den Höchsttarifen der Rechtsanwälte, aber auch der Rauchfangkehrer, um nur zwei Beispiele zu nennen.

Hinsichtlich der Ausweisung der Steuerbelastung ist festzuhalten, dass es eine gesetzliche Grundregel gibt, die lautet, den KonsumentInnen gegenüber ist

immer der Endpreis zu nennen. Unserer Ansicht nach gibt es keine sachliche Rechtfertigung, warum das für diese Branche anders sein sollte.

Die Erfahrung zeigt, dass viele Betriebe nicht einmal darauf hinweisen, dass zu Ihrer Forderung noch die Steuer dazukommt, geschweige denn, dass man auf den konkreten Steuersatz aufmerksam macht!

In der Beratung fallen immer wieder Fälle auf, in denen die Höhe der Inkassokosten bereits die Höhe der Grundforderung übersteigt. Dies kann rasch der Fall sein, wenn nur recht kleine Raten geleistet werden können. Evidenzhaltungsgebühren fallen da aber trotzdem an. Die Rechtslage sieht hier vor, die Angemessenheit der Betreuungskosten zu prüfen, was letztlich nur die Gerichte entscheiden können. Auch dabei handelt es sich um unzumutbare Zusatzkosten, die hier vorab wieder einen offenbar finanziell sowieso angeschlagenen Schuldner treffen. Auch diesbezüglich wäre eine Festlegung – etwa die Deckelung von Betreuungskosten in der Höhe der Grundforderung in der Verordnung hilfreich.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher:

Die Höchstarife sollen jährlich zahlenmäßig in der Inkassobüroverordnung festgelegt werden.

Die Zahlungsaufforderungen an die KonsumentInnen sollen verpflichtend Summen nennen, die bereits die Steuer enthalten.

Neu eingeführt werden soll eine Deckelung der Betreuungskosten in der Höhe der Grundforderung.

Politik, Gesellschaft und Chancengleichheit

Antrag 9

Behebung verfassungswidriger Bestimmungen im VKG

Das Mutterschutzgesetz sieht in seinem Geltungsbereich die Anwendung für Dienstnehmerinnen, die in einem Betrieb von Land, Gemeinde oder Gemeindeverband beschäftigt sind, vor.

Das Väterkarenzgesetz, welches grundsätzlich gleichlautend ist mit dem Mutterschutzgesetz, schließt jedoch in § 1 die Anwendung auf Beschäftigte in Betrieben von Land, Gemeinde oder Gemeindeverbänden aus.

Dies führt dazu, dass Männer und Frauen in ein und demselben Betrieb unterschiedliche Ansprüche haben. So fällt beispielsweise eine Krankenschwester in einem Landeskrankenhaus unter den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes und hat alle daraus resultierenden Ansprüche, während ein OP-Gehilfe im selben Landeskrankenhaus vom Geltungsbereich des Väterkarenzgesetzes ausgeschlossen ist und daher anlässlich der Geburt eines Kindes nur die (schlechteren) Ansprüche aus dem NÖ-Väterkarenzurlaubsgesetz hat.

Der, auch verfassungsrechtlich bedenkliche, unterschiedliche Geltungsbereich von Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz führt zu einer Ungleichbehandlung von Männern und Frauen.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher den Bundesgesetzgeber auf, das Väterkarenzgesetz dahingehend anzugleichen, dass das Väterkarenzgesetz auch auf Beschäftigte in Betrieben von Land, Gemeinde oder Gemeindeverband unter den Geltungsbereich anwendbar ist.

Antrag 10

Vorzeitige Beendigung der Karenz bei besonderen Umständen

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sehen die Möglichkeit vor, das Dienstverhältnis anlässlich der Geburt eines Kindes bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu karenzieren. Das Kinderbetreuungsgeldgesetz sieht derzeit vier Pauschalvarianten und eine einkommensabhängige Bezugsvariante vor. Diese Varianten haben eine Bezugsdauer zwischen 12 Monaten und längstens 30 Monaten. Ab 1. März 2017 gibt es das sogenannte Kinderbetreuungsgeld-Konto. Hier können die Eltern die Bezugsdauer flexibel wählen zwischen 365 Tagen und bis zu 851 Tagen.

Sehr oft kommt es vor, dass vor allem Frauen eine kürzere Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes wählen, jedoch den arbeitsrechtlichen Anspruch auf Karenzierung des Dienstverhältnisses komplett ausschöpfen und dem Dienstgeber eine Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes melden.

Die Eltern sind während des Kinderbetreuungsgeldbezuges krankenversichert, nach Bezugsende und vor Aufnahme des Dienstverhältnisses besteht kein Versicherungsschutz. Mütter und Väter, die in einer Partnerschaft leben, haben die Möglichkeit sich bei ihrem Partner mitzuversichern.

