

I.

**Wirtschaft, Umwelt,
Infrastruktur und Mobilität**

GEMEINSAMER ANTRAG 1

Die Leistungen unseres Solidarstaates müssen erhalten bleiben!

Die Sicherstellung der Finanzierung des Solidarstaates stellt eine der zentralen Aufgaben staatlicher Verantwortung dar. Dennoch wird sowohl im aktuellen Regierungsprogramm als auch in vorangegangenen politischen Diskussionen wiederholt eine Reduktion der Solidarstaatsbeiträge – oftmals verkürzt als Lohnnebenkosten bezeichnet – in Erwägung gezogen. Die bestehenden sozialen Leistungen sind aber nicht selbstverständlich. Sie sind das Ergebnis jahrzehntelanger, hart geführter politischer Auseinandersetzungen und das Resultat erfolgreicher Verhandlungen durch die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der Begriff „Lohnnebenkosten“ greift zudem viel zu kurz und suggeriert lediglich eine Belastung ohne klaren Gegenwert. Tatsächlich handelt es sich um ein umfassendes System sozialer Leistungen und Absicherungen, zu denen unter anderem die Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung zählen. Ergänzt wird dieses System durch den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF), den Wohnbauförderungsbeitrag sowie den Beitrag zum Insolvenzentgeltfonds. Diese Beiträge sind die tragenden Säulen des österreichischen Sozialstaates und gewährleisten den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Familien gegenüber unvorhersehbaren sozialen und wirtschaftlichen Risiken.

Insbesondere der Familienlastenausgleichsfonds erfüllt eine bedeutende gesellschaftliche Funktion, da über ihn Leistungen wie die Familienbeihilfe, Schülerfreifahrten, das Kinderbetreuungsgeld sowie die Bereitstellung von Schulbüchern finanziert werden. Eine Kürzung oder der Entfall dieser Mittel ohne jegliche Gegenfinanzierung hätte unmittelbare und schwerwiegende Auswirkungen auf die finanzielle Absicherung zahlreicher Familien. Ebenso unverzichtbar ist der Insolvenzentgeltfonds, der im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers die Auszahlung ausstehender Löhne an die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherstellt.

Selbst scheinbar geringe Kürzungen der Solidarstaatsbeiträge führen unweigerlich zu Leistungskürzungen oder -verschlechterungen, sofern keine gleichwertigen alternativen Finanzierungsquellen geschaffen werden. Bereits in den vergangenen Jahren kam es zu signifikanten Reduktionen: Der Beitrag zur Unfallversicherung wurde von 1,4 % im Jahr 2014 auf derzeit 1,1 % gesenkt. Der Zuschlag zum Insolvenzentgeltfonds wurde im selben Zeitraum von 0,55 % auf 0,1 % reduziert. Der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds sank von ursprünglich 4,5 % auf aktuell 3,7 %. Auch der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung wurde zuletzt von 3 % auf 2,95 % gesenkt.

Diese Entwicklung verdeutlicht, dass weitere Kürzungen eine ernstzunehmende Gefährdung der finanziellen Stabilität und Leistungsfähigkeit des österreichischen Sozialstaates darstellen. Ohne eine adäquate Gegenfinanzierung sind substanzielle Einschränkungen sozialstaatlicher Leistungen unausweichlich, was insbesondere die Absicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Familien empfindlich beeinträchtigen würde. Es ist daher unabdingbar, die Finanzierung dieser



solidarischen Strukturen langfristig zu sichern und damit den sozialen Ausgleich sowie die gesellschaftliche Stabilität auch künftig zu gewährleisten.

Daher fordert die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich die aktuelle Bundesregierung auf, Kürzungen von Solidarstaatsbeiträgen zu unterlassen.

ANTRAG 2

Fachkräfte für unsere Zukunft sichern

Auch wenn die demographische Entwicklung nicht mit einem Finanzierungsproblem unseres Pensionssystems gleichgesetzt werden kann und darf, hat sie doch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Das Wegfallen der geburtenstarken Jahrgänge (1950er und 1960er) kann aufgrund der nachrückenden geburtenschwächeren Jahrgänge am Arbeitsmarkt nicht kompensiert werden. Das stellt vor allem Unternehmen mit hohem Anteil älterer Arbeitskräfte (wegen des Ersatzbedarfs) vor Herausforderungen und auch jene Unternehmen mit relativ junger Beschäftigtenstruktur, wenn diese beibehalten werden soll. Aufgrund schon jetzt steigender (Alters-)Arbeitslosigkeit ist es notwendig, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bestmöglich in Beschäftigung zu halten. Das wiederum bedarf gesundheitserhaltender Arbeitsbedingungen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie inklusive gerechter Aufteilung der Carearbeit sowie notwendiger, zukunftsorientierter und zielgerichteter Qualifizierungsmaßnahmen.

Die zunehmende Digitalisierung unserer Wirtschaft und Gesellschaft wird Beschäftigungsbereiche und Arbeitsinhalte und -anforderungen durch Technologieeinsatz verändern, wegbrechen lassen und neu hervorrufen. Ganze Berufe bzw. Berufsbilder drohen besonders bei standardisierbaren (Routine-)Tätigkeiten zu verschwinden, aber auch kreative Aufgaben könnten durch Künstliche Intelligenz zunehmend automatisiert werden. Technologische Veränderungen sind zwar nicht neu, ihre derzeitige Geschwindigkeit jedoch schon. Sie erfordern neue Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten, bei denen Österreich im internationalen Vergleich einen Rückstand aufweist.

Die Auswirkungen der Klimakrise sind unübersehbar in Österreich angekommen und Arbeitnehmer:innen sind schon jetzt massiv von ihren Auswirkungen betroffen. Gleichzeitig entstehen durch die Klimakrise neue Berufe, neue Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe. Zudem werden für notwendige klimapolitische Maßnahmen wie thermische Gebäudesanierung, Austausch von Öl- und Gasheizungen oder Ausbau des öffentlichen Verkehrs jede Menge qualifizierte Arbeitskräfte benötigt. Dafür braucht es dementsprechende Ausbildungen und Qualifizierungen.

Schon ein kurzer Blick auf die Mangelberufsliste verrät, dass es in vielen wichtigen und zukunftsweisenden Bereichen an qualifizierten Fachkräften fehlt, um die österreichische Wirtschaft und Gesellschaft für die anstehenden Herausforderungen fit zu machen. Um österreichische sowie regionale Wertschöpfung und Arbeitsplätze zu sichern, brauchen wir u. a. eine entsprechende Ausbildungsoffensive, die durch nachfrage- und arbeitsplatzsichernde Maßnahmen unterstützt und abgesichert werden muss.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Bundes- und Landesgesetzgeber, die Gemeinden sowie das AMS auf:

- » Die Entwicklung einer datenbasierten, realistischen Zukunftsberufsliste (als Ersatz für die bereits bestehende Mangelberufsliste), welche als gemeinschaftliche Grundlage für zielgerichtete Qualifizierungsförderungen für verschiedenste Förderträger in Österreich und Niederösterreich dienen soll.
- » Eine darauf aufbauende strukturierte und koordinierte gesamtstaatliche Aus- und Weiterbildungsoffensive.
- » Ebenso sollen Ausbildungen in berufsbildenden Schulen und in der dualen Ausbildungsschiene bei einer allumfassenden Fachkräfteoffensive mitbedacht und weiterentwickelt werden.
- » Aus- und Weiterbildungen in den Zukunftsberufen sollen durch eine gute soziale Absicherung attraktiviert werden.
- » Ebenso sollen Arbeitsplätze in den Zukunftsberufen durch privatwirtschaftliche und öffentliche Investitionen unterstützt werden, um den Erhalt unserer Lebensgrundlagen gemeinsam mit der Sicherung von Wertschöpfung und Arbeitsplätzen im Land und in der Region sicherzustellen und den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschafts- und Lebensweise zu gewährleisten.

ANTRAG 7

**der NÖAAB-FCG AK Fraktion
an die 3. AKNÖ Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode
am 23. Mai 2025**

Veranlagungsfreibetrag erhöhen und an die Inflation anpassen

Viele Menschen sind auf Nebenverdienste angewiesen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Doch der derzeitige Veranlagungsfreibetrag von € 730,00 wurde seit vielen Jahren nicht erhöht. Dies hat zur Folge, dass die Inflation die Kaufkraft dieses Betrages erheblich schmälert.

Ein höherer Freibetrag führt dazu, dass man diese Menschen so wie GeringverdienerInnen entlastet und die Aufnahme von Nebentätigkeiten wesentlich attraktiver macht.

Weiters fördert eine Anpassung das ehrenamtliche Engagement und senkt durch weniger Steuererklärungen auch den Verwaltungsaufwand.

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, den Veranlagungsfreibetrag zu erhöhen und regelmäßig an die Inflation anzupassen.

ANTRAG 11

**der NÖAAB-FCG AK Fraktion
an die 3. AKNÖ Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode
am 23. Mai 2025**

Verwaltungskosten der Pensionskassen und Betriebspensionskassen reduzieren

Viele ArbeitnehmerInnen möchten die Verwaltungskosten ihrer Pensionskassen senken. Denn hohe Aufwendungen können die Rendite schmälern und somit die spätere Rentenleistung verringern.

Um die Kosten so minimal wie möglich zu halten, müssen aus Sicht der NÖAAB-FCG AK Fraktion folgende Maßnahmen getroffen werden:

- Eine jährliche detaillierte Aufschlüsselung der Verwaltungskosten
- Vergleich der Kosten mit anderen Pensionskassen und ähnlichen Anlageprodukten
- Informationen, welche Kostenarten angefallen sind und wie sie berechnet wurden
- Eine Analyse, inwiefern die Verwaltungskosten im Vergleich mit anderen Pensionskassen höher oder tiefer liegen
- Stellungnahme, welche konkreten Schritte von Seiten der Pensionskassen unternommen werden, um die Kosten für die Mitglieder zu reduzieren

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, Maßnahmen zu treffen, um die Verwaltungskosten der Pensionskassen und Betriebspensionskassen zu reduzieren.

ANTRAG 12
der NÖAAB-FCG AK Fraktion
an die 3. AKNÖ Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode
am 23. Mai 2025

Antrag auf Erhöhung des Werbekostenpauschales

Das Werbungskostenpauschale von € 132,00 wurde seit 1988 nicht mehr erhöht. In dieser Zeit stieg die Inflation erheblich an und die Kaufkraft dieses Betrages sank in den Keller. Auch die Arbeitswelt hat sich stark verändert. Insbesondere die Digitalisierung und die Zunahme von Homeoffice-Arbeit führten zu neuen beruflichen Ausgaben. Die dadurch anfallenden Werbungskosten liegen oft nur knapp über dem aktuellen Pauschale. Für diese ArbeitnehmerInnen lohnt sich oft nicht der Aufwand, Belege zu sammeln und eine detaillierte Steuererklärung abzugeben.

Eine Anpassung spiegelt daher die tatsächlichen Kosten, die die ArbeitnehmerInnen für berufliche Aufwendungen haben, wesentlich besser.

Eine Erhöhung bringt noch weitere positive Effekte mit sich. Nämlich:

- eine Reduzierung des Verwaltungsaufwandes sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch für die Finanzbehörden
- eine steuerliche Entlastung für ArbeitnehmerInnen
- so wie positive Entwicklungen auf die Binnennachfrage und die Wirtschaft

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, das Werbekostenpauschale zu erhöhen.

Antrag 9

Von Gemeinsam **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen
zur 3. Vollversammlung der 17. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 23.05.2025

Deklarationspflicht von PFAS

Per- und polyfluorierte Alkylsubstanzen, besser bekannt als PFAS, sind synthetische Chemikalien, die seit den 1940er Jahren in einer Vielzahl von industriellen Prozessen und Konsumgütern verwendet werden. Aufgrund ihrer wasser-, fett- und schmutzabweisenden Eigenschaften finden sie sich in zahlreichen Produkten wie beschichteten Pfannen, wasserabweisender Kleidung und Feuerlöschschäumen. Diese Stoffe sind jedoch nicht nur praktisch, sondern auch problematisch, da sie sehr langlebig und schwer abbaubar sind. Dies führt dazu, dass sie sich in der Umwelt und in Lebewesen anreichern können.

