

**Wirtschaft, Umwelt,
Infrastruktur und
Mobilität**



NIEDERÖSTERREICH

Antrag 1

ELER – EU-Mittel für soziale Dienstleistungen im ländlichen Raum abrufen

Bund und Länder haben im Rahmen der Programme der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds für die Periode von 2014-2020 Fördermittel für soziale Infrastruktur und Dienstleistungen bereitgestellt. Die Arbeiterkammern brachten sich in diesem Prozess intensiv ein, wobei es ihnen besonders wichtig war, dass auch der „Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER)“ soziale Dienste und Gesundheitsleistungen fördert. Mit unserer Unterstützung gelang es Bundesminister Hundstorfer 118,35 Mio. Euro an EU-Mitteln für diesen Zweck zu reservieren. Inklusiv der nationalen Kofinanzierung, stehen nun 235,40 Mio. Euro für die Förderung sozialer Infrastruktur im ländlichen Raum zur Verfügung.

Niederösterreich kann aus diesem Fördertopf 30,5 Mio. Euro an europäischen Mitteln erhalten. Zusammen mit den Kofinanzierungsmitteln des Landes ergibt das rd. 61,7 Mio. Euro. Dies entspricht einer Anschubfinanzierung für ca. 1000 Arbeitsplätze im sozialen Bereich. Die Mittel könnten schon seit zwei Jahren direkt in soziale Infrastrukturprojekte in Gemeinden mit weniger als 30.000 Einwohnern fließen.

Andere Bundesländer nutzen diese Gelder schon zum Ausbau mobiler Betreuungsangebote und zum Aufbau ambulanter Gesundheitsleistungen.

In Niederösterreich könnte Infrastruktur insbesondere zur Kinderbetreuung als auch zur Jugend- und Seniorenbetreuung geschaffen oder verbessert und Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen errichtet werden. Dies käme allen Menschen im ländlichen Raum zu Gute.

Die 7. Vollversammlung der AK Niederösterreich fordert die Landesregierung auf, eine passende Förderinfrastruktur zu schaffen, um die Nutzung dieser für Niederösterreich vorgesehenen Gelder zu ermöglichen.

Antrag 2

Aktivitäten gegen Lohn- und Sozialdumping und Maßnahmen zum Schutz des niederösterreichischen Arbeitsmarkts

Das Arbeitskräfteangebot in Niederösterreich nahm von 2010 bis 2016 um ca. 50.000 Personen zu, fast 60% davon aus neuen EU-Mitgliedstaaten. Hinzu kommen 2016 österreichweit 170.000 entsendete ArbeitnehmerInnen. 2015 lag Österreich europaweit in absoluten Zahlen an vierter Stelle, was aufgenommene Entsendete anging, hinter Deutschland, Frankreich und Belgien. Obwohl zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, finden viele in Niederösterreich lebende Menschen wegen dem großen Andrang auf dem Arbeitsmarkt, keine Arbeit. Besonders stark betroffen sind Frauen, ältere Arbeitslose und Menschen mit Migrationshintergrund. Der Druck auf den Arbeitsmarkt wird auch durch die geltenden europäischen Regelungen nicht spürbar abgeschwächt.

Durch die existierenden Lohnunterschiede gegenüber den neuen Mitgliedsstaaten gewinnt die Arbeitnehmerfreizügigkeit an sozialpolitischer Brisanz. Entsenderichtlinie, grenzüberschreitende Leiharbeit und Auslandspendler verschärfen den Lohndruck.

Die europäischen Regelungen sind auf diese Situation nicht ausgelegt, und Österreich ist besonders betroffen. Eine Angleichung der Löhne und Sozialleistungen nach oben wird noch viele Jahre benötigen. Niederösterreichische ArbeitnehmerInnen sind einem unfairen Wettbewerb ausgesetzt, und wir benötigen innerstaatliche Maßnahmen um unseren Arbeitsmarkt zu schützen.

Gegen Lohn- und Sozialdumping wurde schon viel von gesetzgeberischer Seite unternommen. Trotzdem mangelt es den Behörden immer noch an Kapazitäten angesichts der Menge der zu überwachenden Betriebe. Die Kooperationsbereitschaft von Behörden anderer Mitgliedsstaaten ist nicht groß. Besonders betroffen sind der Baubereich und die Gastronomie.

Der Vorschlag zum europäischen Dienstleistungspaket lässt befürchten, dass Scheinselbstständigkeit Vorschub geleistet wird und sich die oben geschilderte Situation verschärft. Dabei soll das Herkunftsland überprüfen, ob die im Aufnahmeland gegebenen Voraussetzungen für eine Dienstleistung gegeben sind, die österreichischen Behörden könnten dies nur äußerst schwer kontrollieren. Der darin enthaltene Vorschlag zu einer Notifikationsrichtlinie stellt einen starken Eingriff in die nationale Souveränität dar.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert die österreichische Bundesregierung und ihre Mitglieder, insbesondere im Rahmen ihrer Tätigkeit im Rat der Europäischen Union und die österreichischen Mitglieder des Europäischen Parlaments, dazu auf, alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, die folgenden Punkte umzusetzen:



- Verringerung des Drucks auf den (nieder-)österreichischen Arbeitsmarkt und Sicherstellung einer Teilnahme aller in Niederösterreich arbeitenden Menschen am österreichischen Sozialversicherungssystem. (z.B. durch eine Anpassung des Umgangs mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit an die Arbeitsmarktlage in bestimmten Branchen)
- Mehr Personal gegen Lohn- und Sozialdumping und eine bessere Vernetzung mit ausländischen Behörden, um korrekte Anmeldungen und Durchsetzung von Strafen sicherzustellen.
- Ablehnung des vorliegenden Vorschlags zum europäischen Dienstleistungspaket.



Antrag 3

Gegen eine Zerschlagung der ÖBB

In den Medien wurde zum wiederholten Mal von den Vorhaben berichtet, die ÖBB zu spalten und in einer Österreich Holding - neben der ÖBIB - eine Infrastruktureinheit zu gründen, in der unter anderem dann auch die ÖBB Infrastruktur zu finden sein soll.

Die Österreich Holding soll unter die Zuständigkeit des Finanzministeriums fallen.

Die Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen Niederösterreich spricht sich strikt gegen eine Spaltung der ÖBB aus. Die ÖBB sind der größte Mobilitätsanbieter in Österreich und somit der wichtigste Partner für die Erbringung des öffentlichen Verkehrs für den Bund und die Länder. Die Verwaltung der Staatsbeteiligungen direkt durch den zuständigen Minister funktioniert jetzt sehr gut und spiegelt sich in der guten Verkehrsversorgung, bei der die Kundenorientierung im Vordergrund steht, wider. Die ebenfalls erwähnte Überlegung „private Investoren mit ins Boot zu holen“ wird strikt abgelehnt. Die Erfahrungen mit den Privatisierungen im Infrastrukturbereich gingen in der Vergangenheit immer zu Lasten der Kunden und der Staaten aus.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert die Beibehaltung der ÖBB als größten Mobilitätsanbieter Österreichs unter der Zuständigkeit des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie. Ein gut funktionierender öffentlicher Verkehr ist von großer Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und somit auch ein Teil des Gemeinwohls.



Antrag 10

3. Piste

Die Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen Niederösterreich ist der festen Überzeugung, dass die Schaffung von Infrastrukturen für den Wirtschaftsstandort Niederösterreich wichtig ist und dadurch in Niederösterreich zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Dazu zählt im internationalen Wettbewerb auch die 3. Piste für den Flughafen in Schwechat.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in Wahrnehmung seiner gesetzlichen Verpflichtung verschiedene öffentliche Interessen gegeneinander abgewogen.

Eine Abwägung öffentlicher Interessen in Fällen wie jenem der 3. Piste für den Flughafen in Schwechat, ist jedoch hochpolitisch.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich

fordert den Gesetzgeber dazu auf, den Rahmen und die Maßstäbe für eine Abwägung öffentlicher Interessen so zu gestalten, dass grundsätzliche Abwägungen nicht im Einzelfall von Verwaltungsgerichten geschaffen werden müssen, sondern durch die Politik schon gesetzlich vorgegeben sind.

ANTRAG 5

der NÖAAB-FCG – AK Fraktion
an die 7. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XV. Funktionsperiode
am 12. Mai 2017

Arbeitsplätze müssen Vorrang haben!

Erst kürzlich hat der Flughafen Prag bekanntgegeben, eine 3. Piste zu bauen. Andere Flughäfen in Europa sind ebenfalls auf Wachstumskurs. Nur in Österreich verhindert eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts eine Weiterentwicklung der wichtigsten Arbeits- und Wirtschaftsregion im Osten Niederösterreichs.

Die 3. Piste am Flughafen ist ein wichtiger Jobmotor in der Ostregion Österreichs. Rund 75.000 Menschen verdanken heute schon ihren Arbeitsplatz direkt oder indirekt dem Flughafen. Die Kapazitäten am Flughafen sind bis 2025 ausgeschöpft. Mit dem Bau der 3. Piste könnten zusätzlich bis zu 30.000 neue Arbeitsplätze entstehen.

Gerade in der Region rund um den Flughafen Schwechat sorgt die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts für Unmut. Selbst die Richter haben in ihrer Urteilsbegründung festgestellt, dass der Bau der 3. Piste Arbeitsplätze schaffen und auch die internationale Attraktivität sichern würde. Allein im letzten Jahr sind etwa 600 neue Arbeitsplätze rund um die Airport-City entstanden.

Im neuen Arbeitsprogramm hat die Bundesregierung ganz klar die Schaffung von Arbeitsplätzen als Ziel formuliert. Dabei muss der Grundsatz gelten: „Arbeitsplätze müssen Vorrang haben!“, denn die Region im Osten darf nicht ihren internationalen Anschluss verlieren.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, die Bundesregierung aufzufordern, alles zu unternehmen, damit nach dem Grundsatz „Arbeitsplätze müssen Vorrang haben!“ die Weiterentwicklung der Ostregion nicht gefährdet ist und mehr als 30.000 neue Arbeitsplätze entstehen können.

NÖAAB-FCG - AK Fraktion

3100 St.Pölten, AK-Platz 1

Telefon: 00432742 20204/21140, Email: franz.hemm@aknoe.at



Antrag 08

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Auch Konzerne brauchen Regeln!

Die Erarbeitung des UN-Abkommens zur Regulierung von transnationalen Konzernen (*Treaty on transnational corporations and other business*, kurz: TNC-Treaty) wurde von einer zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe am 24. Oktober in Genf fortgesetzt. Das TNC-Treaty bietet die historische Chance, den Menschen zu Gerechtigkeit zu verhelfen, die von den negativen Auswirkungen transnationaler Konzerne betroffen waren und sind.

Die zwischenstaatliche Arbeitsgruppe hat die Relevanz der bereits bestehenden *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, bei denen es sich um unverbindliche Selbstverpflichtungen handelt, bestätigt. Sie halten die menschenrechtliche Verpflichtung eines Staates, Schutz vor Konzernen und anderen Unternehmen zu gewährleisten, ganz klar fest. Zahlreiche Beispiele aus der Vergangenheit haben gezeigt, dass freiwillige Maßnahmen hinsichtlich transnationaler Konzerne dies nicht garantieren können. Daher braucht es ein rechtlich bindendes Rahmenwerk.