Sollten sich die Eltern jedoch getrennt haben, so hat jener Elternteil, der eine längere Karenzierung des Dienstverhältnisses gemeldet hat als er Kinderbetreuungsgeld bezieht, keine Mitversicherungsmöglichkeit.

Arbeitsrechtlich ist ihm die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit während der Karenz untersagt, lediglich eine geringfügige Beschäftigung ist mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Auch eine vorzeitige Beendigung der Karenz ist gesetzlich nicht möglich und ist die Mutter/der Vater auf das Entgegenkommen des Dienstgebers diesbezüglich angewiesen.

Bei der geltenden Gesetzeslage haben die betroffenen Personen daher nur die Möglichkeit, sich über eine geringfügige Beschäftigung nach § 19a ASVG selbst zu versichern – und sind auch hier auf die Zustimmung ihres Dienstgebers zur geringfügigen Beschäftigung angewiesen.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert den Bundesgesetzgeber daher auf, das Mutterschutzgesetz und

Väterkarenzgesetz zu ändern, sodass für Mütter und Väter die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung der Karenz, wenn die Mitversicherungsmöglichkeit wegfällt, geschaffen wird.



Antrag 11

Gesetzliche Anrechnung der Karenz auf dienstzeitabhängige Ansprüche

Derzeit sieht das Gesetz eine Anrechnung im Ausmaß von maximal 10 Monaten bezüglich Kündigungsfrist, Entgeltfortzahlung im Krankenstand und Urlaubsausmaß vor.

Zahlreiche Kollektivverträge beinhalten großzügigere Anrechnungen der Karenz, hin bis zur Anrechnung der gesamten Karenz bezüglich der Abfertigung, Berechnung der Verwendungsgruppenjahre, Urlaubsausmaß und Jubilarehrungen.

Oft sind die Bestimmungen für die Angestellten-Kollektivverträge großzügiger als jene für die Arbeiter und in den typischen Beschäftigungsfeldern von Frauen finden sich häufig nur die Verweise auf die gesetzlichen Bestimmungen. So kennt der Kollektivvertrag für Handelsangestellte (VerkäuferInnen) keine gesonderten Anrechnungsbestimmungen für die Zeiten der Karenz, jener für Angestellte im Kollektivvertrag Bau jedoch die Anrechnung von bis zu 24 Monaten für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert den Bundesgesetzgeber daher auf, das Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz dahingehend anzupassen, dass für alle Beschäftigungsgruppen die Anrechnung der gesetzlichen Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes für sämtliche dienstzeitabhängigen Ansprüche zu erfolgen hat.

Antrag 13

Mehr Transparenz in den Einkommensberichten

Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten müssen alle zwei Jahre verpflichtend einen Einkommensbericht erstellen. Die Einkommensberichte müssen Angaben enthalten über die Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen Verwendungsgruppen, in den Verwendungsgruppenjahren und das Durchschnitts- oder Medianentgelt von Frauen und Männern aufgeschlüsselt nach Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren.

Diese gesetzlichen Anforderungen führen dazu, dass die Einkommensberichte in der Regel unterschiedlich ausgestaltet, für die BetriebsrätInnen schwer deutbar sind und damit die beabsichtigte Wirkung nicht gegeben ist.

Ein weiterer Grund für die mangelnde Wirksamkeit der Einkommensberichte wird darin gesehen, dass der Einkommensbericht der Verschwiegenheitspflicht unterliegt. Auch an die Interessensvertretungen darf ein Einkommensbericht nur dann übermittelt werden, wenn eine rechtliche Frage zu selbigem besteht.

Auch ein Einkommensbericht, der Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern deutlich aufzeigt, führt zu keinerlei Sanktionen für die betroffenen Unternehmen. Im Gesetz sind weder Maßnahmen zur Gleichstellung binnen einer gewissen Frist, noch finanzielle Sanktionen vorgesehen.

Die 6. Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert daher, dass in den Einkommensberichten zwingend Überzahlungen, Überstunden, Zulagen sowie Sachleistungen angeführt werden.

Weiters fordert die Arbeiterkammer Niederösterreich, dass Unternehmen, die keinen oder keinen aussagekräftigen Einkommensbericht erstellen, mit höheren Sanktionen belegt werden. Auch sollen Sanktionen drohen, wenn der Einkommensbericht deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen aufzeigt, jedoch kein Maßnahmenplan erstellt oder ein solcher nicht eingehalten wird.

Die Arbeiterkammer Niederösterreich fordert außerdem, dass die Verschwiegenheitspflicht aufgehoben und die Veröffentlichung auf der Unternehmenshomepage gesetzlich vorgeschrieben wird, da eine öffentliche Diskussion zu mehr Transparenz führt.