Studien haben gezeigt, dass PFAS mit verschiedenen gesundheitlichen Problemen in Verbindung gebracht werden können, darunter hormonelle Störungen, verminderte Immunfunktion und ein erhöhtes Risiko für bestimmte Krebserkrankungen. Dennoch gibt es nach wie vor sehr wenige Daten zu den humantoxikologischen Auswirkungen. Sicher ist nur: Man kennt die Risiken der Substanzen nicht genau und weiß zum jetzigen Zeitpunkt auch nicht, wie Schädigungen vorgebeugt werden kann.¹

Eine der Substanzen, die unter PFAS fallen, ist die Trifluoressigsäure bzw. Trifluoracetat (TFA). Sie ist das letzte Abbauprodukt vieler fluorierter Verbindungen wie PFAS, Pestiziden, Kühlmitteln und Arzneimitteln. TFA ist sehr stabil, schwer abbaubar und langlebig. Seine gute Wasserlöslichkeit führt dazu, dass es im Boden sehr mobil ist und leicht ins Grundwasser gelangen kann.² Für Trinkwasser gibt es derzeit keinen EU-weit harmonisierten Grenzwert für TFA.³

Da ein vorsorgliches Verbot von PFAS wahrscheinlich nicht umsetzbar wäre – immerhin profitieren wir von den und nutzen die positiven Eigenschaften dieser Stoffe –, wäre es umso wichtiger, Konsument*innen darüber zu informieren, in welchen Produkten PFAS enthalten sind. Diese Kennzeichnung würde Bewusstsein schaffen und könnte das Verhalten der Konsument*innen und Verbraucher*innen beeinflussen und so die Einträge von PFAS in die Umwelt verringern.

Die AUGE/UG stellt daher den Antrag: Die Vollversammlung der Arbeiterkammer NÖ fordert den Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft, Mag. Norbert Totschnig, MSc, sowie die Bundesregierung auf, sich für eine Deklarationspflicht von PFAS-Stoffen auf Konsumgütern einzusetzen.

¹Die Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) empfiehlt, TFA bis zum Vorliegen einer EU-weit harmonisierten Einstufung gemäß CLP-Verordnung im Sinne der Pflanzenschutzmittelverordnung vorsorglich als humantoxikologisch relevant zu erachten.

²<https://www.ages.at/mensch/ernaehrung-lebensmittel/rueckstaende-kontaminanten-von-a-bis-z/trifluoressigsaeure-bzw-trifluoracetat-tfa>

³In Österreich wird sich die Unterkommission für Trinkwasser des Österreichischen Lebensmittelbuches über einen entsprechenden Toleranzwert für TFA in Trinkwasser befassen

Antrag 12

Von Gemeinsam **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen
zur 3. Vollversammlung der 17. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 23.05.2025

Aus Verantwortung für den Sozialbereich: Einsparungen bei Förderungen kritisch hinterfragen

Die österreichische Budgetsituation ist aktuell problematisch. Das öffentliche Defizit betrug 2024 **4,7 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) bzw. 22,5 Milliarden Euro**. Seitens der Bundesregierung wird daher dringend nach Einsparpotenzialen gesucht – insbesondere im Bereich öffentlicher Förderungen.

Der **Fiskalrat** forderte etwa im April 2025 öffentlichkeitswirksam die Überprüfung „*aller 2449 Förderungen*“. Laut ORF plant die Regierung, eine eigene Arbeitsgruppe dazu einzusetzen. Auch das **Wirtschaftsforschungsinstitut WIFO** unterhält seit 7.2.2025 eine Forschungsgruppe mit dem Titel „Taskforce Wirtschaftsförderung“.

In der medialen Berichterstattung überwiegt dabei eine polemische Fokussierung auf Einzelfälle wie Trachtenvereine und Lärmschutzfenster. Kaum Beachtung findet dabei der Umstand, dass ein erheblicher Teil der öffentlichen Fördermittel in den **Gesundheits- und Sozialbereich** fließt – mit teils existenzieller Bedeutung sowohl für **Leistungsempfänger*innen als auch Beschäftigte** in diesen Bereichen.

Laut dem Förderungsbericht 2023 des Bundesministeriums für Finanzen beliefen sich die direkten Förderungen des Bundes auf € 11,3 Mrd. und die quantifizierbaren indirekten Förderungen (Steuererleichterungen) auf € 25,5 Mrd. Die Förderungen gemäß Transparenzdatenbank betrugen € 11,7 Mrd.

Ein bedeutender Anteil dieser Fördermittel fließt in den Sozialbereich, einschließlich Pflege, Behindertenhilfe, Familienunterstützung und soziale Dienstleistungen. Diese sozialen Dienstleistungen sind einerseits essenziell für den sozialen Zusammenhalt und die Unterstützung benachteiligter Gruppen in unserer Gesellschaft. Außerdem sind Soziale Dienstleistungsunternehmen bedeutende Arbeitgeber mit tausenden Beschäftigten.

Eine pauschale Kürzung von Fördermitteln hätte daher unverhältnismäßige Auswirkungen auf den Sozialbereich, während die Einsparungen in anderen Bereichen kaum ergiebig wären.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer NÖ möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer NÖ spricht sich entschieden gegen pauschale Kürzungen von Fördermitteln im Sozialbereich aus und setzt sich für eine gerechte und sozial ausgewogene Förderpolitik ein, die den Bedürfnissen der Bevölkerung dient.

Im Hinblick auf geplante Einsparungen fordert sie die Bundesregierung, die Länder und Gemeinden auf, eine differenzierte und transparente Überprüfung auf deren Auswirkungen auf soziale Dienstleistungen und vulnerable Bevölkerungsgruppen vorzunehmen.

Insbesondere fordert sie:

- **Eine detaillierte Analyse der geplanten Förderkürzungen hinsichtlich ihrer sozialen Auswirkungen.**
- **Die Sicherstellung, dass essenzielle soziale Dienstleistungen weiterhin ausreichend finanziert werden.**
- **Eine transparente Darstellung der Kriterien, nach denen Fördermittel eingespart werden.**

Antrag 22

Von Gemeinsam **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen
zur 3. Vollversammlung der 17. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 23.05.2025

Standort und Arbeitsplatzgarantie in Betrieben mit staatlicher Beteiligung

Wir befinden uns derzeit im dritten Jahr einer wirtschaftlichen Rezession in Österreich. Die Unternehmen, an denen der österreichische Staat über die ÖBAG beteiligt ist, erzielen dennoch hohe Gewinne (zb A1, ÖMV, etc...)

Leider kommt es in Betrieben mit großen Gewinnen und staatlicher Beteiligung trotzdem zu Maßnahmen wie Off- und Nearshoring.

Nearshoring ist die Verlagerung betrieblicher Aktivitäten ins nahegelegene Ausland. Nearshoring hat weitreichende Auswirkungen auf die heimische Wirtschaft und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Diese Maßnahmen führen oft zu:

1. Arbeitsplatzverlust in der heimischen Wirtschaft und somit zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit.
2. Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Entlohnung für die betroffenen Arbeitnehmer.
3. Verlust von Fachwissen und Qualifikationen im Inland.
4. Schwächung des sozialen und wirtschaftlichen Gefüges in der Region, durch Verluste der Kaufkraft und der Steuereinnahmen in Österreich.

Allein in der A1 Telekom Austria sind durch Nearshoring in den letzten Jahren hunderte Arbeitsplätze verloren gegangen.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer stellt sich aktiv gegen Nearshoring-Maßnahmen der Unternehmen mit ÖBAG-Beteiligungen und setzt sich für den Erhalt und die Förderung von Arbeitsplätzen im Inland ein. Außerdem soll sie sich bei den relevanten politischen Entscheidungsträger:innen dafür einsetzen, dass gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die das Nearshoring für Unternehmen mit staatlicher Beteiligung unattraktiv machen.

II.

**Arbeitsverhältnisse
und soziale Sicherheit**

ANTRAG 3

Rechtssicherheit in der Pensionsversicherung: Pensionsrechtliche Maßnahmen müssen für Betroffene wieder planbar werden

Gerade in den letzten turbulenten Jahren war das Pensionsrecht von gesetzlichen Maßnahmen geprägt, die teilweise erst im Spätherbst getroffen wurden und bereits ab Jänner des folgenden Jahres gegolten haben. Die Medien, die Monate davor von bevorstehenden Änderungen berichteten, sorgten zusätzlich für Unruhe und Unsicherheit. Für die Betroffenen war es fast unmöglich vorausschauend ihren Übertritt in den verdienten Ruhestand zu planen. Rechtsberater:innen standen vor einer geradezu unlösbaren Aufgabe den idealen Zeitpunkt für den Pensionsantritt „vorherzusehen“. Ziel vieler dieser Maßnahmen wäre es eigentlich gewesen, Personen länger im Erwerbsleben zu halten. Durch den viel zu langsamen bzw. zu spät eingesetzten Gesetzeswerdungsprozess wurde das Gegenteil bewirkt.

Die Rahmenbedingungen für einen Pensionsantritt im Jahr 2025 sollten sich nicht viel einfacher gestalten wie im Jahr zuvor. Am 9.10.2024 wurde das BGBl 145/2024 kundgemacht. Darin enthalten war eine Schutzklausel für (fast alle) Pensionsantritte im Jahr 2025. Die Voraussetzungen für Korridor pensionen wurden noch einmal verschärft. Bis zum Spätherbst war für die Betroffenen daher wieder nicht klar, ob sie im nächsten Jahr eine inflationsbedingte Abgeltung erhalten, die im Pensionskonto noch nicht angekommen war, oder nicht. Diese Bedingung war für viele aber wesentliche Voraussetzung für die Planbarkeit ihres Pensionsantritts.

In der Budgetrede des Finanzministers vom 13.05.2025 wurde bereits angekündigt, das Antrittsalter in der Korridor pension schrittweise vom vollendeten 62. auf das 63. Lebensjahr und die erforderliche Versicherungszeit auf 42 Jahre anzuheben.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Bundesgesetzgeber auf, dass Gesetzesänderungen im Pensionsrecht wieder in einem zeitlich planbaren Rahmen (mindestens ein Jahr vor Inkrafttreten) erfolgen sollen.

ANTRAG 4

Maßnahmenpaket zur zielgerichteten Höherqualifizierung von Arbeitnehmer:innen

Durch die Abschaffung des Weiterbildungsgeldes und des Bildungsteilzeitgeldes haben Arbeitnehmer:innen keine Möglichkeit zum Bezug einer Geldleistung bei Vereinbarung einer Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit mehr. Mit 1.1.2026 ist die Einführung einer neuen Leistung geplant, deren detaillierte Ausgestaltung noch offen ist. Vorab kommuniziert wurde, dass es im Vergleich zum Weiterbildungsgeld zu Einschränkungen hinsichtlich der Höhe kommen würde. Ein Indiz dafür ist die Budgetierung dieser neuen Leistung mit 150 Millionen Euro. Erfreulich ist, dass im neuen Modell ein Fokus auf Geringverdiener:innen geplant ist.

Es ist anzuerkennen, dass das Weiterbildungsgeld oft für arbeitsmarktferne Ausbildungsmaßnahmen gewährt und bezogen wurde. Die Abschaffung des Weiterbildungsgeldes nimmt Arbeitnehmer:innen aber die Möglichkeit, ihre Kenntnisse während ihres Berufslebens arbeitsmarktpolitisch sinnvoll zu vertiefen und weiterzuentwickeln. Daher ist die Wiedereinführung einer Geldleistung für die Dauer einer Weiterbildungsmaßnahme während des Erwerbslebens notwendig.