Die besondere menschenrechtliche Herausforderung, die transnationale Konzerne darstellen, wurde bereits ausführlich dokumentiert und bedarf – aufgrund der Transnationalität der betreffenden Unternehmen – einer internationalen Antwort. Die Aktivitäten nationaler Unternehmen können ohnehin durch nationale Gesetzgebungen reguliert werden.

Die EU und ihre Mitgliedsstaaten wurden sowohl vom EU-Parlament als auch vom UN-Menschenrechtsrat dazu aufgefordert, sich konstruktiv am Treffen und dem weiteren Prozess zu beteiligen. Die Nicht-Beteiligung Österreichs und der EU und ihre widersprüchliche Argumentation erwecken zunehmend den Eindruck, dass die europäischen Länder die Interessen von Konzernen über ihre menschenrechtlichen Verpflichtungen stellen.

Die AUGE/UG stellt daher den

A N T R A G

Die Vollversammlung der Niederösterreichischen Kammer für Arbeiter und Angestellte fordert die Bundesregierung auf sich an den Verhandlungen über ein verbindliches UN-Abkommen zur Regulierung von transnationalen Konzernen aktiv zu beteiligen.

Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass die Arbeit der zwischenstaatlichen Arbeitsgruppe vor unangemessenem Einfluss durch Unternehmen geschützt wird. Europäische Staaten sollten transnationale Konzerne nicht in die Verhandlungen zu deren eigenen Regulierung miteinbeziehen, sondern ihre regulatorische Macht unabhängig zum Schutz der von Menschenrechtsverstößen durch Konzerne Betroffenen einsetzen.

Antrag 09

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Kostenwahrheit im Güterverkehr

Gütertransport verursacht hohe Umweltbelastungen und große Kosten für die Straßenerhaltung und Sanierung. Die Kosten für Straßensanierungen werden in den kommenden Jahren stark steigen. Viele Straßen müssten aufgrund ihres Alters generalsaniert werden. Die Ausgaben sollten jedoch verursachergerecht getragen werden. Doch derzeit kommt der Güterverkehr nur zum Teil für die Schäden auf. Aktuell bezahlen Frächter keine kilometer- und tonnenbezogene Steuer für den Transport der Güter auf Bundes-, Landes- und Gemeindestraßen. Schwere LKW ruinieren die Straßen aber bis zu 35.000-mal mehr als ein PKW. Um sich die Autobahngebühren zu ersparen werden zunehmend mehr Güter auf Bundes- und Landesstraßen transportiert. Aber gerade Landes-, Bundes- und Gemeindestraßen führen näher an Häusern und Wohnungen vorbei.

Die BürgerInnen haben ein Recht auf Schutz ihrer Gesundheit und Luft. Wer mehr transportiert soll auch mehr zahlen. Diese Kostenwahrheit würde auch den regionalen Betrieben Vorteile bringen. Die Landes-, und Gemeindebudgets werden durch „Autobahnmautflüchtlinge“ und die von diesen LKW verursachten Kosten stark belastet. Diese Kosten müssen dann von allen SteuerzahlerInnen aufgebracht werden.

Die AUGE/UG stellt daher den

A N T R A G

Die Vollversammlung der Niederösterreichischen Kammer für Arbeiter und Angestellte fordert den Verkehrsminister auf, die Kostenwahrheit für die Straßenerhaltung durch eine LKW-Tonnen-Kilometerabgabe zur Erhaltung der Bundes-, Landes- und Gemeindestraßen für ganz Österreich so schnell wie möglich umzusetzen.



Antrag 1

ÖBB Infrastruktur AG

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich fordert folgendes:

Keine Verschiebung der ÖBB Infrastruktur AG vom BMVIT zum Finanzministerium

Laut einem Artikel von Andrea Hodoschek im Kurier vom 6.März 2017¹ wünscht sich Finanzminister Schelling, die ÖBB Infrastruktur AG, die derzeit unter dem Dach des BMVIT steht, in eine Österreich Holding, unter der Zuständigkeit des Finanzministeriums, zu bringen.

Argumentiert für diese Änderung wird laut Artikel seitens Schelling mitunter mit der unbefriedigenden Einnahmensituation der ÖBB Infrastruktur AG (Infrastruktur Benützungsentgelt) und den hohen Subventionen an die ÖBB Infrastruktur AG.

Wir sehen keine Möglichkeit, unter dem Dach des Finanzministeriums" ein höheres Benützungsentgelt veranschlagen zu können, da die Höhe dieses Benützungsentgelts durch Richtlinien der EU begrenzt sind. Für uns ist die Verkehrsinfrastruktur des Landes von höchster Wichtigkeit, da sie die Grundlage für Wirtschaftswachstum im Güterverkehr und Mobilität im Personenverkehr sichert und somit gehört sie unter das Dach der Experten des BMVIT.

Wir als Liste Perspektive fordern die AK Niederösterreich auf sich für den Verbleib der ÖBB Infrastruktur AG unter dem Dach des BMVIT einzufordern.

¹<https://kurier.at/wirtschaft/finanzminister-schelling-will-oebb-aufteilen/250.035.487> (12.04.2017)



Antrag 2

Gleiche Chancen auf Augenhöhe statt verzerrtem Wettbewerb

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich fordert folgendes:

„Taxi oder Online Fahrtendienstplattformen“ - Gesetze und Vorschriften müssen für alle gelten“

Der Druck auf die Österreichische Taxibranche und auf die davon betroffenen Lenker wächst von Tag zu Tag, weil aktuell der Fahrtendienst „Uber“ (das Unternehmen steht hier nur als Synonym – es kann jeden Tag ein anderes neues Online-Unternehmen auf dem „Markt“ erscheinen) die für Taxidienste geltende Vorschriften einfach umgeht.

Hier geht es nicht um die Frage oder Diskussion, ob man für oder gegen die digitale Wandlung unserer Welt ist. Zweifellos sind Onlineplattformen aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken.

Wir benötigen ein „zeitkonformes Regelwerk“, das sowohl neue Geschäftsideen fördert und gleichzeitig einen fairen Wettbewerb sichert.

Es ist an der Zeit, die Chancengleichheit für alle Beteiligten wiederherzustellen. Die derzeit geltenden Vorschriften und Gesetze wurden anno dazumal für das Wohl aller Seiten, Arbeitnehmer, Unternehmer und Konsumenten für einen „fairen Marktplatz“ geschaffen. Die Rahmenbedingungen müssen für „Online-Fahrtendienste“ die gleichen Vorschriften und Gesetze beinhalten wie für Taxiunternehmer und juristische Schlupflöcher müssen gestopft werden.

Es braucht zweifellos moderne Spielregeln, hier sind für uns die wichtigsten Punkte, die aktualisiert gehören:

- Einheitliche Regelung für die Nutzung der Registrierkasse. Während Registrierkassen im Taxi verpflichtend sind, sind über „Online Fahrtendienste“ gebuchte Fahrten von der Registrierkassenpflicht befreit.
- Taxifahrer unterziehen sich einer regelmäßigen gesundheitlichen Überprüfung, „Online Fahrtendienst“-Lenker nicht.
- Taxifahrer legen eine Prüfung über Ortskenntnisse ab. Diese „Qualitätssicherung“ gibt es bei der Konkurrenz nicht. Auch im Zeitalter von Navigationsgeräten sind Ortskenntnisse eine Grundbedingung.
- Bei Unfällen im Taxi haftet das Taxiunternehmen beziehungsweise dessen Haftpflichtversicherung für die „Kundschaft“.

Die 7. Vollversammlung der AK Niederösterreich der XV. Funktionsperiode fordert nach dem Prinzip „Gleiche Branche - gleiche Vorschriften“, die zuständigen Ministerien und das Land Niederösterreich auf, etwaige gesetzliche Aktualisierungen aktiv zu gestalten und das Thema präsent zu halten.

Arbeitsverhältnisse und soziale Sicherheit



Keine gesetzliche Erhöhung der Arbeitszeit – Keine Flexibilisierung zu Lasten der ArbeitnehmerInnen

Im Arbeitsprogramm der Bundesregierung ist die Arbeitszeitflexibilisierung unter Wahrung der Interessen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bis 30. Juni 2017 durch Sozialpartnereinigung vereinbart.

Sollte es hier zu keiner Einigung kommen, wird im 3. Quartal 2017 eine Regierungsvorlage zur Arbeitszeitflexibilisierung in Aussicht genommen.

Unter diesem zeitlichen Druck sind Wirtschaft und Industrie medial sehr aktiv, um ihre Position zu bewerben.

Diese ist nach den Aussagen sehr klar: Arbeitszeitflexibilisierung darf nichts kosten, 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit soll gesetzlich verankert werden, Höchstarbeitszeiten von 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich stehen auf dem Plan.

Es geht nicht um die Wünsche der ArbeitnehmerInnen, Beruf und Familie zu vereinbaren, längere Erholungszeiträume zu erhalten, sondern darum, keine Überstundenzuschläge mehr auszubezahlen, denn Durchrechnungszeiträume sollen auf 2 Jahre ausgedehnt werden.

Die Gewerkschaften haben bei den Kollektivvertragsverhandlungen die Möglichkeit auf spezielle Branchensituationen Rücksicht zu nehmen und den Betrieben gewisse Autonomie bei Betriebsvereinbarungen zuzuerkennen. Genau diese Flexibilität erfolgt auch bereits, so gibt es viele Kollektivverträge, die branchenweit durch Kollektivverträge mehr Überstunden, längere Normalarbeitszeit und auch durch Betriebsvereinbarung flexible betriebliche Modelle ermöglichen. Durch gesetzliche Änderungen soll hier die Position von Gewerkschaft und Betriebsräten geschwächt werden. Das kann nicht im Sinn der ArbeitnehmerInnen in Österreich sein.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich lehnt eine generelle gesetzliche Regelung zu Erweiterung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden und der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden ohne Berücksichtigung der Interessen der ArbeitnehmerInnen auf Schutz des Einkommens und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ab.

Antrag 11

Nachhaltige Arbeitsmarktpolitik für MindestsicherungsbezieherInnen

Jede/r BezieherIn der bedarfsorientierten Mindestsicherung in Österreich kann seit 1.1.2017 zur gemeinnützigen Tätigkeit verpflichtet werden. Ausgenommen sind nur Kranke, ältere Menschen und Personen, die nahe Angehörige mit der Pflegestufe 3 pflegen. BMS-BezieherInnen müssen grundsätzlich jede vom AMS zugewiesene Tätigkeit und Fortbildung annehmen, ausgenommen Stellen mit Bezahlung unter dem Kollektivvertrag. Darüber hinaus sollen MindestsicherungsbezieherInnen seit heuer, Arbeiten, die der Bürgermeister völlig frei aussuchen kann, ohne Entgelt verrichten. Bei Verweigerung drohen drastische Kürzungen. Selbst hilfeschuchende Menschen die sich in Teilzeitbeschäftigungen befinden, können verpflichtet werden. Damit besteht die Gefahr der Willkür durch die Gemeinde/die BürgermeisterIn.