Bei der Ausgestaltung der neuen Leistung während der Bildungskarenz sollen folgende Eckpunkte berücksichtigt werden:

Finanziert werden sollen **arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Höherqualifizierungen** nicht nur innerhalb der Betriebe. Eine Beschränkung auf eine betriebsinterne Weiterbildung würde gerade Arbeitnehmer:innen in Niedriglohnbranchen die Möglichkeit nehmen in besser bezahlten Sparten unterzukommen. Eine Ausrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, und nicht nur auf betriebsinterne Interessen stellt zudem sicher, dass Arbeitnehmer:innen nicht den Anschluss an die Arbeitswelt der Zukunft verlieren. Die Arbeiterkammer und der Gewerkschaftsbund haben bereits ein Modell zum „Qualifizierungsgeld“ entworfen. Die geplante Geldleistung sollte schrittweise daraufhin weiterentwickelt werden.

Die **Geldleistung muss so ausgestaltet sein, dass sie existenzsichernd ist** und einen Fokus auf die Bildungsmaßnahme ermöglicht. Die Höhe des abgeschafften Weiterbildungsgeldes entsprach der Höhe des Arbeitslosengeldes und war durch die niedrige Ersatzrate vor allem für Beschäftigte in Niedriglohnsektoren völlig unattraktiv. Gerade diese Gruppe an Arbeitnehmer:innen sollte jedoch die primäre Zielgruppe von Weiterbildungsmöglichkeiten während des Berufslebens sein. Durch eine Erhöhung der Leistung wäre garantiert, dass für Geringverdiener:innen Bildungsmaßnahmen während einer Freistellung vom Arbeitsverhältnis auch leistbar werden.

Die geplante **Einführung einer finanziellen Beteiligung der Arbeitgeber:innen** an der Finanzierung des neuen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Instruments **sollte unterbleiben**. Die Bildungskarenz und Bildungsteilzeit sind nach Bestimmungen des AVRAG Vereinbarungssache, es besteht also kein

Anspruch der Arbeitnehmer:innen. Wenn nun die Arbeitgeber:innen die Leistung während der Freistellung bzw. der Reduktion der Arbeitszeit mitfinanzieren müssten, ist zu befürchten, dass keine Vereinbarungen mehr getroffen würden.

Auch die im Regierungsprogramm vorgesehene **Behaltefrist** könnte ein Hemmnis für Vereinbarungen darstellen und geplante Umstiege in stark nachgefragte Branchen erschweren. Daher sollte von der Einführung einer Behaltefrist abgesehen werden.

Die neue Geldleistung soll mit einer **qualifizierten, unabhängigen Ausbildungsberatung** als Begleitmaßnahme eingeführt werden. Diese Ausbildungsberatung soll Arbeitnehmer:innen bei der Wahl der Weiterbildungsmaßnahme als Hilfestellung dienen und einen Überblick über verfügbare Weiterbildungen und deren Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt bieten.

Das neue Modell soll dabei als eine **Ergänzung bereits vorhandener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen** und Schulungen eingeführt werden und darf keinesfalls als Ersatz konzipiert werden. Sinnvolle, bundesweite Instrumente wie das Fachkräftestipendium, Arbeitsstiftungen oder die Qualifizierungsförderung des AMS müssen erhalten bleiben. Dasselbe gilt für Maßnahmen auf Ebene der Bundesländer.

Das **Bildungsteilzeitgeld** sollte in der bis März 2025 geltenden Form **wiedereingeführt** werden. Bei der Bildungsteilzeit traten die Problemlagen der Bildungskarenz – beispielsweise, dass die Bildungskarenz oft unmittelbar an die Elternkarenz anschloss oder am Ende eines Dienstverhältnisses gewährt wurde – nicht auf. Berücksichtigt man die Ausgaben für Bildungskarenz und Bildungsteilzeit so machten jene für die Bildungsteilzeit einen weitaus geringeren Anteil aus – im Jahr 2023 waren es lediglich 6 % der Gesamtausgaben. Durch die engere Einbindung in den Arbeitsalltag hat meist auch der:die Arbeitgeber:in erhöhtes Interesse an der Teilnahme an einer – arbeitsmarktpolitisch sinnvollen – Bildungsmaßnahme. Das Bildungsteilzeitgeld sollte außerdem erhöht werden, sodass der Fokus in der Freizeit auch faktisch auf der Weiterbildung liegen kann – in der alten Fassung betrug es lediglich € 1,05 pro entfallener Arbeitsstunde pro Woche. Bei einer Reduktion von 40 auf 30 Stunden pro Woche, also 10 entfallenen Arbeitsstunden, waren das monatlich € 315,00 (10 x 1,05 x 30 Tage). Die Doppelbelastung einer Bildungsteilzeit – in Form einer Teilzeitbeschäftigung und parallel Absolvierung einer Bildungsmaßnahme – sollte aber auch entsprechend abgegolten werden. Bei Wiedereinführung des Bildungsteilzeitgeldes wird daher eine Anhebung auf € 1,50 pro entfallener Arbeitsstunde pro Woche gefordert.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Bundesgesetzgeber auf, eine Geldleistung für die Dauer einer Freistellung für eine Weiterbildungsmaßnahme nach den aufgezählten Eckpunkten zu schaffen, sowie das Bildungsteilzeitgeld mit höherer Ersatzrate (€ 1,50 pro entfallener Arbeitsstunde) in alter Form wiedereinzuführen.

ANTRAG 5

Rasche Modernisierung statt Rückbau des Arbeitsrechts

Das Regierungsprogramm im Bereich des Arbeitsrechts zeigt sich ambivalent. Es sind einerseits wichtige und dringende Maßnahmen geplant, andererseits sind sehr konkrete Maßnahmen im Regierungsprogramm genannt, die zu einer Verschlechterung für Arbeitnehmer:innen führen.

Positive Maßnahmen sind unter anderem die geplante Einbeziehung von freien Dienstnehmer:innen in Kollektivverträge, Maßnahmen gegen Lohn und Sozialdumping, sowie das Vorhaben, dass alle Überstunden auch abgegolten werden sollen. Angesichts der aktuellen Erhebungen, wonach 42 Millionen Überstunden unbezahlt geleistet werden und der Tendenz zur „Flucht“ aus dem Arbeitsrecht wie bei Lieferando, wo knapp 1000 Essenzusteller:innen gekündigt und auf frei Dienstverträge umgestellt werden, zeigt sich der rasche Umsetzungsbedarf.

Maßnahmen, die für Beschäftigte zu Verschlechterungen führen, sollten noch einmal Überdacht werden, wie etwa die Rücknahme der Angleichung der Kündigungsfristen von Arbeitern auf die der Angestellten. Anstatt der Wiedereinführung der Verkürzungsmöglichkeit der Kündigungsfristen durch Kollektivvertrag, sollten alle Ausnahmen für kürzere Kündigungsfristen gestrichen werden. Zudem gehören die letzten gesetzlichen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten angeglichen, wie etwa die Erweiterung der Regelung, dass Sonderzahlungen unabhängige von der Beendigungsart jedenfalls zwingend aliquot auszubezahlen sind (§ 16 Angestelltengesetz), auch auf Arbeiter.

Die geplante „differenzierte Rückführung“ der erst im März 2024 eingeführten Regelung über die Kostentragung von Aus-, Fort- und Weiterbildungen sollte nicht vollzogen werden, sondern es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass für von Arbeitgeber:innen zu tragende Ausbildungskosten keine Ausbildungskostenrückerstattungsvereinbarung abgeschlossen werden darf.

Zudem findet sich der Punkt „Regulierungsdichte im Arbeitsrecht evaluieren mit dem Ziel, Vereinfachungen zu erreichen“ im Regierungsprogramm. Diese Formulierung ist besonders heikel. Arbeitsrechtliche Regelungen sind schließlich dazu da, um das wirtschaftliche und faktische Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, dass sich aus der wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit der Arbeitnehmer:innen ergibt, zumindest teilweise auszugleichen. Vereinfachungen sind somit häufig zwangsweise mit einer Verschlechterung aus Sicht der Arbeitnehmer:innen verbunden. Die Arbeiterkammer Niederösterreich spricht sich klar gegen Verschlechterungen für Beschäftigte aus!

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Bundesgesetzgeber auf:

- » die dringend erforderlichen Maßnahmen im Arbeitsrecht rasch einzuführen, insbesondere die Erweiterung der Kollektivverträge auf freie Dienstnehmer:innen, Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping wie die Wiedereinführung des Kumulationsprinzips bei der Verhängung von Verwaltungsstrafen und die Garantie der Abgeltung aller geleisteten Mehr- und Überstunden
- » den geplanten Rückbau des Arbeitsrechts zu stoppen, insbesondere die Rücknahme der Angleichung der Kündigungsfristen und stattdessen eine weitere Angleichung zwischen Arbeitern und Angestellten durch Streichung der Ausnahme für Saisonbranchen bei den Kündigungsfristen und Anwendung des § 16 Angestelltengesetz auch auf Arbeiter:innen
- » die geplante Rückführung der Regelung über Aus-, Fort- und Weiterbildungen nicht umzusetzen, stattdessen klarzustellen, dass für diese Ausbildungen keine Ausbildungskostenrückerstattungsvereinbarungen geschlossen werden können
- » keine „Vereinfachungen“ im Arbeitsrecht auf Kosten der Beschäftigten umzusetzen

ANTRAG 4

**der NÖAAB-FCG AK Fraktion
an die 3. AKNÖ Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode
am 23. Mai 2025**

Abschaffung der Verfallsfristen für alle Lohn- und Gehaltsansprüche

Die im Arbeitsrecht weit verbreiteten Verfallsbestimmungen sind je nach Kollektivvertrag unterschiedlich geregelt, für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unüberschaubar, und ihre negativen Folgewirkungen werden in der Praxis häufig übersehen. Vor allem die Tatsache, dass Ansprüche auf Abgeltung von Mehrarbeit, Überstunden und diverser Zulagen bereits nach kurzer Zeit (je nach Kollektivvertrag meist zwischen 3 bis 6 Monaten) verfallen führt dazu, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Ansprüche bei ihrem Arbeitgeber zu spät geltend machen und unfreiwillig verschenken. Oft werden diese noch offenen Gehaltsansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erst bei der Kündigung zur Sprache gebracht, bzw. geltend gemacht. Doch sobald eine Verfallsfrist ungenutzt verstrichen ist, sind die Ansprüche verloren.

Da die Beschäftigten bezüglich ihrer Arbeitszeitgestaltung immer mehr Flexibilität zeigen müssen, ist es ein Gebot der Fairness, wenn auch die arbeitsrechtlichen Verfallsfristen für alle Lohn- und Gehaltsansprüche künftig gelockert beziehungsweise überhaupt per Gesetz abgeschafft werden.

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, die Bundesregierung aufzufordern, sämtliche Verfallsbestimmungen in den verschiedenen Bereichen des Arbeitsrechtes zugunsten der Arbeitnehmer:innenschaft dahingehend abzuschaffen, dass alle derzeit gültigen Verfallsbestimmungen zukünftig nur noch den Verjährungsbestimmungen des ABGB (3 Jahre) unterliegen.

ANTRAG 10

der NÖAAB-FCG AK Fraktion

**an die 3. AKNÖ Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode
am 23. Mai 2025**

Gesetzliche Maßnahmen für die Förderung älterer ArbeitnehmerInnen

Zunehmend wird es älteren ArbeitnehmerInnen in Österreich erschwert, aufgrund von Kündigung ihren Job bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters auszuüben.

Zwar können ArbeitnehmerInnen die Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Sozialwidrigkeit anfechten (unabhängig davon, ob der Betrieb einen Betriebsrat hat oder nicht), jedoch einen speziellen Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen gibt es derzeit in Österreich nicht.

Um dieser Ungerechtigkeit entgegenzuwirken, schlägt die NÖAAB-FCG AK Fraktion folgende Maßnahmen vor:

- Stärkung des Kündigungsschutzes – z.B. Einführung eines besonderen Kündigungsschutzes; Verschärfung gesetzlicher Regelungen, um Kündigungen älterer ArbeitnehmerInnen zu erschweren
- Schaffung finanzieller Anreize für Unternehmen, die ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigen – z.B. Lohnkostenzuschüsse oder Steuererleichterungen
- Flexiblere Gestaltung des Arbeitsrechts, um den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern – z.B. Teilzeitmodelle; flexiblere Arbeitszeiten oder die Möglichkeit der Altersteilzeit bis 65
- Diverse Maßnahmen auf Unternehmensebene – z.B. Betriebliche Gesundheitsförderung; Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten, um Fachkenntnisse auf dem neuesten Stand zu bringen

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, den Gesetzgeber aufzufordern, die oben angeführten Maßnahmen zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen umzusetzen.



3. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich
23. Mai 2025

Antrag Nr. 1

Unbezahlte Überstunden

Österreichs Arbeitnehmer: Innen leisten im Jahr zig Millionen an Mehr- und Überstunden. Davon wird eine Unzahl an Stunden weder in Zeit noch in Geld abgegolten. Der Wert dieser vorenthaltenen Bezahlung für die erbrachte Arbeitsleistung ist schlichtweg ein Lohnraub. Die enormen Beträge, die sich die Arbeitgeber unlauter „ersparen“, fehlen nicht nur den Beschäftigten, sondern auch dem Budget, weil es sich hier auch um entgangene Lohnsteuereinnahmen und Sozialversicherungsabgaben handelt. Gerade Letztere fehlen in diesen Zeiten, wo man überall wegen dem höchst angespannten Staatshaushalt diskutiert.

Es gibt derzeit keine ausreichenden Strafen, um die Arbeitgeberseite dazu zu bringen, die Bezahlung dieser Überstunden einzuhalten. Es muss das Prinzip eingehalten werden, dass explizit alle Überstunden künftig abgegolten werden müssen. Um die große Zahl der unbezahlten Überstunden wirksam zu reduzieren, sollte es hohe Strafzuschläge für nicht ausbezahlte Überstunden geben.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Niederösterreich fordert die Bundesregierung dazu auf folgende Punkte durchzuführen, um die große Ungerechtigkeit bei den nicht bezahlten Überstunden einzudämmen:

- Verfallsfristen für Mehr- und Überstunden werden von derzeit drei Monaten auf mindestens ein Jahr erhöht.
- Eine Verdoppelung der Überstundenbezahlung im Falle einer Vorenthaltung dieser Bezahlung durch Arbeitgeber: Innen. Dadurch würde der Anreiz zur pünktlichen Bezahlung der Überstunden vergrößert werden.

III.

**Gesundheit und
Arbeitnehmer*innenschutz**

ANTRAG 6

Schaffung einer Versorgungsregion Ost –Notwendige rasche Spitalsbehandlungen dürfen nicht von der Postleitzahl abhängen

Auch in der AK Niederösterreich häufen sich die Beschwerden von Patient:innen aus Niederösterreich, denen notwendige medizinische Eingriffe, insbesondere in Wiener Spitälern, verwehrt werden. Die Versorgung in NÖ wäre teilweise mit sehr langen Wartezeiten verbunden, da der Eigenversorgungsgrad durch Krankenanstalten in Niederösterreichs verglichen mit anderen Flächenbundesländern unterdurchschnittlich ist.

Durch den NÖ Gesundheitsplan 2040 soll der Versorgungsgrad bis zum Jahre 2040 schrittweise erhöht werden.

Dieser weite Planungshorizont ist aber für aktuell Erkrankte und Behandlungsbedürftige nicht hilfreich. Daher sollte im Zusammenhang mit den aktuell geplanten Strukturreformen in Niederösterreich mitgeplant werden, rasch Synergien zum Wohl der Patient:innen durch eine verbesserte Zusammenarbeit mit Krankenanstalten in Wien und dem Burgenland zu entwickeln und mittelfristig eine gemeinsame Versorgungsregion Ost zu schaffen.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die NÖ Landesregierung auf unverzüglich Kontakt mit den für Krankenanstalten(planung) zuständigen Mitgliedern der Landes-/Stadtregierungen im Burgenland und in Wien aufzunehmen,

- » um rasche und unbürokratische Lösungen für notwendige Diagnoseerstellung und Therapien für einzelne Patient:innen aus allen drei Bundesländern zu finden und
- » um gemeinsam an der Weiterentwicklung der Regionalen Strukturpläne der betreffenden Bundesländer und der Absicherung gemeinsamer innovativer Entwicklungen im Österreichischen Strukturplan Gesundheit zu arbeiten

ANTRAG 7

Sicherstellung der Kostenübernahme für einzelne Patient:innen aus Niederösterreich, die Versorgung in anderen (Bundes-)Ländern brauchen

Die Verantwortung für die Sicherstellung der Versorgung der (Haupt-)Wohnsitzbevölkerung in Krankenanstalten hat das jeweilige (Haupt-)Wohnsitzbundesland. Hier gibt es in Niederösterreich Verbesserungsbedarf, weil die Eigenversorgungsquote Niederösterreichs wesentlich niedriger ist, als die Quote vergleichbarer Bundesländer. Der aktuelle Finanzausgleich sieht auch keine spezifischen Verbesserungen für die Versorgung der sogenannten inländischen „Gastpatient:innen“ vor.

Für Behandlungen von niederösterreichischen Patient:innen in anderen Bundesländern müssen unverzüglich bilaterale Vereinbarungen mit Trägern von Krankenanstalten oder individuelle Kostenübernahmeerklärungen geschlossen bzw. gewährt werden, um notwendige Behandlungen auf dem Stand der Wissenschaft sicherzustellen.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die zuständigen Mitglieder der NÖ Landesregierung auf:

unverzüglich Verhandlungen mit den zuständigen politischen Entscheidungsträger:innen, insbesondere der Stadt Wien bzw. auch der Landesregierung des Landes Oberösterreich sowie den Vertreter der Krankenanstalten privater Fondskrankenhäuser aufzunehmen, um zweckdienliche bilaterale Vereinbarungen zur Sicherstellung der Versorgung von Patient:innen aus Niederösterreich nach dem Stand der Wissenschaft sicherzustellen.

sicherzustellen, dass auf Antrag unverzüglich individuelle Kostenübernahmeerklärungen zur raschen Inanspruchnahme von notwendigen stationären Gesundheitsleistungen auf dem Stand der Wissenschaft ausgestellt werden.

ANTRAG 8

Forderung nach Verknüpfung von Berufsrecht und sozialversicherungsrechtlichen Leistungsrecht bei der Verordnung von Arzneimitteln bzw. Medizinprodukten in der Pflege bzw. bei den MTD-Berufen

Ab 1. September 2025 dürfen die gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufe (MTD) und die Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) Arzneimittel verordnen bzw. weiterverordnen. Während Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen bereits seit einiger Zeit Medizinprodukte verordnen bzw. weiterverordnen dürfen, wurde nun auch den MTD-Berufen diese Befugnis erteilt.

Die genauen Voraussetzungen dafür, in welchen medizinischen Bereichen welche Medizinprodukte bzw. Arzneimittel (einschließlich der Verabreichungsform) mit oder ohne (zahn-)ärztlicher Anordnung verordnet oder weiterverordnet werden dürfen, müssen erst in einer Verordnung festgelegt werden. Diese muss von der für das Gesundheitswesen zuständigen Bundesministerin noch erlassen werden.

Diese neuen berufsrechtlichen Kompetenzen bedeuten nicht nur eine längst fällige Aufwertung dieser Berufsgruppen, sie werden auch im beruflichen Alltag dringend benötigt.

Allerdings ist dieses neue Erst- bzw. Weiterverordnungsrecht derzeit noch nicht im Leistungsrecht der Sozialversicherungen abgebildet. Daher würden Arzneimittel bzw. Medizinprodukte, die von der Gehobenen Pflege bzw. von MTD-Berufen (weiter-)verordnet werden, zu keiner Kostenerstattung durch die Krankenversicherungsträger führen.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesregierung, insbesondere die Bundesministerin für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz auf:

- » die notwendige Verordnung, mit der festgelegt wird, welche Arzneimittel bzw. Medizinprodukte von Diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger:innen bzw. von Angehörigen der MTD-Berufe mit oder ohne (zahn-)ärztliche Anordnung verordnet oder weiterverordnet werden können, rasch zu erlassen und
- » eine Novelle des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes auszuarbeiten und dem Nationalrat vorzulegen, in der die Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP) sowie die gehobenen medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Dienste (MTD-Berufe) als Leistungserbringer:innen der Auflistung im ASVG zugefügt werden und die Kosten für die von diesen verordneten bzw. weiterverordneten Arzneimitteln bzw. Medizinprodukten von der ÖGK getragen werden.

ANTRAG 9

Vielfalt in Gesundheitsberufen:

Integration aktiv gestalten und Rechte schützen

- » Das Abwerben von Arbeitskräften aus anderen Ländern ist aus Sicht der AK nach wie vor mehr als kritisch zu bewerten, wird aber auch laut dem Regierungsprogramm weiterhin stattfinden. Ungeachtet der Kritik der Arbeiterkammer gilt es, für die ausländischen Arbeitskräfte in Gesundheitsberufen die bestmögliche betriebliche und gesellschaftliche Integration im Gesundheits- und Sozialwesen zu gestalten, um das Personal auch langfristig zu binden und Abwanderung zu vermeiden.
- » Schon jetzt arbeiten sehr viele ausländische Arbeitskräfte im Gesundheitswesen. Eine Auswertung von Arbeitsmarktdaten an der Universität Wien ergibt ein klares Bild: In einzelnen Branchen wäre die weitere Geschäftstätigkeit ohne ausländische Arbeitskräfte undenkbar, so auch im Gesundheits- und Sozialbereich. In Pflegeheimen hat 31 % des Personals keine österreichische Staatsbürgerschaft, in der Gebäudereinigung und –betreuung oder Arbeitskräfteüberlassung mehr als die Hälfte der unselbstständig Beschäftigten. Laut Gesundheitsberuferegister (GBR) –Jahresbericht liegt die Zahl der Pflegekräfte mit beruflicher Erstqualifikation im Ausland 2023 österreichweit bei rund 11 %, bei den medizinisch-technischen Diensten sind es durchschnittlich 17 %, wobei es hier eine große Spannweite zwischen den Berufsgruppen gibt – 27 % der Physiotherapeut:innen haben ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen, bei den Diätolog:innen sind es nur 3 %. Teilweise werden die Pflegekräfte mit Migrationshintergrund auch in Österreich ausgebildet. Laut dem GBR Jahresbericht 2023 haben 13 % der Berufsangehörigen im Register eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft – Tendenz steigend – 2019 waren es noch 10 %.
- » Die Bedeutung der migrantischen Arbeitskräfte für die österreichische Wirtschaft und für die Versorgung der österreichischen Bevölkerung ist vielen nicht bewusst. Während 2023 28 % der Erwerbstätigen in Österreich Migrationshintergrund hatten, waren das im Jahr 2011 erst 18 %. Es ist offensichtlich, dass die Versorgung der Bevölkerung ohne Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bzw. mit Migrationshintergrund überhaupt nicht denkbar ist. Deshalb müssen die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten als auch die strukturellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration stärker in den Fokus gerückt werden.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesregierung sowie die NÖ Landesregierung auf:

- » Unterstützende Maßnahmen während des Anerkennungsprozesses:

- Schaffung eines Single Point of Entry für Gesundheitsfachkräfte, sowie ein vereinfachtes, einheitliches und kostenfreies Nostrifikationsverfahren
- Finanzielle Unterstützung während erforderlicher Ausgleichsmaßnahmen
- Mentoring-Programme während der Anerkennungsphase
- » Förderung von Sprachkenntnissen und Weiterbildung
 - berufsspezifische Sprachförderung durch kostenlose Sprachkurse mit Fokus auf medizinische Fachsprache
 - Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs zu Fort- und Weiterbildungen und Förderung von Führungskräften mit Migrationshintergrund
 - Mehrsprachigkeit als Ressource anerkennen, durch zusätzliche Entlohnung für verwendete Fremdsprachenkenntnisse im beruflichen Kontext
 - Schulungen zu interkultureller Kompetenz für alle Gesundheitsfachkräfte
- » Schutz vor Diskriminierung, Rassismus und Ausbeutung am Arbeitsplatz
 - Schutz ihrer Rechte (insb. Arbeitsrechte) durch rechtliche Aufklärung und effektive Kontrollen gegen Lohn- und Sozialdumping
 - Einrichtung von Beschwerdestellen bei Diskriminierung sowie Sicherung eines entsprechenden Whistleblower-Schutzes
- » Betriebliche Integration
 - Entwicklung von Willkommens- und Einarbeitungsprogrammen unter Einbindung der Interessenvertretungen der Beschäftigten
 - Etablierung von Mentoring-Programmen bzw. von integrationsverantwortlichen Personen im Betrieb
- » Soziale Absicherung und Unterstützung bei der Alltagsbewältigung
 - Zugang zu Sozialleistungen sichern und mehrsprachige Beratung zu Sozialversicherung und Pensionsansprüchen
 - Unterstützung bei Familienzusammenführung bzw. Unterstützung bei der Versorgung/Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen im Ausland
 - Unterstützung bei der Wohnungssuche
 - Förderung von Mobilitätsangeboten
 - Hilfe bei Behördengängen
- » Qualitätssicherung durch Monitoring und Evaluation
 - Regelmäßige Erhebung zur Situation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund
 - Entwicklung von Qualitätsindikatoren für erfolgreiche Integration und Evaluierung von Integrationsmaßnahmen

ANTRAG 10

Toilettenpause statt Gurkenglas

Bereits seit Jahren wird um verbesserte Arbeitsbedingungen für besonders belastete Beschäftigte in mobilen Dienstleistungsbereichen gekämpft. So sind sowohl Buslenker:innen, als auch Zugbegleiter:innen und Lokführer:innen rund um die Uhr unterwegs, unabhängig von Tag oder Nacht und egal, ob es ein Sonntag oder ein Feiertag ist. Auch für Kolleginnen und Kollegen müssen sie immer wieder einspringen, was aufgrund der fehlenden Planbarkeit zu einer Beeinträchtigung des Privatlebens führt. Diese Gegebenheiten bewirken, dass die Zahl derjenigen, die diesen Beruf ergreifen möchten, immer weiter abnimmt. Heute sind Berufsgruppen wie Buslenker:innen wie auch Lokführer:innen sogar Mangelberufe. Eine Studie der Arbeiterkammer zeigt, dass sich die Kolleg:innen eine bessere Pauseneinteilung und das Vermeiden langer unbezahlter Dienstunterbrechungen wünschen. Selbst grundlegende menschliche Bedürfnisse müssen genau vorausgeplant werden – was jedoch naturgemäß nicht immer möglich ist. Derzeit – großteils – fehlende sanitäre Einrichtungen stellen Herausforderungen dar, die dringend Lösungen erfordern und in der Infrastrukturplanung auf Straße und auf der Schiene stärker berücksichtigt werden müssen. Um die Würde und Gesundheit der Menschen zu schützen, sollten Arbeitgeber sowie öffentliche Institutionen garantieren, dass ein Toilettenzugang bei Bedarf möglich ist.

Die Arbeitnehmer:innen in mobilen Bereichen sehen sich aufgrund des Mangels an entsprechender Infrastruktur teilweise Herausforderungen gegenüber, die ihre Würde verletzen. Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten müssen erheblich verbessert und die rechtlichen Rahmenbedingungen ausgeweitet werden. Linienbusse und Lokomotiven verfügen meist nicht über Toiletten, weshalb die Kolleg:innen auf externe Möglichkeiten (Bahnhöfe, Lokale) angewiesen sind, um ihren Bedürfnissen nachzukommen. Ein straffer Zeitplan lässt es oft nicht zu, während der Fahrt eine Toilette aufzusuchen. Selbst an Endhaltestellen – bzw. sogar noch weniger entlang der Strecke – gibt es oft keine Toiletten oder befinden sich in einem unzumutbaren Zustand. Dadurch wird es noch schwieriger, Pausen einzuhalten.

Obwohl das Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) Mindestanforderungen für den Aufenthalt während der Arbeitspausen festlegt, reichen diese Bestimmungen für „externe Arbeitsstätten“ (Betriebsmittel wie etwa auch Busse und Lokomotiven) nicht aus. Zwar bieten größere EVUs sowie manche private Autobuslinien solche Pauseneinrichtungen in Form eines Expedit an bestimmten Wendeplätzen an, jedoch oft nicht in einer ausreichenden Anzahl und nur für die eigene Gesellschaft. Die Kolleg:innen sind aufgrund fehlender Sanitäranlagen sogar oft gezwungen, ihre Notdurft im Freien zu verrichten, was auf jeden Fall nicht hinnehmbar und teilweise sogar mit Verwaltungsstrafen bedroht ist.

Das Verrichten einer Notdurft ist ein grundlegendes Menschenrecht. Auch der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Aufgabe, die Gesundheit der Beschäftigten zu wahren. Das ASchG legt fest, dass der Dienstgeber die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit, der Integrität und der Würde zu ergreifen hat.

Jedenfalls stehen die Grundbedürfnisse und die international festgelegten Grund- und Menschenrechte in engem Zusammenhang.

Um den Interessen der Arbeitnehmer:innen gerecht zu werden, ist es notwendig, sanitäre Einrichtungen an Endhaltestellen und entlang der Strecken auszubauen. Es ist auch notwendig, die straffen Fahrpläne anzupassen. Um die Arbeitsbelastung zu reduzieren, ist es ferner erforderlich, den Kolleg:innen ausreichend Zeit für die ohnehin zustehenden Pausen einzuräumen.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Sozialpartner im Rahmen der nächsten Kollektivvertragsverhandlungen auf:

- » Vereinbarungen zu treffen, welche es den mobilen Arbeitnehmer:innen ermöglicht, ihre Pausen in entsprechenden Räumen zu verbringen und ihre Notdurft in hinreichend vorhandenen, sowie hygienisch und technisch einwandfreiem Zustand befindlichen Toilettenanlagen zu verrichten und so die Arbeitsbedingungen der Kolleg:innen zu optimieren,
- » sowie die Umläufe so zu planen, dass den Kolleg:innen grundsätzlich genug Zeit eingeräumt wird ihre Pausen entsprechend halten zu können.

Außerdem fordert die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich die Bundesregierung auf:

- » eine Novelle der gesetzlichen Grundlagen, wie etwa des ASchG, auszuarbeiten und dem Nationalrat zur Behandlung zuzuleiten, in welcher geregelt werden soll, dass auch Verkehrsmittel (Busse, Züge u. Ä.) sowie Wohnungen bzw. Häuser (z. B. im Rahmen der mobilen Pflege) – für die dort beschäftigten Personen – in den Anwendungsbereich des ASchG einbezogen werden und somit als Arbeitsstätten gelten.
- » Ferner soll eine Novelle des Bundesvergabegesetzes ausgearbeitet und dem Nationalrat zugeleitet werden, in welcher normiert wird, dass künftig bei allen Vergaben öffentlicher Verkehrsdienste im Bus- bzw. Bahnverkehr eine hinreichende Anzahl entsprechender Pauseneinrichtungen inkl. sanitärer Anlagen als verpflichtendes Kriterium mit einer entsprechend hohen Gewichtung in der Ausschreibung enthalten sein muss.

Darüber hinaus fordert die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich die NÖ Landesregierung, die Gemeinden und die Niederösterreichische Verkehrsorganisationsgesellschaft (NÖVOG) auf:

- » dafür Sorge zu tragen, dass entsprechende Pauseneinrichtungen inkl. sanitärer Anlagen entlang aller Strecken, insbesondere an Endhaltestellen vorhanden sind,
- » sowie bereits vergebenen Leistungen und die damit verbundenen bestehenden Verträge dahingehend zu evaluieren, sowie die entsprechenden Strecken und Endhaltestellen gegebenenfalls zu adaptieren, dass ebenfalls hinreichende Pausenräume inkl. sanitärer Anlagen zur Verfügung gestellt werden,
- » und etwaige Nichtumsetzungen entsprechend zu sanktionieren.

ANTRAG 20

Wiedereinführung der Gesundheits- & Krankenpflegeschulen für die Diplomierte Krankenpflege-Ausbildung

Aktuelle Gesundheitsreformpapiere auf Bundes und Landesebene beinhalten zusätzliche anspruchsvolle Aufgaben insbesondere für Angehörige des Gehobenen Pflegedienstes.

Der Bogen an neuen Tätigkeiten reicht von Acute Community Nurses über School Nurses, Community Nurses, Advanced Nursing Practitioners, Diabetes Nurses bis hin zu Aufgaben in sogenannten Pflegepraxen als neue Primärversorgungseinrichtungen.

Mit Hinweis auf den bereits seit Jahren festgestellten Mangel an Pflegekräften in Österreich wird diese Mangelsituation durch die von der Politik erwartete zusätzliche Übernahme der vorgenannten Aufgaben durch die Pflege noch erheblich verschärft.

Bereits vor diesen geplanten Gesundheitsreformvorhaben der Politik hat in den Jahren 2021 und 2022 die Vollversammlung der AK Niederösterreich in Resolutionen gefordert, die problematische Verknappung der Ausbildungsstellenangebote durch die ausschließliche Ausbildung von Diplomierten Pflegekräften an Fachhochschulen zu beseitigen und die Zahl der Ausbildungsstellen durch erneute Öffnung der Pflegeschulausbildung für Diplomierten Pflegekräfte zu vergrößern.

Jetzt muss diese Forderung mit noch größerer Dringlichkeit wiederholt werden.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesregierung sowie die niederösterreichische Landesregierung auf,

die dreijährige Ausbildung im Gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege an Krankenpflegeschulen wieder zu ermöglichen, insbesondere durch entsprechende Änderung des § 117 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) samt der dazugehörigen Ausbildungsverordnung;

dafür Sorge zu tragen, dass an den bestehenden Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege in NÖ weiterhin dreijährige Ausbildungslehrgänge zu DGKP stattfinden können, sowie dass genügend qualifiziertes Lehrpersonal dafür vorhanden ist.

Antrag 4

Von Gemeinsam **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen
zur 3. Vollversammlung der 17. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 23.05.2025

Gesundheit darf nicht vom Einkommen abhängig sein - Kostenlose Gürtelrose-Impfung für Personen über 60 Jahre und Personen mit erhöhtem Risiko!

Herpes Zoster (HZ), auch bekannt als Gürtelrose, ist vielen hinlänglich als äußerst schmerzhaftes Erkrankung der Nervenbahnen und ganzer Körperregionen bekannt. Sie wird durch das Varizella-Zoster-Virus (VZV) verursacht.

Die oft auftretenden Langzeitschäden der Gürtelrose mit erheblichen Schmerzen können Monate, unter Umständen jahrelang das Leben beeinträchtigen. Häufig gibt es bakteriologische Folgen, die ebenso behandlungs- und somit kostenintensiv sind.

In Österreich erkranken jährlich etwa 40.000 Menschen an Gürtelrose. Die Inzidenz steigt mit dem Alter signifikant an, wobei Personen über 60 Jahre besonders betroffen sind. Studien zeigen, dass etwa ein Drittel der Bevölkerung im Laufe ihres Lebens eine Gürtelrose-Erkrankung entwickelt.

Die **Folgekosten für das Gesundheitssystem** durch langjährig Erkrankte können mit einer Impfung vermieden werden. Die Aussicht auf ein schmerzfreies Leben kann durch eine Impfung sicherer erreicht werden.