Im Fall der MindestsicherungsbezieherInnen wiegt das besonders schwer, da diese sich erst gegen einen Kürzungsbescheid wehren können. Weigert sich eine Alleinerziehende, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht und Mindestsicherung bezieht, zum Beispiel unentgeltlich Straßen zu kehren, droht ihr eine empfindliche Kürzung. Diese kann zwar mittels Beschwerde bekämpft werden, bis zur Entscheidung muss die Frau allerdings mit der reduzierten Mindestsicherung leben. Da nirgends definiert ist, was gemeinnützige Tätigkeiten sind, kommen alle Arbeiten in Betracht. Auch bereits bestehende ordentliche Dienstverhältnisse können durch gemeinnützige Arbeit ersetzt werden, was zu Lohn- und Sozialdumping führt. Somit öffnet man prekären Arbeitssituationen Tür und Tor. Dagegen sprechen sich Arbeiterkammern und Gewerkschaften vehement aus.

In der Diskussion um diese gemeinnützigen Tätigkeiten wurde immer wieder argumentiert, sie sollen den Asylberechtigten bei der Integration helfen. Allerdings gibt es für Asylberechtigte ein verpflichtendes Integrationsjahr.

Fakt ist, dass von 20.000 BMS-BezieherInnen im November 2016 lediglich 3.800 arbeitsfähige VollbezieherInnen (BMS-Bezugsdauer von mindestens 7 Monaten) waren. Zwei Drittel sind AufstockerInnen und erhalten ein geringes Arbeitseinkommen oder eine Versicherungsleistung.

Gerade im Bereich der HilfsarbeiterInnen gibt es zurzeit einfach nicht genug Stellen für Arbeitssuchende. Hier noch weiter Druck aufzubauen ist sozialpolitisch nicht sinnvoll.

Statt BMS-BezieherInnen zu weitgehend unnötigen Tätigkeiten zu zwingen, sollte man nachhaltige Lösungen suchen, um diese wieder in den angespannten ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Eine Option ist es, arbeitssuchende Menschen in Notlagen mehr verpflichtende Transitarbeitsplätze anzubieten, bei denen die Betroffenen eine umfassende Beratung und Betreuung erhalten, damit Vermittlungshemmnisse verringert werden und diese dauerhaft auf eigenen Beinen stehen können.



Die Werkzeuge für eine aktive Arbeitsmarktpolitik gibt es in Niederösterreich bereits und mit dem Stufenmodell der sozioökonomischen Betrieben gelingt die Reintegration in den Arbeitsmarkt stellenweise gut. Diese Strukturen müssen ausgebaut werden.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher, dass das Land Niederösterreich eine nachhaltige Arbeitsmarktpolitik für BMS-BezieherInnen betreibt. Es müssen nachhaltige Arbeitsplätze geschaffen werden, damit die Menschen die Chance auf eine existenzsichernde Arbeit haben.

Antrag 15

„Keine faulen Kompromisse in der Arbeitszeitdiskussion“

Das Arbeitsprogramm der Bundesregierung sieht vor, dass die Regierung und die Sozialpartner gemeinsam an der Flexibilisierung der Arbeitszeit arbeiten, gleichzeitig soll ein Mindestlohn von € 1500 flächendeckend eingeführt werden. Der Auftrag ist klar, eine Neuregelung muss sowohl im Interesse der ArbeitgeberInnen, als auch der Beschäftigten sein.

Das deckt sich mit der klaren Haltung der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen: Arbeitszeitflexibilisierung darf keine Einbahnstraße sein!

Die gegenwärtige Arbeitszeitdiskussion, wie sie aber von Wirtschaft und Industrie geführt wird, beschäftigt sich fast ausschließlich mit der Flexibilisierung nach betrieblichen Bedürfnissen. Das Patentrezept dabei scheint zu sein: flexibler arbeiten für weniger Geld (länger arbeiten am Tag, länger arbeiten in der Woche, längere Durchrechnungszeiträume und Abgeltung ohne Überstundenzuschläge).

Die Arbeit soll für die Wirtschaft also schlicht billiger werden.

Namhafte Wirtschaftsvertreter halten das für legitim und begründen diese Entlastung mit den Verhandlungen über die Einführung eines Mindestlohns. Die simple Logik dabei ist: Wenn für die Wirtschaft beim Mindestlohn Mehrkosten entstehen, dann muss es Einsparungen bei der Arbeitszeit geben.

Ein fauler Kompromiss, den es in der wichtigen Zukunftsfrage der Arbeitszeitpolitik aber nicht geben darf.

Der Mindestlohn ist kein Tauschobjekt für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit rein nach betrieblichen Interessen, also ohne Rücksicht auf Erholungsphasen, Familienleben oder Freizeitgestaltung.

Die Arbeitszeitwünsche von Wirtschaft und Industrie können überdies bereits nach geltendem Recht in hohem Maße umgesetzt werden und die betriebliche Realität zeigt, dass in Österreich sehr flexibel gearbeitet werden kann.

Manche Arbeitgeber wollen sich daher unter dem Deckmantel der Flexibilisierung einfach nur Zuschläge sparen und begründet das ökonomisch völlig überzogen mit der geplanten Einführung des Mindestlohns.



Eine Diskussion über weitere Flexibilisierungsschritte bei der Arbeitszeit ist nur dann fair, wenn auch die Bedürfnisse der Beschäftigten entsprechend berücksichtigt werden:

- korrekte Bezahlung von Überstunden
- Erhalt der Gesundheit
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Autonomie bei der Mitgestaltung der Arbeitszeit
- generelle Verkürzung der Arbeitszeit (Wochen- und Jahresarbeitszeit)

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher, dass die Verhandlungen über den Mindestlohn, sowie über die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Interesse der ArbeitnehmerInnen getrennt zu führen sind. Es darf auch keinen Abtausch zwischen diesen beiden (nicht vergleichbaren) Verhandlungsgegenständen geben.

ANTRAG 3

der NÖAAB-FCG – AK Fraktion
an die 7. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XV. Funktionsperiode
am 12. Mai 2017

Neue Arbeitswelt - Flexible Arbeitszeiten

Die Bundesregierung hat sich in ihrem neuen Arbeitsprogramm auf eine Neuregelung der Arbeitszeiten geeinigt und dafür den Sozialpartnern eine Frist bis Ende Juni gesetzt, ein Paket zu vereinbaren, das die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Wirtschaft unter einen Hut bringt.

Geht es nach der Wirtschaft, soll die täglich zulässige Höchstarbeitszeit auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, am besten ohne Überstundenzuschläge. Permanent lamentieren Wirtschaftskreise über „Auftragsspitzen“ und über den Verlust der Wettbewerbsfähigkeit, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht flexibel sind. Tatsächlich geht es nicht um flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit.

Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann das nur heißen: Ein 12-Stunden-Tag ohne passende Rahmenbedingungen geht nicht. Wichtig ist aber auch, dass Arbeitnehmer durch flexiblere Arbeitszeiten keine Einkommenseinbußen haben. Deshalb sollen die Sozialpartner dafür geeignete Rahmenverbindungen festlegen.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, die Sozialpartner aufzufordern, nur ein Rahmenpaket zu vereinbaren, welches sich als flexibel im Sinne der Beschäftigten darstellt ohne Einkommensverlust und die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Wirtschaft berücksichtigt.

ANTRAG 4

der NÖAAB-FCG – AK Fraktion
an die 7. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XV. Funktionsperiode
am 12. Mai 2017

*Verlängerung der Tätigkeitsdauer
der Behindertenvertrauenspersonen*

Seit 1. Jänner 2017 gelten die neuen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), wonach die Funktionsperiode von Betriebsrat, Zentralbetriebsrat und SE-Betriebsrat fünf Jahre beträgt.

Außerdem verlängert sich generell die Bildungsfreistellung für Betriebsräte um drei Arbeitstage innerhalb einer Funktionsperiode bis zum Höchstausmaß von drei Wochen und drei Arbeitstagen.

Völlig vergessen wurde bei all den erwähnten Körperschaften auf die Behindertenvertrauenspersonen, deren Tätigkeitsdauer nach § 22a (6) BEinstG noch immer nur vier Jahre beträgt.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, das Sozialministerium aufzufordern die Tätigkeitsdauer der Behindertenvertrauenspersonen ebenfalls auf 5 Jahre zu verlängern und die nunmehrige Regelung der Bildungsfreistellung für Betriebsräte auch für die Behindertenvertrauenspersonen in das BEinstG zu übernehmen.

NÖAAB-FCG - AK Fraktion

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon: 00432742 20204/21140, Email: franz.bemm@aknoe.at



Antrag 01

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Endlich die rechtliche Gleichstellung von Zeitausgleich und Urlaub im Krankheitsfall regeln

Der Oberste Gerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 29.05.2013 (9 ObA 11/13 b) ausgesprochen, dass eine Erkrankung den Verbrauch von vereinbartem Zeitausgleich nicht unterbricht. Das bedeutet, dass ein/e ArbeitnehmerIn, der/die Zeitausgleich konsumiert und währenddessen erkrankt, trotzdem sein/ihr Zeitguthaben verbraucht.

Im Spätsommer 2013 sollte trotz des ergangenen OGH-Urteils eine gesetzliche Änderung erfolgen, da sich die Parteien grundsätzlich darüber einig waren, dass ein Krankheitsfall im Zeitraum eines Zeitausgleichs nicht unterschiedlich zur Regelung im Urlaub behandelt werden dürfe.

Bis zum Beginn des Jahres 2017 ist immer noch keine neue Regelung erfolgt.

Antrag

Die Vollversammlung der Niederösterreichischen Kammer für Arbeiter und Angestellte fordert daher die Bundesregierung nochmalig auf, endlich die rechtliche Gleichstellung von Zeitausgleich und Urlaub im Krankheitsfall zu regeln.

Antrag 03

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Entgeltfortzahlungsfonds wieder einführen – Unfallversicherung entlasten

Die Unfallversicherung trifft Vorsorge für die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die erste Hilfeleistung bei Arbeitsunfällen sowie für die Unfallheilbehandlung, die Rehabilitation von Verletzten und die Entschädigung nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die Vorsorge umfasst auch die Forschung nach den wirksamsten Methoden und Mitteln zur Erfüllung dieser Aufgaben sowie der sonstigen Aufgaben im Bereich der arbeitsmedizinischen Betreuung der Versicherten, soweit deren Durchführung der Unfallversicherung übertragen ist. Ein großes Aufgabenfeld angesichts der Tatsache, dass ein Drittel aller I-Pensionsanträge auf Grund psychischer Erkrankungen erfolgt.

Der Gesetzgeber reagiert auf diese Entwicklung jedoch nicht mit der Konkretisierung der Aufgaben der Unfallversicherung, sondern mit deren ökonomischer Aushöhlung. Die Reduktion des Unfallversicherungsbeitrags, die mit Sommer 2014 wirksam wurde, führte im Folgejahr 2015 – dem bisher letzten mit vorliegender vollständiger Bilanz – zu einem Defizit von € 41 Mio. Im Arbeitsprogramm der Bundesregierung ist nunmehr neuerlich ein Leistung genannt, die zusätzlich zu den bereits bestehenden Leistungen für DienstgeberInnen den Anspruch auf Ersatz für eine zu leistende Entgeltfortzahlung für erkrankte DienstnehmerInnen in Betrieben mit höchstens 10 (in der Praxis aber 15) MitarbeiterInnen um 50% erhöht. Damit wird der AJVA abermals ein Finanzierungsauftrag erteilt, der sie in der Erfüllung ihrer eigentlichen gesetzlichen Aufgabe behindert.

Die bereits existente Regelung des Zuschusses im Fall der Entgeltfortzahlung wurde angesichts der Tatsache geschaffen, dass mit der Abschaffung des Entgeltfortzahlungsfonds durch die schwarz-blaue Regierung die Zahl der Kündigungen im Krankheitsfall stark zugenommen hat. Heute, zwölf Jahre nach Inkrafttreten dieser Regelung stellen wir fest, dass die Zahl der Kündigungen im Krankenstand nicht ab-, sondern vielmehr stark zunimmt.

Nachdem die Zielsetzung der Regelung offenkundig nicht erreicht werden konnte, ist sie durch eine effektive Regelung zu ersetzen, die nicht die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der AJVA behindert. Eine solche Lösung stellt die Wiederherstellung des Entgeltfortzahlungsfonds dar.

Antrag

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich tritt für die Schaffung bzw. Wiedereinrichtung eines beitragsgedeckten Entgeltfortzahlungsfonds ein.

Sicherzustellen ist jedenfalls, dass die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt nicht weiter durch Belastung mit widmungsfremden Aufgaben, wie etwa der Unterstützung von Unternehmen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, geschwächt und an der Erfüllung ihrer eigentlichen Kernaufgaben gehindert wird.

Antrag 07

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

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

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

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

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

die „Reduzierung der Tarifbindung“ sowie die „allgemeine Reduzierung der Lohnsetzungsmacht der Gewerkschaften“ als Ziel derartiger Arbeitsmarktreformen genannt.

Die eingeforderten Strukturreformen wurden alsbald in besonders stark von der Krise betroffene Staaten – aber nicht nur in diesen – umgesetzt. EU-Staaten die im Zuge der Euro-Krise vom IWF oder dem Europäischen Stabilitätsmechanismus „Hilfe“ zur Bedienung ihrer Staatsschulden erhielten, mussten sich zu umfangreichen Arbeitsmarktreformen verpflichten, die insbesondere auf eine Schwächung der Gewerkschaften, der Kollektivverträge und der Arbeitsrechte abzielten: Flächenkollektivverträge wurden durch Tariföffnungsklauseln ausgehöhlt, betriebliche Vereinbarungen bekamen gegenüber Branchenverträgen den Vorzug, Hürden für die Allgemeinverbindlichkeit von Kollektivverträgen wurden erhöht, auf betrieblicher Ebene auch nicht-gewerkschaftlichen ArbeitnehmerInnengruppen das Recht auf Lohnverhandlungen eingeräumt. All diese Maßnahmen führten zu massiven Einkommensverlusten bei den Beschäftigten, zu einem dramatischen Rückgang der kollektivvertraglichen Abdeckung und zu einer nachhaltigen Schwächung der Gewerkschaften und ihrer Verhandlungsmacht (Quelle: ETUI, DGB, WISO-Info 2/2014):

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

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

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

nach einer Zurückdrängung und Schwächung der Kollektivverträge nicht abreißen wird. Die AK Wien möge daher beschließen:

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

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

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

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

Antrag 10

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Die Niederösterreichische Kammer für Arbeiter und Angestellte möge sich dafür einsetzen, dass der letzte Satz im § 110 Absatz 6 ArbVG „Dieser Absatz gilt nicht Banken (§ 1 Bankwesengesetz BGBl. Nr. 532/1993) und Versicherungsunternehmen“ gestrichen wird.

Begründung:

§ 110 Arbeitsverfassungsgesetz regelt die Mitwirkung im Aufsichtsrat von Betriebsräten im Aufsichtsrat. Im § 110 (6) wird die Mitwirkung von Betriebsräten von Tochterunternehmen in die Aufsichtsräte von beherrschenden Unternehmen (Beteiligung von mehr als 50 %) geregelt. Im letzten Satz von Absatz 6 jedoch wird dieses Recht den ArbeitnehmerInnen-Vertretern von Banken und Versicherungen nicht gewährt.

Schneller/Preiss¹ meinen dazu in ihrem Kommentar zum ArbVG:

„Diese Regelung ist dann sachgerecht, wenn es sich um branchenfremde Beteiligungen von Kreditinstituten und Versicherungen handelt, weil dann davon auszugehen ist, dass auf die branchenfremden Beteiligungen ohnehin kein Einfluss genommen wird; mit anderen Worten, es handelt sich typischerweise um bloße Anteilsverwaltung (...). In der Praxis ist allerdings zu beobachten, dass immer mehr Kreditinstitute und Versicherungen ihr Kerngeschäft nicht mehr in einem Unternehmen wahrnehmen, sondern etwa den Zahlungsverkehr ausgliedern oder Beteiligungen an anderen Kreditinstituten oder Versicherungen erwerben. Für solche Beteiligungen ist der Ausschluss der Konzernentscheidung nicht sachgerecht.“

Diese Bestimmung dürfte ihren Ursprung für die damaligen Bedürfnisse des Vorstandes der verstaatlichten Creditanstalt-Bankverein haben. Diese in die Bank Austria (dies wurde dann ebenfalls an die italienischen Unicredito verkauft) aufgegangene Bank hatte in den Nachkriegsjahren bis in die 1970er Jahre ein sehr großes Beteiligungsportfolio von Industrieunternehmen und agierte quasi als Industrieholding des Bundes. Der damalige Vorstand hatte offensichtlich keinerlei Interesse daran, dass ihm BetriebsrätInnen aus Industrieunternehmen seine feinen getäfelten Aufsichtsratsräume in der Schottengasse verschmutzen könnten.

¹ Schneller H./Preiss J. (2015): Kommentar zum § 110 ArbVG, in: Gahleitner S./Mosler R.: Arbeitsverfassungsrecht, Band 3, Wien, ÖGB Verlag

In der Tat werden, wie Schneller/Preis berichten, ehemals Bankaufgaben in eigene Unternehmen mit „billigeren“ Kollektivverträgen ausgelagert. Dazu gehören z.B. Zahlungsverkehr, IT-Agenden, Betriebsrestaurants und Haustechnik. Aber auch für andere Bereiche wie z.B. das Bausparkassen-, das Investmentfonds- und das Pensionskassengeschäft, die rechtlich in eigenen von der Mutter getrennten Einheiten geführt werden müssen, werden zentrale Stabsfunktionen wie z.B. Personalangelegenheiten, Recht und Compliance, Marketing und PR vereinheitlicht. Diese Aufgaben werden in der Regel durch die Konzernmutter wahrgenommen, insofern werden Tätigkeiten in eigene Firmen ausgelagert, bestimmte Funktionen aber zentral von einem Konzern durchgeführt und gesteuert. Deshalb haben die BetriebsrätInnen der Tochterunternehmen ein legitimes Interesse in den Aufsichtsräten der Konzerne repräsentiert zu werden.



Antrag 11

der **AUGE/UG** -

Grüne und Alternative GewerkschafterInnen/Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Keine Arbeitszeitflexibilisierung zu Lasten der ArbeitnehmerInnen!

Die Sozialpartner wurden seitens der Bundesregierung bis 30. Juni beauftragt, die „an der Lösung der Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“ zu arbeiten und ein entsprechendes Paket zu vereinbaren. Sollte keine gemeinsame Lösung zustande kommen kündigt das Regierungsprogramm den Beschluss eines eigenen Vorschlags im 3. Quartal 2017 an.

Entgegen dem Eindruck, den Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung gerne vermitteln wollen, sind die Arbeitszeiten in Österreich bereits sehr flexibel gestaltet. Eine aktuelle WIFO-Studie zum Thema weist unter den 34 Paragrafen des Arbeitszeitgesetzes alleine 27 aus, die sich mit Ausnahmeregelungen beziehen. Bereits jetzt ist es unter bestimmten Bedingungen möglich die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden auszuweiten und die tägliche Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden zu erhöhen. Zusätzlich ermöglichen Kollektivverträge branchenspezifische Arbeitszeitregelungen die zusätzliche Überstunden und ein hohes Maß an Flexibilität erlauben. Zusätzlich ermöglichen auch Betriebsvereinbarungen flexible betriebliche Arbeitszeitmodelle. Von mangelnder Flexibilität bei Arbeitszeiten kann daher nicht die Rede sein. Vielmehr sind Arbeitszeitflexibilisierungsmöglichkeiten bereits so vielfältig und auf Branchen, Betriebe und deren Bedürfnisse „maßgeschneidert“, dass sie „schon fast nicht mehr überblickbar“ seien, wie ÖGB-Präsident Foglar etwa in einem Interview mit der Wiener Zeitung am 13. Februar 2017 meinte.

Allerdings haben Gewerkschaften und Betriebsräte über Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen bei der Gestaltung branchenspezifischer und betrieblicher Arbeitszeiten wesentliche Mitbestimmungsrechte unter welchen Bedingungen und wann flexibler gearbeitet werden kann.

Trotz dieser großzügig gestalteten Möglichkeiten fordern WKÖ und IV weitere gesetzliche Flexibilisierungsschritte die insbesondere auch die Aushebelung gewerkschaftlicher

Mitbestimmung zum Ziel hat. So soll die Normalarbeitszeitgrenze auf 10 Stunden „gesetzlich“ verankert werden, ebenso Höchstarbeitszeiten von 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich. Durchrechnungszeiträume sollen auf 2 Jahre verlängert werden, das Beschäftigungsverbot am Wochenende gelockert. Neben der Schwächung kollektivvertraglicher Gestaltungsmacht würden derartige Flexibilisierungsschritte zusätzlich

- massive Einkommensverluste für die ArbeitnehmerInnen mit sich bringen,
- auf Kosten von Gesundheit, Erholungsphasen, Freizeit und zivilgesellschaftlichem Engagement der ArbeitnehmerInnen gehen
- die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen wie Kinderbetreuung und Pflege zusätzlich erschweren
- und die nach wie vor bestehende ungerechte und traditionell-patriarchal geprägte Verteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Hausarbeit zwischen Männern und Frauen verfestigen.