Derzeit sind zwei Impfstoffe zugelassen: empfohlen ist die Verwendung des Totimpfstoffs. Der Totimpfstoff Shingrix ist seit Herbst 2021 in Österreich erhältlich. Laut aktuellem Impfplan ist eine **Impfung gegen Herpes Zoster (HZ)** für Personen ab dem vollendeten 50. Lebensjahr zugelassen und wird **ab dem vollendeten 60. Lebensjahr allgemein empfohlen**. Zudem ist die Impfung zugelassen und empfohlen für Personen ab dem vollendeten 18. Lebensjahr mit erhöhtem Risiko für HZ. Der zugelassene Impfstoff ist auch bei immungeschwächten Personen sehr gut wirksam und sicher.

Die Kosten für eine Vollimmunisierung betragen ca. 500,- EUR und sind für viele Menschen nicht finanzierbar, obwohl eine Vollimmunisierung wesentlich günstiger ist als ein Krankenhausaufenthalt oder mehrere Monate ärztlicher und medikamentöser Begleitung.

Nicht nur die Ärztekammer, sondern auch Gesundheitsökonom*innen sind sich einig: es ist **volkswirtschaftlich klüger, wenn die Kosten für die Impfung vom Staat übernommen würden**, denn die betroffenen Patientinnen und Patienten müssen häufig auch ins Spital zur Behandlung und benötigen nachher oftmals weitere medizinische Betreuung im niedergelassenen Bereich. Und sie stehen dem Arbeitsmarkt über einen langen Zeitraum nicht zur Verfügung. Am Ende des Tages ersparen sich die Betroffenen mit einer Impfung viel Leid und die öffentliche Hand hohe

Behandlungs- und Therapiekosten.“

Laut einer Studie¹ ist "bei HZ-Erkrankungen in Österreich, aufgrund der demographischen und epidemiologischen Entwicklung, mit wachsenden Fallzahlen zu rechnen. Dieser Entwicklung lässt sich **vorbeugend gegensteuern**. Der Wert einer verfügbaren, sicheren und wirksamen Impfung spiegelt sich in internationalen Studienergebnissen und Empfehlungen wider."

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte NÖ fordert daher die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, sowie die Bundesregierung auf, die kostenlose Impfung gegen Herpes Zoster

- für alle Personen über 60 und
 - für alle Personen über 18 mit erhöhtem Risiko für Herpes Zoster
- anzubieten.**

IV.

**Bildung, Jugend und
Konsument*innen**

ANTRAG 11

Bildung als Schlüssel zur Stärkung der Demokratie

Demokratie und Bildung sind zwei fundamentale Säulen einer funktionierenden Gesellschaft. Eine lebendige Demokratie ermöglicht es Bürgerinnen und Bürgern, aktiv an politischen Prozessen teilzunehmen und ihre Stimme zu erheben. Bildung fördert kritisches Denken und informierte Entscheidungen, die für das Wohl einer demokratischen Gemeinschaft unerlässlich sind.

Weltweit geraten liberale Demokratien und ihre Institutionen zunehmend unter Druck. Populismus, Desinformation und eine wachsende politische Polarisierung stellen die Stabilität demokratischer Systeme auf die Probe. Angesichts dieser zunehmenden Herausforderungen wird deutlich, dass eine enge Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen Akteure unerlässlich ist. Bildung spielt dabei eine zentrale Rolle: Sie ist das Fundament für eine lebendige Demokratie, die Menschen befähigt, sich aktiv einzubringen und gesellschaftliche Prozesse mitzugestalten. Nur durch gemeinsame Anstrengungen, nachhaltige Investitionen und Maßnahmen kann unsere Demokratie auch in Zukunft stabil bleiben. Dabei ist es entscheidend, innovative Bildungsangebote zu schaffen, Barrieren abzubauen und inklusive Beteiligungsformate für alle Bevölkerungsgruppen zu entwickeln.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesregierung und insbesondere das Bildungsministerium auf, die folgenden Maßnahmen umzusetzen:

- » **Aufbau eines umfassenden Netzwerks zur Demokratie- und politischen Bildung** unter Einbindung aller relevanten gesellschaftlichen Akteure (Staat, Sozialpartner, NGOs, Kirchen, Unternehmen).
- » **Bereitstellung finanzieller Mittel für Schulen, Gewerkschaften, NGOs, Unternehmen, etc. für niederschwellige und kostenfreie Bildungsmaßnahmen** gegen Desinformation und Propaganda, die von Expertinnen und Experten im Rahmen dieser Maßnahmen umgesetzt werden.
- » **Ausbau und Aufwertung der Fortbildungsmöglichkeiten zur Demokratie- und politischen Bildung für Lehrende** in allen Bildungsbereichen (schulisch, außerschulisch und betrieblich).
- » **Kostenfreie Informationsmaterialien, digitale Angebote, Moderationshilfen und Unterrichtspakete für Lehrende** in allen Bildungsbereichen (schulisch, außerschulisch und betrieblich).
- » **Einführung eines eigenen Lehramtsstudiums "Politische Bildung und Demokratiebildung"** an österreichischen Universitäten und Pädagogischen Hochschulen.

- » **Verpflichtende Fortbildungen und Schulungen für alle zukünftigen Pädagoginnen und Pädagogen** zur Sensibilisierung sowie zur Kompetenzentwicklung im Bereich Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierung.
- » **Ausbau bestehender und Schaffung neuer Mitgestaltungs-, Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten** in der Arbeitswelt unter Einbindung der Sozialpartner, insbesondere in Lehrbetrieben, in Bildungseinrichtungen sowie in staatlichen Einrichtungen.

ANTRAG 12

Studienwechsel nach bestandenem Aufnahmetest darf nicht familien- und studienbeihilfenschädlich sein

Bei Studien mit beschränkten Studienplätzen und hoher Bewerber:innenanzahl treten viele engagierte junge Menschen mehrfach beim Aufnahmeverfahren an, bis sie den ersehnten Studienplatz erlangen. Viele der Studierenden nutzen die Zeit bis zum erfolgreichen Start in die gewünschte Ausbildung und beginnen ein anderes Studium.

Ein dadurch verursachter späterer Studienwechsel führt zu einer temporären Unterbrechung/Sperrfrist, sowohl bei der Familienbeihilfe als auch bei der Studienbeihilfe im Ausmaß der im begonnenen Studium bereits absolvierten Semester. Mitunter kommt es auch zu Rückzahlungen der erhaltenen Beihilfen. Ein Studienwechsel muss nämlich derzeit vor dem 3. Semester erfolgen, damit die Familienbeihilfe/Studienbeihilfe durchgängig bezogen werden kann.

Gleichzeitig ist laut Studienförderungsgesetz ein Studienwechsel, der durch ein unvorhergesehenes und unabwendbares Ereignis ohne Verschulden des/der Studierenden zwingend herbeigeführt wurde, nicht als Studienwechsel zu werten. Analog dazu könnte künftig auch der oben beschriebene Sachverhalt als Ausnahmetatbestand behandelt werden. Für Familien ist es unzumutbar, dass sie auf die Familienbeihilfe und gegebenenfalls auch auf die Studienbeihilfe verzichten müssen, weil es in manchen Studienfächern (wie z.B. Human- und Zahnmedizin, Wirtschaftsrecht, Physiotherapie, Pharmazie, Psychologie, ...) nicht ausreichend Studienplätze gibt.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher von der österreichischen Bundesregierung, das Studienförderungsgesetz zu evaluieren und Änderungen zu prüfen, durch die ein verspäteter Studienwechsel, der durch das wiederholte und schlussendlich erfolgreiche Antreten bei Aufnahmeverfahren herbeigeführt wurde, künftig nicht als schädlicher Studienwechsel zu werten ist, wenn bis dahin im Ersatzstudium grundsätzlich ein günstiger Studienerfolg vorgelegen hat.

ANTRAG 13

Abänderung der Kriterien für die geplante NÖ-Praktikumsförderung durch die niederösterreichische Landesregierung

Mit 1. Juni 2025 kann in Niederösterreich eine Förderung von Praktikant:innen beantragt werden (wöchentlich € 120,- für die Dauer von max. 4 Wochen pro Jahr). Eine Grundvoraussetzung für die Inanspruchnahme dieser neuen Förderung ist, dass sie nicht auf ein Pflichtpraktikum abzielt. Begünstigt sind ausschließlich handwerkliche Berufe, sowie die Berufe Köchin/Koch und Restaurantfachmann/-frau.

Die AK Niederösterreich sieht Beihilfen, die von Arbeitnehmer:innen beantragt werden können, grundsätzlich positiv. Im vorliegenden Fall handelt es sich jedoch um eine versteckte Unternehmensförderung. Betroffene junge Menschen verlieren schlimmstenfalls einen Teil des ihnen zustehenden Entgeltes, da es sich arbeitsrechtlich entweder um ein Volontariat oder um Hilfsarbeit handelt. Beide Formen müssen von Betrieben nach dem jeweiligen Kollektivvertrag entlohnt werden. Die Beratungspraxis zeigt, dass es sich in den seltensten Fällen um Volontariate handelt. Junge Arbeitnehmer:innen erfüllen in diesem Kontext fast immer die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses. Auch im Sinne des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes ist es wichtig, hier eine rechtlich saubere Regelung zu schaffen.

Die Förderung suggeriert der Zielgruppe, dass dies die angemessene Entlohnung für die geleistete Arbeit ist. Betriebe würden sich aus der Entlohnungspflicht genommen sehen und jugendliche Arbeitnehmer:innen verlieren ihre Ansprüche. Zudem wird der Begriff Praktikum mit der Betitelung dieser Förderung verwaschen, da es sich in diesem Fall nur um ein Arbeitsverhältnis handeln kann. Wenn junge Menschen Leistungen am Arbeitsmarkt erbringen, sind ein Arbeitsvertrag, die Anmeldung bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) sowie eine ordnungsgemäße Gehaltsabrechnung essenzielle Bestandteile.

Darüber hinaus unterläuft diese Förderung die KV-Politik, sowie die Arbeit der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer, da der Eindruck entsteht, dass lediglich die Förderung in Höhe von € 120,- zusteht.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Niederösterreichische Landesregierung auf, die NÖ-Praktikumsförderung nur bei Vorlage eines abgeschlossenen Arbeitsvertrages, einer korrekten Endabrechnung und Anmeldebestätigung bei der ÖGK auszuzahlen, sowie die Kriterien durch eine unabhängige Stelle wie z. B. das Arbeitsinspektorat überprüfen zu lassen.

ANTRAG 14

Erhöhung der Ausbildungsentschädigung in der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)

Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Situation und der besonderen Herausforderungen denen unsere Jugend gegenübersteht ist es dringend erforderlich, die Entschädigung für die Ausbildung in der überbetrieblichen Lehre (ÜBA) zu erhöhen. Auch junge Menschen, die keinen regulären Lehrplatz finden und stattdessen ihre Ausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen absolvieren, verdienen eine angemessene finanzielle Abgeltung.

Derzeit erhalten Teilnehmer:innen einer ÜBA im 1. und 2. Lehrjahr eine Ausbildungsbeihilfe von 409,80 Euro pro Monat, ab dem 3. Lehrjahr 946,80 Euro pro Monat. Lehrlingseinkommen werden in den Kollektivverträgen deutlich höher angesetzt. Ebenso ist der Schulungszuschlag in der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme der arbeitsplatznahen Qualifizierung um einiges höher und erscheint deswegen für viele Jugendliche attraktiver.

Es ist nachvollziehbar, dass die Entschädigung am zweiten Arbeitsmarkt, also in der ÜBA, niedrig angesetzt ist um einen Anreiz zu schaffen, sich für eine betriebliche Lehrstelle zu bewerben. Dennoch muss sich die Explosion der Kosten der letzten Jahre auch in der Ausbildungsentschädigung widerspiegeln.