Dass WKÖ und IV mit diesen Forderungen nicht alleine sind und durchaus auch mit politischer Unterstützung rechnen können, belegt zuletzt ein Interview mit Innenminister Sobotka in den NÖ Bezirksblättern vom 23. März, in dem er nicht nur laut über einen 13-Stunden-Arbeitstag nachdenkt, sondern unmissverständlich die allgemeine Aufweichung der Wochenendruhe (Ruhezeiten von 36 Stunden können „am Wochenende sein, aber auch unter der Woche“), die Schwächung der Kollektivverträge und die Stärkung der betrieblichen Ebene bei Arbeitszeitregelungen einfordert, wobei diese nicht einmal mehr zwingend von Betriebsräten ausverhandelt werden müssten, sondern von nicht näher definierten „Arbeitnehmervertretern“. Tatsächlich besteht bei den Arbeitszeiten Flexibilisierungsbedarf.

Allerdings nicht dort, wo ihn WKÖ und IV verorten, sondern bei Arbeitszeiten, die sich an den Lebenslagen und Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen orientieren, die planbar sind, Mitbestimmung sicherstellen und zu einer gerechteren Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen und jenen, die ein „zu Viel“ und jenen, die ein „zu Wenig“ an Arbeit haben führt.

Die Vollversammlung der AK-NÖ möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer Niederösterreich lehnt jeden Versuch, unter dem Titel ‚Arbeitszeitflexibilisierung‘ Löhne zu kürzen, Arbeitszeiten auszuweiten und die gewerkschaftliche und betriebsrätliche Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen auszuhebeln klar und unmissverständlich ab.

Zentrales Gestaltungsinstrument in Fragen der Arbeitszeitgestaltung muss der Kollektivvertrag bleiben. Eine Verbetrieblung der Arbeitszeitpolitik würde die Konkurrenzsituation der ArbeitnehmerInnen einer Branche untereinander verstärken, den Druck auf Flexibilisierungsmaßnahmen zu Lasten der Beschäftigten erhöhen, einen Wettlauf von Mindeststandards nach unten in Gang setzen und die Verhandlungsmacht der ArbeitnehmerInnen insgesamt schwächen.

Die Arbeiterkammer fordert vielmehr eine Arbeitszeitpolitik im Sinne der ArbeitnehmerInnen, die sich an den Bedarfs- und Lebenslagen der unselbständig Beschäftigten orientiert. Die Arbeiterkammer NÖ wird sich daher im Rahmen ihrer Möglichkeiten und der Verhandlungen rund um eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten dafür einsetzen, dass

- **Arbeitszeiten planbar sind und bleiben und Bedürfnislagen der ArbeitnehmerInnen gegenüber betrieblichen Notwendigkeiten Vorzug zu geben ist**
- **Maßnahmen gegen ausufernde Arbeitszeiten, die zu Lasten von Erholung und Gesundheit, Privatleben und notwendiges (zivil-)gesellschaftliches Engagement gehen, gesetzt werden – wie z.B. eine Verteuerung von Überstunden sowie die Beschränkung von Überstunden und Mehrarbeit auf gesetzlichem Wege**
- **ein Rechtsanspruch auf selbstbestimmte Arbeitszeiten in spezifischen Lebenslagen (Weiterbildung, Kinderbetreuung, Pflege, Burn-Out-Prävention) wie etwa das Recht auf Teilzeit mit Rückkehrrecht zu Vollzeit bzw. zeitlich begrenzte berufliche Auszeiten umgesetzt wird**
- **die Wochenendruhe als arbeitsrechtliche Norm erhalten bleibt und nicht weiter aufgeweicht wird**
- **Schritte in Richtung einer umfassenden Arbeitszeitverkürzung auf täglicher, wöchentlicher und jährlicher Ebene statt einer Ausweitung täglicher und wöchentlicher Normal- und Höchstarbeitszeiten gesetzt werden, um eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeiten insbesondere zwischen Männern und Frauen und Erwerbstätigen und Erwerbsarbeitslosen sicherzustellen.**



Antrag 4

12 Stunden Tagesarbeitszeit

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich fordert folgendes :

Nein zu den 12 Stundenarbeitstagen - einer damit verbundenen Benachteiligung der ArbeitnehmerInnen

Aktuell ist wieder einmal das Thema der „unflexiblen Arbeitszeitregelung“ in Österreich in allen Medien. Für die Arbeitgeberseite kann die österreichische Regelung zur Arbeitszeit selbstverständlich nie flexibel genug sein. Für die LP ist dies eine leere Behauptung.

In Sonderfällen kann es derzeit schon zum Beispiel etwa zur Abwicklung eines großen Auftrags (z.B. außergewöhnlicher und die normalen Kapazitäten des Unternehmens übersteigender Arbeitsauftrag) eine Tagesarbeitszeit von 12 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich vereinbart werden. Wie wir alle wissen beträgt die gesetzliche Höchstarbeitszeit einschließlich von Überstunden 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche in Österreich. Weitere gesetzliche Sonderregelungen in einigen Branchen erlauben wesentlich längere Arbeitszeiten (z.B. Krankenanstalten – Wochenarbeitszeiten durchschnittlich 60 Stunden).

Das geltende Arbeitszeitgesetz ermöglicht verschiedene flexible Normalarbeitszeitregelungen, die in den Kollektivverträgen zugelassen werden und sicherstellen, dass ein fairer Interessensausgleich zwischen ArbeitnehmerInnen und der Unternehmerseite möglich ist.

Das Thema der etwaigen Betreuungssituation für Kinder unter der Bedingung eines 12 Stunden Arbeitstages für die Eltern ist hier noch nicht einmal miteinkalkuliert.

Wir als Liste Perspektive fordern Folgendes:

Nein zu einem 12 Stunden Arbeitstag. Eine weitere „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ darf nicht zu einem Einkommensverlust führen (z.B. - Trotz längerer Arbeitszeit kein Überstundenzuschlag mehr) und zu einer Verschlechterung der Betreuungssituation der Kinder.

Gesundheit- und ArbeitnehmerInnen- schutz



Dringlichkeitsantrag

Rasche legislative Umsetzung der politisch vereinbarten Gesundheitsreform – kein „Rosinenpicken“ durch KassenvertragsärztInnen zum Schaden der ASVG-Versicherten

Ein wesentlicher Bestandteil der aktuellen Gesundheitsreform ist die Sicherstellung der flächendeckenden Versorgung insbesondere im ambulanten Bereich. Eine derzeit mögliche und auch von ÄrztInnen praktizierte Aufkündigung von Kassenverträgen mit den Gebietskrankenkassen unter Beibehaltung der Verträge mit den anderen Krankenversicherungsträgern führt zu Versorgungsdefiziten und Ungleichbehandlung von Versicherten in den betreffenden Gemeinden.

Nach der neuen – Anfang 2017 zwischen den Bundesländern und dem Bund beschlossenen Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG über die Organisation und Finanzierung des Gesundheitswesens (Art 50 Abs. 5 Z 1) soll im Sozialversicherungsrecht vorgesehen werden, dass die Kündigung eines § 2 Kassenvertrages die Kündigung sämtlicher Einzelverträge bewirkt.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Bundesgesetzgeber auf, unverzüglich dem § 343 ASVG einen Absatz 5 mit folgendem Inhalt anzufügen:

Steht eine Ärztin/ein Arzt oder eine Gruppenpraxis in einem Vertragsverhältnis zu mehreren Krankenversicherungsträgern, so bewirkt die Kündigung des Vertrages mit der Gebietskrankenkasse auch die Vertragsauflösung mit den übrigen Krankenversicherungsträgern nach diesem oder einem anderen Bundesgesetz

Antrag 7

Stärkung des Arbeitsinspektorats für neue Herausforderungen in der Arbeitswelt

Vor über 100 Jahren wurden in Österreich die ersten Arbeitsinspektoren eingesetzt. Schon damals wurde die Notwendigkeit erkannt, öffentlichrechtliche Regelungen zum Schutz der arbeitenden Menschen festzulegen und deren Einhaltung durch eine Behörde zu überwachen.

Kernaufgabe des Arbeitsinspektorats ist die Überwachung und Durchsetzung des ArbeitnehmerInnenschutzes. Tatsächlich ist es so, dass das Arbeitsinspektorat in Betrieben zumeist berät und schriftliche Aufforderungen ausstellt, bevor Strafanträge gestellt werden. Laut AI-Tätigkeitsbericht für das Jahr 2015 mündeten von 116.481 festgestellten Übertretungen nur 1.996 (also 1,7 %) in Strafanzeigen.

Ein Hauptanliegen der ArbeitsinspektorInnen ist es, die Interessen der Wirtschaftstreibenden und der ArbeitnehmerInnen unter einen „Hut“ zu bringen.

Sollte es in Einzelfällen zu Konfliktsituationen kommen, so ist es wenig hilfreich Halbwahrheiten über sozialen Medien oder im Fernsehen zu kommunizieren. Für die Konfliktlösung gibt es die LeiterInnen der Arbeitsinspektorate und das Zentralarbeitsinspektorat.

Den Rückgang der Arbeitsunfälle führt das Arbeitsinspektorat insbesondere auf folgende Neuerungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz zurück: Die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Ermittlung und Beurteilung der Gefahr am Arbeitsplatz einschließlich der daraus ergebenden Festlegung der Schutzmaßnahmen.

Arbeitsunfälle			
Jahr	Anzahl	Reduktion absolut	Reduktion in Prozent
1994	164.469		
2000	126.468	-38.001	-23,1
2013	105.834	-58.635	-35,7

Die Arbeiterkammer NÖ anerkennt, mit Hinweis auf die aktuellen Aktivitäten der Bundesregierung, die Notwendigkeit der laufenden Weiterentwicklung der arbeitsweltbezogenen Schutzvorschriften, unzeitgemäße und obsolete Vorschriften zu beseitigen, wenn zeitgleich auch Lösungsansätze für die Bewältigung der neuen Anforderungen des ArbeitnehmerInnenschutzes beispielsweise einer digitalen Dienstleistungsgesellschaft anzupassen in die Bestimmungen der diversen Schutznormen aufgenommen werden.



Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich stellt sich entschieden hinter die MitarbeiterInnen der Arbeitsinspektion und weist polemische Angriffe auf diese bewährte und wichtige Institution zum Schutz der ArbeitnehmerInnen entschieden zurück.

Anstatt die Behörde und einzelne ArbeitsinspektorInnen der Lächerlichkeit preiszugeben und damit verbale Attacken und Drohungen zu provozieren, wird die Bundesregierung aufgefordert, legislativ und budgetär die Grundlage für eine Stärkung der Rolle und Kompetenz der Arbeitsinspektion im Hinblick auf neuesten Entwicklungen der Arbeitswelt (Arbeit 4.0) und den daraus resultierenden neuen Belastungen für ArbeitnehmerInnen zu legen.

Antrag 8

Wiedereingliederungsteilzeitgesetz – kein Teilkrankenstand durch die Hintertür!

Für Menschen, die in Beschäftigung stehen und für längere Zeit physisch oder psychisch erkrankt sind, wurde ein arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Modell geschaffen. Es wird ihnen ermöglicht schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzukehren. Diese Möglichkeit der Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit tritt mit 1.7.2017 in Kraft. Das Sozialministerium geht davon aus, dass ca. 150.000 ArbeitnehmerInnen in Österreich von einem mehr als 6-wöchigen Krankenstand betroffen sind. Da die neue Rechtslage die Zustimmung sowohl der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers als auch der betroffenen ArbeitnehmerInnen vorsieht, rechnet das Bundesministerium mit lediglich 200 Wiedereingliederungsfällen pro Jahr. Viele ANInnen im Langzeitkrankenstand werden von den Arbeitgebern gekündigt oder zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt. Die ANInnen können das neue Gesetz daher nicht beanspruchen.

Das Gesetz zielt lediglich auf eine Arbeitszeitreduktion (mit Kompensation des Entgeltausfalls durch die KV) ab.

Durch den gesetzlich vorgesehenen Wiedereingliederungsplan (der Beschreibungen vorübergehend nicht zumutbarer Arbeitsinhalte beinhalten kann) können jedoch „über die Hintertür“ Elemente des – von der AK Niederösterreich abgelehnten – Teilkrankenstands Einzug in die Arbeitswelt halten.

ArbeitnehmerInnen könnten weiters gedrängt werden, rascher als gesundheitlich vertretbar in den Arbeitsprozess zurückzukehren oder faktischen Vereinbarungen zur teilweisen Überwälzung der vom Unternehmen zu tragenden Lohnkosten auf die Versicherungsgemeinschaft zuzustimmen.

Zur Beobachtung der Auswirkungen des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes auf die ArbeitnehmerInnen fordert die AK Niederösterreich ein umfassendes transparentes Monitoring.

Aus dem Blickwinkel des ArbeitnehmerInnenschutzes ist überdies darauf hinzuweisen, dass die Rolle der ArbeitsmedizinerInnen im Zusammenspiel zwischen ASchG und Wiedereingliederungsgesetz noch gewisser Klarstellungen über Kompetenzen und Finanzierung bedarf.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert

- 1. den Hauptverband der SV-Träger bzw die zuständigen Krankenversicherungsträger auf, ein transparentes und aussagekräftiges Monitoring zur Beobachtung der Wirkungen des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes insbesondere auf Dauer der Krankenstände; Dauer, Ausmaß, Lage der reduzierten Arbeitszeiten; arbeitsinhaltmodifizierende Inhalte der Wiedereingliederungsvereinbarungen, die Entwicklung von**

Rückfallraten/Drehtüreffekten (d.s. erneute Arbeitsunfähigkeit im medizinischer kausaler Verbindung zur Wiedereingliederungsgeld-auslösenden Erkrankung), Branchen, Unternehmensgröße, Geschlecht, Alter der Wiedereingliederungs-geldbezieherInnen, hauptsächlich betroffene Diagnosengruppen, Anzahl der Bewilligungen und Ablehnungen der Anträge auf Gewährung von Wieder-eingliederungsgeld zu etablieren.

2. das Sozialministerium auf, klarzustellen,
 - a) ob und in welchem Ausmaß ArbeitsmedizinerInnen innerbetrieblich für Wiedereingliederungsmaßnahmen eingesetzt werden können (im Sinn des § 81 Abs. 3 AchG) und in welchem Ausmaß diese Tätigkeit auf die Mindesteinsatzzeit einzurechnen sein wird.
 - b) in welcher Weise die Verantwortung des Arbeitgebers gemäß § 6 ASchG (Arbeitgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.) mit den Zielsetzungen und Maßnahmen des Wiedereingliederungsgesetzes abgestimmt werden wird.
3. den Bundesgesetzgeber auf, eine verpflichtende Belehrung durch den Arbeitgeber über die Rechtsfolgen bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch eine einvernehmliche Auflösung von Dienstverhältnissen im Langzeitkrankenstand rechtlich vorzusehen.



Antrag 9

Zugang zur Schwerarbeitspension für Gesundheitsberufe

Obwohl der Zugang zur APG/ASVG-Schwerarbeitspension für Angehörige von Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufen durch mehrere Tatbestände der SchwerarbeitsVO möglich ist – unregelmäßige Nachtarbeit, Kalorienverbrauch, Pflege von Menschen mit besonderem Behandlungs- und Pflegebedarf – gibt es Benachteiligungen, die von Betroffenen als ungerecht empfunden werden.

Betroffen sind RadiologietechnologInnen, Diplomierte Med.-Techn. Fachkräfte, RöntgenassistentInnen, Med. FachassistentInnen u.ä., welche neben der **Strahlenbelastung** über lange Zeiträume hindurch auch **schwere Bleischürzen** tragen müssen, aber nur dann als SchwerarbeiterInnen gelten, wenn sie im Schicht- oder Wechseldienst mit mindestens 6 Nachtdiensten pro Monat eingeteilt sind.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert das BMASK im Hinblick auf einen gerechteren Zugang zur Schwerarbeitspension insbes. für Angehörige von Gesundheitsberufen auf, folgende Änderung der SchwerarbeitsVO vorzunehmen:

Ergänzung der besonders belastenden Berufstätigkeiten, etwa im § 1 Abs. 1 Z 5, um die im Röntgen- und Strahlenbereich erbrachte Tätigkeit von nach dem MTD-G (Medizinisch-technischen Dienste-Gesetz), MTF-SHD-G (Medizinisch-technischer Fachdienst und Sanitätshilfsdienste - Gesetz) und MABG (Medizinische AssistenzBerufe Gesetz) ausgebildeten DienstnehmerInnen wie RadiologietechnologInnen, Diplomierte Med.-Techn. Fachkräfte, RöntgenassistentInnen oder Med. FachassistentInnen, da sie neben der Strahlenbelastung, insbes. auch in der Angiographie und im OP-Bereich, über viele Stunden schwere Strahlenschutzkleidung tragen müssen.



Antrag 12

Keine Zerstörung unseres bewährten Krankenkassensystems

Das österreichische Sozialversicherungssystem wurde im späten 19. Jahrhundert gesetzlich unter Einbindung der Unternehmervvertretungen und der Gewerkschaften eingerichtet und über mehr als 100 Jahre partnerschaftlich behutsam weiterentwickelt.

Zeitgleich mit der Beauftragung der renommierten London School of Economics durch das Bundesministerium für Soziales, Vorschläge für die Weiterführung der Strategie der bewährten behutsamen Weiterentwicklung der Sozialversicherung zu erarbeiten, wurden von der Industriellenvereinigung sowie der Bundeswirtschaftskammer zusätzliche Studien mit dem Ziel der Veränderung des Sozialversicherungssystems in Auftrag gegeben, die bloße Teillösungen aber auch radikale Veränderungen des österreichischen Krankenversicherungssystems beinhalten.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich legt ein klares Bekenntnis zum erfolgreichen österreichischen System der Sozialversicherung, insbesondere zum Bereich der Kranken- und Unfallversicherung, ab.

Parteipolitisch motivierte Angriffe auf die Struktur des solidarischen Versicherungssystems untergraben lediglich das Vertrauens der Bevölkerung in diese erfolgreichen Institutionen.

Die politischen Parteien und Interessenvertretungen werden aufgerufen, konstruktive Beiträge zur behutsamen Weiterentwicklung eines qualitativ hochwertigen, versichertennahen und finanziell nachhaltig ausgestalteten solidarischen Krankenversicherungssystems darzulegen.

Die Vollversammlung fordert weiters die Bundesregierung auf, unverzüglich nach Vorliegen der von internationalen und nationalen Forschungseinrichtungen angeregten Weiterentwicklungsvorschlägen, gemeinsam mit den Sozialpartnern akkordierte Vorschläge für gesetzliche Maßnahmen zur zukunftssicheren Weiterentwicklung des versichertennahen finanziell nachhaltig ausgestalteten solidarischen Krankenversicherungssystems mit vergleichbaren Leistungsansprüchen auf hohem Versorgungsniveau zu erarbeiten.

Antrag 13

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Die Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG) 2016 bringt massive Einschnitte in die bisher gängige Praxis des Gesundheitswesens. Es wird eine neue Berufsgruppe mit 2jähriger Ausbildung geschaffen, und alle darin angeführten Berufe (Pflegeassistent, Pflegefachassistent, diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen) erhalten zusätzliche Kompetenzen. Wie sich das in Dienstposten niederschlägt, wieviel Anteil an Pflegemaßnahmen in Zukunft durch 3jährig-Ausgebildete geleistet wird, wieviel durch 2jährig- und 1jährig-Ausgebildete steht noch nicht fest. Bisher war das System hoher Qualität verpflichtet. Menschen in diversen Gesundheitseinrichtungen wurden größtenteils durch 3jährig ausgebildetes Fachpersonal betreut. Dies wirkte sich positiv auf die Qualität des Gesundheitssystems aus. Um diese hohe Qualität zu gewährleisten muss mit dem neuen GuKG sorgsam umgegangen werden. Jede Änderungen sollen vorher im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Qualität in der Gesundheitsversorgung, aber auch auf die Anforderungen und die Qualität der Arbeitsplätze geprüft werden.

Änderungen sollen nur nach Erstellung eines modernen Personalab schlusses mit einem transparenten und nachvollziehbaren Qualifikationsmix durchgeführt werden, bis dahin soll, mit Bedacht auf die hohe Qualität der Gesundheitsversorgung und auch auf die Arbeitsplatz-Sicherheit der DGKP, die dieses System bisher maßgeblich getragen haben, das jetzige System beibehalten werden.

Die Vollversammlung der AK NÖ fordert daher das Land NÖ auf:

- im NÖ Krankenanstaltenwesen möge der prozentuale Anteil der dreijährig ausgebildeten DGKPs (egal ob mit Abschluss einer KPS oder FH) am Gesamtpersonal bei Neuausschluss der Dienstpostenpläne der nächsten Jahre gegenüber dem Letztzustand nicht verändert werden.
- zusätzlich sollen in diesem Bereich die mindestens 400 dzt. nicht besetzten Stellen mit DGKPs aufgefüllt und damit die krasse Unterbesetzung behoben werden.

Antrag 14

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Die Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG) 2016 bringt massive Einschnitte in die bisher gängige Praxis des Gesundheitswesens. Es wird eine neue Berufsgruppe mit 2jähriger Ausbildung geschaffen, und alle darin angeführten Berufe (PflegeassistentIn, PflegefachassistentIn, diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen) erhalten zusätzliche Kompetenzen. Der Bereich der Pflegeheime war in der Verordnung des Landes NÖ (PflegeheimVO) mit einer sehr vagen Formulierung, was die Anzahl der höher ausgebildeten Fachkräfte vorsieht, versehen. Ebenso bei den Mobilien Diensten. Hier wurde nichts in Verordnungen festgehalten, was die Qualität zwingend sichern könnte, sondern in jährlichen Verhandlungen zum Personalschlüssel mit den Trägern fixiert. Um Qualität in ausreichendem Umfang zu gewährleisten braucht es aber einen transparenten und nachvollziehbaren Personalschlüssel.