Der 2024 veröffentlichte AK Jugendmonitor erhebt und bestätigt, dass sich durch die erhöhten finanziellen Belastungen beträchtliche Folgen für die Zukunft gerade jener jungen Menschen ergeben, die bereits jetzt finanziell und gesellschaftlich depriviert sind. Diese repräsentative Befragung unter 1.200 jungen Menschen ergibt auch deutlich, dass 30 % der Jugendlichen armutsgefährdet sind. Wer armutsgefährdet ist, ist auch ausgrenzungsgefährdet. Ziel der ÜBA muss auch eine gute Verankerung in der Gesellschaft sein.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und das AMS auf, die Ausbildungsentschädigungen in der ÜBA um mindestens 50 %, bis maximal zur korrespondierenden KV-Höhe in der Branche zu erhöhen.

ANTRAG 15

Anzahlungen der Höhe nach begrenzen

Die Problematik hoher Anzahlungen beschäftigt die Konsumentenberatungseinrichtungen in Österreich in regelmäßigen Abständen. Zuletzt waren niederösterreichische Konsument:innen im Rahmen der Kika/Leiner Insolvenz massiv betroffen. Hier mussten hohe Anzahlungen geleistet werden, um überhaupt einen Vertrag abschließen zu können. Im Konkursfall werden im Durchschnitt Beträge in der Höhe einer niedrigen einstelligen Konkursquote abgegolten.

Viele Unternehmen sind zum Fortbestand auf hohe Anzahlungen, beispielsweise an Zulieferer, angewiesen. Die hohen Anzahlungen werden oftmals durch ebenso hohe Rabatte beworben. Zum Teil können ohne hohe Anzahlungen gar keine Verträge abgeschlossen werden. Für Konsument:innen besteht häufig gar nicht die reelle Möglichkeit diese Zahlungsmodalitäten abzulehnen, da sie einerseits branchenüblich sind und andererseits keine Anbieteralternativen existieren.

Derzeit ist aufgrund der Wirtschaftslage mit weiterhin steigenden Konkurszahlen zu rechnen, sodass diese Thematik noch zunehmend an Brisanz gewinnen wird.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Gesetzgeber auf, entweder Anzahlungen auf max. 10 % des Gesamtkaufpreises zu begrenzen oder Unternehmen bei höheren Anzahlungen eine verpflichtende Anzahlungsversicherung aufzuerlegen. Eine Kopie dieser Versicherung muss zwingend dem Konsument:innenvertrag beigelegt werden.

ANTRAG 16

Es braucht beim Ausbau der Fernwärme Schutzbestimmungen für Konsument:innen, insbesondere zur Preistransparenz

Im Bereich der Versorgung mit Elektrizität und Gas gibt es einen liberalisierten Markt mit einer Vielzahl von Anbietern, gesetzlichen Rahmenbedingungen und einer Schlichtungsstelle für Vertrags- und Abrechnungsstreitigkeiten.

Die Bereitstellung von Fernwärme erfolgt durch einen Monopolisten, dessen Vertragsbedingungen die Verbraucher:innen unterworfen sind. Obwohl für Konsument:innen keine alternativen Anbieter existieren, fehlen geeignete gesetzliche Schutzbestimmungen für Fernwärmeverträge. Dieser gesetzliche Missstand ist sachlich nicht zu rechtfertigen. Verschärfend kommt hinzu, dass es sich bei der Wärmeversorgung um ein Grundbedürfnis und eine Leistung der Daseinsvorsorge handelt.

Folgende Probleme stellen sich in der Beratung in Zusammenhang mit Fernwärmeverträgen als zentral dar:

- » Intransparenz bei Preisbildung bzw. Abrechnung: Es werden teilweise Preisgleitklauseln verwendet, die sich auf Parameter stützen, die veraltet, sachlich nicht gerechtfertigt oder nicht öffentlich zugänglich sind.
- » Mangelnde Preisregulierung (Verfahrensregeln; Kostenermittlung, ...) und Preiskontrolle
- » Abrechnungsprobleme (Transparenz bei Verbrauchsermittlung, Ratenzahlung ...)
- » Fehlende konsumentenschutzrechtliche Bestimmungen
- » Fehlende Rechtsschutzmöglichkeiten abseits teurer Gerichtsverfahren
- » Fehlende Strafbestimmungen für z. B. Nichteintragung in die Transparenzdatenbank waermepreise.at

Aufgrund der notwendigen Vorgaben im Zusammenhang mit der Energiewende, wird der Ausbau der Fernwärme derzeit forciert und gefördert. Wenn gegenwärtig eine Anbindung an eine Fernwärmeleitung besteht, entfällt jegliche Förderung für alternative Heizsysteme. Speziell für den mehrgeschossigen Wohnbau bleiben im Zuge der „Raus aus Gas“ Entwicklung kaum andere Heizungssysteme zur Auswahl. Der dringende Handlungsbedarf in diesem Bereich wird dadurch verdeutlicht, dass kartellrechtlich gerade eine Branchenuntersuchung durchgeführt wird, deren Ergebnisse jedoch nicht unmittelbar auf die Vertragsverhältnisse der Konsument:innen durchgreifen können.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher den Gesetzgeber auf, gesetzliche Regelungen, unter Einbeziehung konsumentenrechtlicher Mindeststandards, sowie eine Schlichtungsstelle, die kostengünstig und rasch Rechtssicherheit bringen soll, zu schaffen.

ANTRAG 21

Erhalt und finanzielle Stabilität der ÜBA-Einrichtungen als unverzichtbarer Teil der Lehrlingsausbildung in Österreich

Überbetrieblich organisierte Ausbildungsplätze wurden, nachdem die Lehrstellenkrise in den 90er Jahren ihren Höhepunkt erreicht hatte, im Zuge der Einführung eines Auffangnetzes für Jugendliche erstmals 1998 bundesweit einheitlich zur Verfügung gestellt. Mit der Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) 2008 wurde dann die aktuelle, neue gesetzliche Grundlage für die Lehrausbildung außerhalb von Betrieben geschaffen: Per 1.1.2009 gelten die spezifischen Maßnahmen des sogenannten Arbeitsmarktservice im Rahmen der überbetrieblichen Lehrausbildung (§ 30b BAG).

Ergänzend zum weiterhin prioritären betrieblichen Lehrstellenangebot wurde nunmehr die überbetriebliche Berufsausbildung als regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung etabliert und als Element der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre ausgebaut. Aktuell ist grundsätzlich zwischen zwei Modellen der ÜBA zu unterscheiden. Beiden Modellen gemeinsam ist die Zielsetzung, Jugendliche in ein betriebliches Lehrverhältnis zu vermitteln.

Rein rechnerisch sollte derzeit jeder junge Mensch einen Lehrplatz finden. Aus diesem Grund könnte man daraus schließen, dass eine Lehrausbildung in den Überbetrieblichen Einrichtungen nicht mehr notwendig sei. Fakt ist aber, dass nicht jeder freie Lehrplatz auf einen suchenden Jugendlichen passt.

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

Die Sozialpartner sind sich einig, dass ein guter betrieblicher Lehrplatz das Optimum ist. Dennoch sprechen wir uns als Arbeiterkammer für die unbedingte Weiterführung der ÜBA ohne strukturelle Einschnitte aus. Jeder junge Mensch der ohne betrieblichen Ausbildungsplatz ist, soll in einer dieser Einrichtungen den bestmöglichen Start ins Arbeitsleben erhalten. Hierzu ist es notwendig, die vorhandenen Strukturen einschließlich Maschinenpark und geeignetem Fachpersonal zu erhalten. Ebenso ist es unbedingt erforderlich, eine stabile Finanzierung für die Trägereinrichtungen über mehrere Jahre hinweg zu sichern.

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

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

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und das AMS auf, die Überbetriebliche Ausbildung weiterhin zu erhalten und die Finanzierung der ÜBA-Träger mehrjährig zu sichern.

ANTRAG 2

**der NÖAAB-FCG AK Fraktion
an die 3. AKNÖ Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode
am 23. Mai 2025**

Änderung der gesetzlichen Regelung zur Betriebskostenabrechnung bei Mieterwechsel

Wenn jemand in eine neue Wohnung zieht kann es vorkommen, dass man überraschenderweise die Betriebskostenabrechnung für das gesamte Vorjahr erhält. Diese Nachzahlung muss vom neuen Mieter, obwohl dieser während des gesamten Abrechnungsjahres nicht in dieser Wohnung gelebt hat, übernommen werden.

Nach der aktuellen gesetzlichen Regelung ist derjenige, der im Zeitpunkt der Fälligkeit der Nachzahlung oder eines Guthabens Mieter einer Wohnung ist, verpflichtet, die Nachzahlung zu leisten bzw. erhält eine Gutschrift, auch wenn er nicht während des gesamten Abrechnungsjahres in der Wohnung gelebt hat. Es bedarf daher dringend einer gesetzlichen Änderung, um diese Ungerechtigkeit zu beheben. Es kann nicht sein, dass ein neuer Mieter für die Betriebskostenabrechnung seines Vormieters aufkommen muss oder eine Gutschrift erhält, die eigentlich dem vorherigen Mieter zustehen würde. Dies führt zu einer unnötigen Belastung und Verwirrung für alle Beteiligten.

Die NÖAAB-FCG AK Fraktion stellt in der 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich den Antrag, das zuständige Ministerium aufzufordern,

- **Anpassung der gesetzlichen Regelungen zur Betriebskostenabrechnung bei Mieterwechsel, die sicherstellt, dass die Abrechnung eindeutig und fair auf den Zeitraum des jeweiligen Mietverhältnisses bezogen wird.**
- **Eine klare und verständliche Regelung, die die Verpflichtung zur Nachzahlung bzw. das Recht auf Gutschrift klar dem Mieter zuordnet, der während des Abrechnungszeitraums in der Wohnung gewohnt hat.**
- **Eine verpflichtende Schlussabrechnung bei Mieterwechsel, um sicherzustellen, dass keine ungerechtfertigten finanziellen Belastungen für den neuen Mieter entsteht.**

Antrag 4

der Fraktion Freiheitlicher Arbeitnehmer in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich an der 3. AKNÖ Kammer Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode

Bargeld ist Freiheit! Barzahlung rechtlich absichern.

Bargeld ist mehr als nur ein Zahlungsmittel. Es ist gelebte Freiheit, gelebter Datenschutz und gelebte Selbstbestimmung. Es schützt die Bürger vor digitaler Kontrolle, bewahrt ihre Privatsphäre und sichert ein Mindestmaß an Unabhängigkeit im Alltag. Gerade für Arbeitnehmer, die ohnehin einer Vielzahl von Regulierungen, Kontrollen und Abhängigkeiten ausgesetzt sind, ist Bargeld ein unverzichtbares Element persönlicher Freiheit.

Derzeit erleben wir jedoch eine schleichende Entwertung und Verdrängung des Bargelds unter dem Deckmantel von „Modernisierung“ und „Digitalisierung“. Viele Geschäfte und Dienstleister akzeptieren nur noch Kartenzahlungen. Banken verlangen Gebühren für Bargeldabhebungen oder schließen Filialen. Gleichzeitig bereiten internationale Institutionen wie die Europäische Zentralbank die Einführung eines sogenannten digitalen Euro vor. Als vermeintliche „Ergänzung“, in Wahrheit aber als langfristiger Ersatz.

Der digitale Euro birgt große Gefahren: Jeder Zahlungsvorgang kann zentral gespeichert, ausgewertet und im schlimmsten Fall eingeschränkt werden. Wer entscheidet dann, wofür jemand Geld ausgeben darf und wofür nicht? Was passiert in Krisenzeiten, wenn das Netz ausfällt oder Zahlungen blockiert werden? Was bedeutet das für Menschen ohne Smartphone, ohne Internetzugang oder mit wenig technischem Verständnis?