Die Vollversammlung der AK NÖ fordert daher das Land NÖ auf:

- das unbestimmte Personalerfordernis im § 8 der NÖ PflegeheimVO ("ausreichendes und qualifiziertes Personal") soll durch einen modernen Personalschlüssel mit einem transparenten und nachvollziehbaren Qualifikationsmix ersetzt werden, etwa wie ihn die Bundesländer OÖ und Stmk bereits umgesetzt haben.
- dasselbe soll auch bei den Mobilien Diensten eingeführt werden, wo bisher lediglich "Nicht-Normen" (interne Vorschriften ohne Gesetzes- oder Verordnungskarakter) als Grundlage dienen.

Antrag 15

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Die Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG) 2016 bringt massive Einschnitte in die bisher gängige Praxis des Gesundheitswesens. Es wird eine neue Berufsgruppe mit 2jähriger Ausbildung geschaffen, und alle darin angeführten Berufe (Pflegeassistent, Pflegefachassistent, diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen) erhalten zusätzliche Kompetenzen. Wie sich das in Dienstposten niederschlägt, wieviel Anteil an Pflegemaßnahmen in Zukunft durch 3jährig-Ausgebildete geleistet wird, wieviel durch 2jährig- und 1jährig-Ausgebildete steht noch nicht fest. Bisher war das System hoher Qualität verpflichtet. Menschen in diversen Gesundheitseinrichtungen wurden größtenteils durch 3jährig ausgebildetes Fachpersonal betreut. Dies wirkte sich positiv auf die Qualität des Gesundheitssystems aus. Um diese hohe Qualität zu gewährleisten muss mit den neuen GuKG sorgsam umgegangen werden. Jede Änderung soll vorher im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Qualität in der Gesundheitsversorgung, aber auch auf die Anforderungen und die Qualität der Arbeitsplätze geprüft werden.

Änderungen sollen nur nach Erstellung eines modernen Personalab schlüss els mit einem transparenten und nachvollziehbaren Qualifikations mix durchgeführt werden, bis dahin soll, mit Bedacht auf die hohe Qualität der Gesundheitsversorgung und auch auf die Arbeitsplatz-Sicherheit der DGKP, die dieses System bisher maßgeblich getragen haben, das jetzige System beibehalten werden.

Die Vollversammlung der AK NÖ fordert daher den Bund auf:

- im Pflegefondsgesetz des Bundes sollen die an Länder und Gemeinden ausgeschütteten Finanzmittel zumindest teilweise an einen "besseren" Personal schlüssel mit einem höheren Anteil an DGKPs gebunden sein, d.h. wenn zu wenig oder unterqualifiziertes Personal vorgesehen wird, wird weniger Geld zur Verfügung gestellt; denkbar ist auch eine Zweckwidmung eines Teils der Finanzmittel für Personal; u.U. muss dazu die bestehende Art. 15a-Vereinbarung neu verhandelt werden.

Antrag 16

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

zur 7. Vollversammlung der 15. Funktionsperiode
am 12.5.2017

Die Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG) 2016 bringt massive Einschnitte in die bisher gängige Praxis des Gesundheitswesens. Es wird eine neue Berufsgruppe mit 2jähriger Ausbildung geschaffen, und alle darin angeführten Berufe (Pflegeassistent, Pflegefachassistent, diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen) erhalten zusätzliche Kompetenzen. Wie sich das in Dienstposten niederschlägt, wieviel Anteil an Pflegemaßnahmen in Zukunft durch 3jährig-Ausgebildete geleistet wird, wieviel durch 2jährig- und 1jährig-Ausgebildete steht noch nicht fest. Bisher war das System hoher Qualität verpflichtet. Menschen in diversen Gesundheitseinrichtungen wurden größtenteils durch 3jährig ausgebildetes Fachpersonal betreut. Dies wirkte sich positiv auf die Qualität des Gesundheitssystems aus. Um diese hohe Qualität zu gewährleisten muss mit dem neuen GuKG sorgsam umgegangen werden.

Eine Umschichtung der Tätigkeiten, von Diplomierten Fachkräften zu weniger ausgebildeten Assistenz oder Fachassistentenkräften ist zu erwarten. Eine Beschäftigung der Fachkräfte unter ihrer Qualifikation muss verhindert werden. Dazu könnte die neue Registrierung der Gesundheitsberufe helfen.

Die Vollversammlung der AK NÖ fordert daher:

- "Länderkammern und/oder die BAK mögen bei Umsetzung der Registrierung der Gesundheitsberufe ein Monitoring-System aufbauen, um im Pflegebereich Fälle von Beschäftigung unter Qualifikation herauszufiltern; die Ergebnisse unterliegen der Zielbindung, großflächige Anstellung von Pflegekräften unter ihrem Ausbildungsniveau zu verhindern. Bestätigt sich der Verdacht, dass v.a. an Krankenpflegeschulen ausgebildete DGKPs in erheblichem Ausmaß unter ihrer Qualifikation eingesetzt werden, wären rasch wirksame Gegenmaßnahmen einzuleiten. Erforderlichenfalls soll das Monitoring durch eine Änderung des Datenschutzgesetzes abgesichert werden."

Bildung, Jugend und KonsumentInnen

Antrag 5

Fairness und Entlastung für MieterInnen: Neuregelung der Betriebskosten

Die derzeitige Gesetzeslage trennt die MieterInnen in 2 Kategorien. Für jene Gruppe, die in Genossenschafts-, Gemeinde- und Altbauten leben, sind die Betriebskosten im Mietrechtsgesetz klar geregelt. Für alle anderen MieterInnen gelten diese gesetzlichen Schutzbestimmungen hinsichtlich der Betriebskosten nicht und macht diese daher zu MieterInnen zweiter Klasse.

Diese Unterscheidung ist durch nichts zu rechtfertigen und muss daher für alle MieterInnen restlos beseitigt werden.

Weiters dürfen nach den gesetzlichen Bestimmungen Grundsteuern, Versicherungskosten und Verwaltungshonorare im Rahmen der Betriebskosten an die MieterInnen weiterverrechnet werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Grundsteuer eine Vermögenssteuer ist, die Versicherungskosten vermögenserhaltende Aufwendungen sind und wie die Verwaltung ausschließlich dem Interesse der EigentümerInnen dienen. Eine Umwälzung dieser verbrauchsunabhängigen Kosten auf die MieterInnen widerspricht dem eigentlichen System der Betriebskosten. Vermögensbezogene Aufwendungen und Honorare für Verwaltungsleistungen im Interesse der VermieterInnen müssen ausnahmslos von diesen getragen werden.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher:

- die Streichung der Kosten für Verwaltung, Gebäudeversicherung und Grundsteuer aus dem Betriebskostenkatalog.
- die Ausweitung der gesetzlichen Schutzbestimmungen hinsichtlich der Betriebskosten auf alle Mietverhältnisse, die der Deckung des Wohnbedürfnisses dienen.

Antrag 6

Strengere Prüfung von Energieversorgungsunternehmen im Zuge der Aufnahme in den Tarifikalkulator der Regulierungsbehörde E-Control

Der konkrete Anlassfall, Care Energy, wirft doch Fragen über die Intensität und die Strenge der Prüfung zur Aufnahme in den Tarifikalkulator durch die Regulierungsbehörde E-Control auf.

Über dieses Unternehmen gab es in Deutschland schon einige Zeit Medienberichte über eine drohende Insolvenz und auch über die Tatsache, dass verflochtene Unternehmen in Verzug hinsichtlich ihrer gesetzlichen Bilanzerstellungspflicht waren.

Diese Einwände, die bereits zum Zeitpunkt der Aufnahme des österreichischen Tochterunternehmens seitens Vertretern der Arbeiterkammer vorgebracht wurden, wurden von der Regulierungsbehörde als nicht relevant erachtet, da es nicht unmittelbar die österreichische Unternehmenstochter betroffen hatte.

Der Anlassfall zeigt, dass auch in dieser Branche Unternehmenskonkurse eine realistische Gefahr darstellen mit all ihren negativen Folgeerscheinungen zu Lasten der KonsumentInnen.

Derzeit ist auch ein Unternehmen neu am Markt tätig, das offenbar über Kundendaten eines anderen Unternehmens verfügt. KonsumentInnen beschwerten sich über Werbeanrufe, in denen sie zu einem Anbieterwechsel überredet werden, ohne auch auf etwaige negative Konsequenzen eines vorzeitigen Vertragsausstieges aufgeklärt zu werden. Hinzu kommt, dass die betroffenen KonsumentInnen nach eigenen Angaben niemandem gegenüber die Zustimmung zu einer Datenweitergabe, ihrer bisherigen Lieferverträge betreffend, gegeben haben.

Ein Aspekt, der den Vergleich für die KonsumentInnen unübersichtlich macht, sind die Einmalrabatte. Diese verzerren den Preis der einzelnen Bezugseinheit.

Von besonderer Bedeutung ist dies im Insolvenzfall, in dem die KonsumentInnen teuren Strom in den ersten Monaten zahlen würden und dann nicht mehr in den Genuss der Rabattierung kommen würden.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher,

- 1. Unternehmen, die die Aufnahme in den Tarifikalkulator beantragen, sollen selbst einer genaueren Bonitätsprüfung unterzogen werden, aber auch ihre verbundenen Unternehmen, wie etwa Mutter- oder Tochtergesellschaften. Bei derartigen essentiellen Elementen der Daseinsvorsorge, wie Strom und Gas, sollte die Prüfung eine besonders strenge sein.**
- 2. die Checkliste für die Allgemeinen Lieferbedingungen (Leitfaden für den Markteintritt als Stromhändler und Lieferant), welche seitens der E-Control den Unternehmen zur Verfügung gestellt wird, sollte unbedingt auch einen expliziten Verweis auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen enthalten.**
- 3. eine Aliquotierung der Einmalrabatte auf die Abschlagszahlungen.**

Antrag 14 **Unsere Schulen digital fit machen**

Der digitale Wandel des Arbeitsmarktes ist bereits in vollem Gange. Digitale Kompetenzen und Qualifikationen werden zunehmend zu einer Grundvoraussetzung für die Teilhabe in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt. Neben qualifizierten ArbeitnehmerInnen braucht es in einer digitalisierten Welt deshalb auch kompetente und gut informierte StaatsbürgerInnen sowie souveräne KonsumentInnen für die neuen digitalen Märkte.

Um die österreichischen Jugendlichen in der Schule bestmöglich darauf vorzubereiten, fordert die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich die Umsetzung der folgenden Maßnahmen:

1. Die Kompetenzen aller Lehrkräfte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) durch verpflichtende Weiterbildung zu den Inhalten, Methoden und Möglichkeiten/Problemen des digitalen Lernens verbessern. Lehrkräfte müssen in der Lage sein, die Kompetenzziele des digitalen Kompetenzmodells (www.digikompt.at) in der Unterrichtspraxis altersgemäß umzusetzen.
2. Geeignete Infrastruktur in den Schulen schaffen: Alle Schulen (auch Berufsschulen!) sind flächendeckend mit Breitband-Zugang und WLAN auszustatten. In Pflichtschulen sollen Tablet-Klassensets für digitale Lernsettings kostenlos bereitgestellt werden. SchülerInnen von weiterführenden Schulen sollen Tablets oder Laptops im Sinne der Lehrmittelfreiheit zur Verfügung gestellt bekommen. Die Kosten dafür dürfen nicht auf die Eltern abgewälzt werden. Qualitätsgesicherte, veränderbare und frei zugängliche digitale Unterrichts- und Lernmaterialien für Lehrkräfte und SchülerInnen sind im Rahmen der Schulbuchaktion bereitzustellen.
3. **Zeitgemäße Unterrichtskonzepte wie „flipped classrooms¹“ und „blended learning²“ sollen systematisch in der schulischen Bildungslandschaft etabliert werden. Dazu braucht es digitale Profile für alle Lehrkräfte mit Email-Adresse für die Kommunikation mit SchülerInnen und Eltern, Webpace für eigene Homepages, DatencLOUDs für die Zugriffe auf Unterrichtsmaterialien usw.**

1 „flipped classroom“ = „umgedrehter Unterricht“. SchülerInnen erhalten von der Lehrkraft z.B. einen Videolink zum Ansehen und eine damit verbundene Aufgabe und bearbeiten diese ohne vorherigen Input seitens der Lehrkraft. Dieser folgt erst in der nächsten Stunde auf Basis der Arbeiten der SchülerInnen.

2 „blended learning“ = „integriertes Lernen“: didaktisch sinnvolle Ergänzung von klassischen Anwesenheitsphasen und modernen Formen von Online-Lernen wie z.B. elektronische Portfolios, E-Mail, Chat, Videokonferenzen etc.

**Frauen,
Chancengleichheit
und Gesellschaft**

Antrag 4

Gesetzliche Klarstellung zu den Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes für Krisenpflegeeltern

Bezüglich der Novelle zum KBBG (Kinderbetreuungsgeldgesetz) ab 1.3.2017 vertritt das BMFJ den Standpunkt, dass Krisenpflegeeltern (Pflegepersonen für kurzfristige Pflege) keinen Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld hätten, wenn das Erfordernis des dauerhaften gemeinsamen Wohnsitzes (§ 1 Abs. 6) mit dem Kind nicht erfüllt wird und die Mindestbezugsdauer von 61 Tagen (§ 3 Abs. 5) nicht eingehalten werden kann.

Krisenpflegeeltern sind Pflegeeltern, die Kinder in absoluten Notsituationen für etwa 6 - 8 Wochen übernehmen bis sie entweder zu den leiblichen Eltern zurückkommen können oder später in Dauerpflege von anderen Pflegeeltern übernommen werden. Krisenpflegeeltern sind Expertinnen und Experten im Umgang mit Kindern und geben in schwierigen Situationen Halt und Sicherheit.

Das normierte Erfordernis der mindestens zweimonatigen Bezugsdauer regelt jedoch nur den Bezugswechsel zwischen den Eltern und soll eine unangemessene kurze Bezugsdauer eines Elternteils verhindern. Hingegen wird dadurch kein Mindestverbleib und keine Mindestbezugsdauer bei einem Pflegeelternanteil festgelegt.

Lehnt die Gebietskrankenkasse den Anspruch zum Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ab dem ersten Tag der Betreuung des Kindes für einen Krisenpflegeelternanteil ab, müssen mangels einer entsprechenden Klarstellung Verfahren beim Arbeits- und Sozialgericht geführt werden.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Gesetzgeber auf, eine Klarstellung zu den Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes für Krisenpflegeeltern herbeizuführen.

Antrag 13

Elternbeiträge für Kinderbetreuung in NÖ sozial gerecht gestalten

Durch eine Änderung im §25 NÖ Kindergartengesetz wurden die Elternbeiträge für die Nachmittagsbetreuung in nÖ. Kindergärten mit 1.1.2017 von den Gemeinden angehoben. Der neue Mindestbeitrag beträgt nun 50 Euro statt bisher 30 Euro pro Monat und es gibt nach oben hin keine Deckelung mehr. Die Eltern von rund 30.000 nÖ. Kindern sind dadurch von steigenden Kosten betroffen, die teilweise auch stark zwischen den einzelnen Gemeinden variieren. Eine Familie mit 3 Kindern in der Nachmittagsbetreuung muss durch die Beitragserhöhung im Schnitt rund 700 Euro mehr pro Jahr bezahlen.

Gleichzeitig wurde 2016 auch die Landesförderung zum Kostenbeitrag für die Nachmittagsbetreuung für finanziell schwache Familien eingestellt. Diese nach einheitlichen Kriterien gewährte Unterstützung durch das Land NÖ bekamen bisher jährlich ca. 400 Familien zuerkannt. Durch das geänderte NÖ Kindergartengesetz obliegt es nun den jeweiligen Gemeinden, ob und wieviel Ermäßigung für den Elternbeitrag in sozialen Härtefällen gewährt wird. Die Leistbarkeit der Nachmittagsbetreuung in den NÖ Kindergärten ist somit nicht mehr für alle Familien gleichermaßen gegeben und variiert ebenfalls zwischen den einzelnen Gemeinden.

Eine weitere Ungerechtigkeit für Eltern in Niederösterreich besteht im Bereich der Betreuungsangebote außerhalb des Kindergartens (Kleinkindkrippe, Tagesmutter, Hort). Für die Nutzung dieser Einrichtungen können Eltern die NÖ Kinderbetreuungsförderung beantragen. Ein Zuschuss zum Betreuungsbeitrag wird jedoch nur für die Nutzung in Niederösterreich gewährt, während z.B. Wien und das Burgenland auch den Besuch in anderen Bundesländern fördern. Berufstätige Eltern aus NÖ, die ihr Kind aufgrund mangelnder Angebote am Wohnort oder aus anderen Gründen (z.B. Betreuungsmöglichkeit am Dienort) in einem anderen Bundesland unterbringen, müssen dadurch trotz sozialer Bedürftigkeit bis zu 300 Euro im Monat pro Kind mehr für die Kinderbetreuung zahlen, als Eltern, die ein Betreuungsangebot in NÖ nutzen. Dieser Umstand erschwert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da Betreuungseinrichtungen für unter 2,5-Jährige in Niederösterreich schwach ausgebaut sind.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die NÖ Landesregierung auf,

- die Verschlechterungen für nÖ. Eltern durch den geänderten §25 (Elternbeiträge) im NÖ Kindergartengesetz rückgängig zu machen. Es sollen wieder niederösterreichweit einheitliche Kostenbeiträge für die Nachmittagsbetreuung in NÖ Kindergärten und eine einheitliche Landesförderung zum Kostenbeitrag eingeführt werden.
- die NÖ Kinderbetreuungsförderung auf Einrichtungen und Betreuungsangebote in angrenzenden Bundesländern auszuweiten.

Antrag 16

„Schritte in die Freiheit – Inklusion muss gelebt werden!“

Die heutige Arbeitswelt fordert von allen ArbeitnehmerInnen eine steigende Flexibilität und Mobilität ein. Jedoch bekommen Jugendliche mit Behinderung in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland nicht wie Gleichaltrige das "Top-Jugendticket" (nur in Verbindung mit einem Schüler-, Berufsschul- oder Lehrlingsausweis gültig!), mit dem sie das ganze Jahr über öffentliche Verkehrsmittel benützen können. Selbst AbsolventInnen des freiwilligen Sozialjahres, des freiwilligen Umweltschutzjahres, sowie PolizeischülerInnen können das genannte Ticket beziehen. Eine solche Diskriminierung entbehrt jeder gesetzlichen Grundlage.

Die Begründung: Die Ausbildung beziehungsweise Beschäftigung dieser jungen Menschen wird nicht als klassische schulische Fortbildung anerkannt.

Der Bezug des „Top-Jugendtickets“ würde für diesen Personenkreis einen weiteren Schritt in die Eigenständigkeit bedeuten und demnach die Teilhabe am sozialen Leben massiv erleichtern.

In einer inklusiven Gesellschaft sollten alle Mitglieder, daher auch behinderte und andere benachteiligte Menschen, an allen Aktivitäten dieser Gesellschaft teilhaben können. Inklusion entspricht damit dem Grundsatz der Normalisierung, wonach sich das Leben behinderter Menschen möglichst wenig von dem nicht behinderter Menschen unterscheiden soll.

Die 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher das Bundesministerium für Familie und Jugend auf die finanziellen Mittel für das „Top-Jugendticket“ für Jugendliche mit Behinderung zur Verfügung zu stellen und das Ziel einer inklusiven Gesellschaft zu verwirklichen.

ANTRAG 9

der NÖAAB-FCG – AK Fraktion
an die 7. AKNÖ Kammer-Vollversammlung der XV. Funktionsperiode
am 12. Mai 2017

Kinderbetreuung – Sicherstellung der Finanzierung ab 2017

Die Kinderbetreuung in Niederösterreich wird seit Jahren laufend ausgebaut. Mittlerweile ist fast ein Viertel der Kinder in Niederösterreich bis zum dritten Lebensjahr in einer Tagesbetreuungsstätte untergebracht. In Niederösterreichs Kindergärten werden bereits etwa 52.900 Kinder im Alter von zweieinhalb bis sechs Jahren betreut. In Tagesbetreuungseinrichtungen (Krippen und altersgemischte Betreuungseinrichtungen) sind es circa 4.000 Kinder. Auch die Betreuungsquote der „bis zu zweijährigen Kinder“ ist erneut auf 24,6 Prozent angestiegen, heißt es in einer aktuellen Erfassung durch die Statistik Austria.

96,8 Prozent der drei- bis fünfjährigen Kinder besuchen laut der veröffentlichten Kindertagesheimstatistik in Niederösterreich eine institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung. Der Österreich-Durchschnitt liegt bei 93 Prozent. Bei den Vierjährigen liegt die Quote laut Statistik Austria sogar bei 99,3 Prozent. Bis zum Jahr 2017 stehen für Niederösterreich aus einer 15a-Vereinbarung mit dem Bund 55,4 Millionen Euro für den Ausbau der Kinderbetreuung zur Verfügung. Diese Fördermittel werden für die Schaffung zusätzlicher Plätze, zur räumlichen Qualitätsverbesserung, für die Verlängerung der Öffnungszeiten oder die Verbesserung des Betreuungsschlüssels verwendet.

Eine gut ausgebaute Kinderbetreuung ist gerade für Berufstätige ein wichtiger Faktor zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Ausbau und die Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote auch im betrieblichen Bereich muss unser aller Anliegen sein. Die Sicherstellung der Finanzierung des Ausbaus neuer Betreuungsplätze muss auch über das Jahr 2017 hinaus gewährleistet sein.

Die NÖAAB-FCG AK-Fraktion stellt in der 7. Vollversammlung der XV. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, bei der Bundesregierung dafür einzutreten, die Verhandlungen mit den Ländern bezüglich einer Verlängerung der 15a-B-VG Vereinbarung über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebotes über das Jahr 2017 hinaus aufzunehmen, um den Ausbau der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen auch in den kommenden Jahren sicherzustellen.

NÖAAB-FCG - AK Fraktion

3100 St.Pölten, AK-Platz 1

Telefon: 00432742 20204/21140, Email: franz.hemm@aknoe.at