Arbeitnehmer, ältere Menschen und Geringverdiener würden unter einer Abschaffung des Bargelds oder einer schleichenden Entwertung am meisten leiden. Wer nicht gläsern leben will, braucht die Möglichkeit, überall und jederzeit mit Bargeld bezahlen zu können. Dieses Recht darf nicht von Händlern, Banken oder Bürokraten ausgehöhlt werden.

Bargeld muss deshalb nicht nur erhalten, sondern auch rechtlich geschützt werden. Wir brauchen ein Recht auf Barzahlung, das allen Versuchen einer schleichenden Bargeldabschaffung einen Riegel vorschiebt. Der digitale Euro darf nur eine freiwillige Ergänzung sein. Niemals ein Ersatz.

**Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich beschließt:
Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein verankertes Recht auf Barzahlung zu schaffen.
Der digitale Euro darf ausschließlich als ergänzendes Zahlungsmittel eingeführt werden, nicht
als verpflichtendes oder vorrangiges System.**

Antrag 16

Von Gemeinsam **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen
zur 3. Vollversammlung der 17. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 23.05.2025

Für eine ausgewogene, ganzheitliche Forschungsförderung in Österreich

Wir begrüßen die ausführliche Präsenz von Wissenschaft, Forschung und Entwicklung sowie das deutliche Bekenntnis zur tertiären Bildung im Regierungsprogramm 2025-2029.

Neben der besonders hervorgehobenen MINT-Forschung (**Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik**) werden im österreichischen auch folgende Forschungsbereiche erwähnt:

1. Sozial- und Gesundheitsforschung
2. Bildungsforschung
3. Kulturerbeforschung
4. Tourismusforschung
5. Friedens- und Konfliktforschung

Diese Forschungsfelder sollen dazu beitragen, Österreich in verschiedenen Bereichen weiterzuentwickeln und zukunftsfähig zu machen.

Im Bereich Schwerpunktsetzungen an Universitäten finden sich allerdings explizit nur: Medizin, KI, Digitalisierung, MINT.

Diese Diskrepanz erscheint bedenklich: Gerade die MINT-Forschung an Universitäten profitiert von der engen Verzahnung mit den Human- und Kulturwissenschaften, da diese die ethischen und gesellschaftlichen Auswirkungen bewerten, interdisziplinäre Ansätze fördern und die Kommunikation komplexer Themen erleichtern. Ohne die Ergebnisse und kritischen Denkanstöße dieser Forschungsrichtungen können ethischen Standards sowie die Art und Weise, wie Forschung unterrichtet, rezipiert, durchgeführt und kommuniziert wird, weder bewertet noch weiterentwickelt werden. Insbesondere der Wissenschaftsvermittlung, sei es im schulischen oder im weiteren öffentlichen Bereich und den Medien, kommt in einem zunehmenden wissenschaftsskeptischen bis wissenschaftsfeindlichen Umfeld eine tragende Rolle zu. Ohne die Erkenntnisse der Geisteswissenschaften, beispielsweise in der Linguistik, käme zum Beispiel auch die Weiterentwicklung und Einordnung von KI, Entwicklung von Sprachmodellen, Digitalisierung und die damit einhergehende Notwendigkeit von Kulturtransfer in engerem und weiteren Sinne nicht weit.

Nur mit Hilfe der Geisteswissenschaften ist es möglich sachlich und faktisch nachvollziehbar, gestützt auf den Unterschied zwischen einer von einem menschlichen Gehirn und von einem maschinellen „Gehirn“ produzierter Form von Wissen zu reflektieren. Der Unterschied zwischen menschlicher Wissensproduktion maschineller Wissensproduktion, egal wie gut, ist ein wesentlicher: in der Entwicklung, Anwendung und Auswirkung. Dies muss ebenfalls begleitet und beforscht werden.

Durch die Kombination von MINT-Forschung mit Human- und Kulturwissenschaften im universitären Kontext entsteht genau dieser ganzheitliche Ansatz, der sowohl

technische als auch menschliche Aspekte durch nachvollziehbare Methoden berücksichtigt.

Wenn Universitäten ihren Finanzierungsschwerpunkt hauptsächlich auf MINT-Fächer legen sollen, besteht die Gefahr der Vernachlässigung anderer Disziplinen, eine geringere Betrachtung ethischer und gesellschaftlicher Herausforderungen, eingeschränkte Bildung und kritisches Denken, Ungleichgewicht im Arbeitsmarkt und Verlust von Innovation und Kreativität.

Die entsprechende Berücksichtigung von sowohl MINT- als auch nicht-MINT-Fächer ist entscheidend, um einerseits den Technologiestandort zu sichern aber auch den gesellschaftlichen und kulturellen Rahmen dafür weiterzuentwickeln und auch die eingangs erwähnten Forschungsfelder zum Erfolg zu führen.

Nur eine nachhaltige Entwicklung in Wissenschaft und Gesellschaft, hilft Österreich sich sowohl als Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort als auch als sicheres Kultur- und Tourismusland mit hohem Lebensstandard zu behaupten und so nachhaltig Arbeitsplätze und Wohlstand zu sichern.

**Die Vollversammlung der Arbeiterkammer NÖ möge daher beschließen
Die Arbeiterkammer NÖ möge sich in ihrem Rahmen für eine ausgewogene
Schwerpunktsetzung zwischen sowohl MINT- als auch nicht-MINT-Fächer in der
Forschungsförderung einsetzen.**

Antrag 19

Von Gemeinsam **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen
zur 3. Vollversammlung der 17. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 23.05.2025

Berücksichtigung der Anforderungen in Verwaltung, Wissens- und Projektmanagement sowie technischer Unterstützung an Universitäten

Wir begrüßen ausdrücklich, dass sich das Regierungsprogramm 2025 dezidiert um eine ausreichend finanzierte, zukunftsfitte und international erfolgreiche Universitätslandschaft bemüht. Diese Weitsicht ist entscheidend, um die Qualität der österreichischen Hochschulen zu sichern und ihre Wettbewerbsfähigkeit auf globaler Ebene zu stärken. Auch ist dies ebenfalls grundlegend für einen sicheren und guten Arbeitsplatz abseits von Lehre und Forschung.

Damit auch das administrative und technisch-unterstützende Personal diese Veränderungen erfolgreich bewältigen kann und die Qualität der universitären Verwaltung und Unterstützung auch die Erreichung der wissenschaftlichen Ziele sichert, fordern wir die Umsetzung folgender Maßnahmen, die im Einklang mit den Zielen des österreichischen Regierungsprogramms 2025 stehen:

1. Bereitstellung von finanziellen Mittel: Widmung von finanziellen Ressourcen zur Verbesserung der Infrastruktur und zur Einstellung von zusätzlich notwendigem unterstützendem Personal. Dies ermöglicht eine adäquate Unterstützung internationaler Wissenschaftler:innen und die Bewältigung neuer administrativ/technischer Aufgaben.
2. Förderung von Weiterbildung und Qualifikation: Finanzierung von Programmen zur Weiterbildung und Qualifikation des allgemeinen Personals. Dies umfasst Sprachkurse, interkulturelle Trainings und Schulungen zu neuen Technologien und Verwaltungssystemen, um den Anforderungen der Internationalisierung gerecht zu werden.
3. Verpflichtende Aus- und Weiterbildungen für alle Personen mit Personalführungsaufgaben, explizit im Hinblick auf die erhöhten Ansprüche eines international ausgerichteten Betriebes.
4. Anpassung der Verwaltungsprozesse: Digitalisierung und Internationalisierung der Verwaltungsprozesse, um sie benutzerfreundlicher und leistungsfähiger zu gestalten. Bereitstellung von Informationen in mehreren Sprachen und Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
5. Unterstützung bei der Integration internationaler Mitarbeiter:innen und Vernetzung des Personals: Entwicklung von Willkommens- und Integrationsprogrammen, die besonders internationalen Mitarbeiter:innen den Einstieg erleichtern. Dazu gehören Orientierungstage, Mentoring-Programme und soziale Veranstaltungen, die den interkulturellen Austausch fördern und das Verständnis für Arbeitsabläufe und kulturelle Besonderheiten auf allen Seiten erhöhen.

Diese Maßnahmen sind notwendig, um das allgemeine Personal an Universitäten zu unterstützen und die Qualität der universitären Verwaltung im Zuge der Internationalisierung und der Aufnahme zusätzlicher Spitzenforscher:innen zu sichern. Auch werden dadurch Wissenschaftler:innen entlastet und es erhöht sich die Kapazität für die Kernaufgaben Forschung, Lehre und Studierendenbetreuung. Nur durch gezielte Investitionen und umfassende Unterstützungsmaßnahmen können die Herausforderungen gemeistert und die Chancen optimal genutzt werden.

**Die Vollversammlung der Arbeiterkammer NÖ möge daher beschließen:
Die Arbeiterkammer NÖ möge sich in ihrem Rahmen für die entsprechende
Unterstützung, Weiterentwicklung und Anpassung auch im Bereich des
allgemeinen Universitätspersonals einsetzen.**

V.

**Frauen,
Chancengleichheit
und Gesellschaft**

ANTRAG 18

Worten müssen Taten folgen – für effektive Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in Umsetzung des Regierungsprogramms 2025-2029

Die Krisen der letzten Jahre und die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf das Budget von Bund und Ländern haben Anliegen der Frauenpolitik etwas in den Hintergrund treten lassen. Dabei sind gerade Frauen übermäßig von der allgemeinen Teuerung und geplanten Sparmaßnahmen betroffen und brauchen besonderes Augenmerk der Politik. Frauen bekommen auch bei ganztägiger Vollzeitbeschäftigung deutlich weniger Gehalt als Männer und übernehmen den überwiegenden Anteil an unbezahlter Care-Arbeit, sei es die Kinderbetreuung, die Pflege von älteren Angehörigen oder die Hausarbeit. Der Gender Pay Gap schließt sich nur minimal und liegt bei rund 18 % pro Stunde und auch bei den Pensionen gibt es mit einem Gender Pension Gap von rund 40 % eine große Lücke zwischen den Geschlechtern.

Für faire Einkommen kann, neben der Aufwertung frauendominierter Berufe, auch die rasche Herstellung von Lohntransparenz sorgen. Im Regierungsprogramm findet sich das Bekenntnis zur vollständigen Umsetzung dieser **EU-Lohntransparenzrichtlinie**, die auch umgehend erfolgen muss. In vielen systemrelevanten, frauendominierten Branchen sind auch **Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen** notwendig, damit Frauen langfristig gesund bleiben und eventuell auch Erwerbsarbeitszeit aufstocken können.

Für gleiche Chancen am Arbeitsmarkt sorgen neben dem Ausbau von sozialer Infrastruktur in den Bereichen Pflege und Kinderbildung auch eine **stärkere Partnerschaftlichkeit**, wenn es um die Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit innerhalb der Familie geht. Konkrete Vorschläge zur gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, wie etwa das **AK-ÖGB Modell der Familienarbeitszeit**, fehlen jedoch im Regierungsprogramm. Auch die geplanten **Anreize zur Erhöhung der Väterquote** bei der Elternkarenz bleiben vage formuliert. Hier braucht es jeweils mehr als nur Bewusstseinsbildung.

Themen wie **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts und **(sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz** sind leider nach wie vor aktuell, jedoch im Regierungsprogramm nicht explizit erwähnt.

Zur Stärkung der **Frauengesundheit** und der Gendermedizin sind im Regierungsprogramm einige Maßnahmen enthalten. Das Bekenntnis zur **verlässlichen und langfristigen Finanzierung von Frauen- und Mädchenberatungsstellen** fehlt jedoch, genauso wie das Ziel, bundesweit leistbare und sichere **Schwangerschaftsabbrüche** zu ermöglichen.

Frauen sollen selbstbestimmt und nach ihren Vorstellungen leben und arbeiten können ohne strukturelle Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die neue Bundesregierung auf, frauenpolitische Ziele nicht aus den Augen zu verlieren und effektive Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern rasch auf den Tisch zu legen und umzusetzen.

ANTRAG 19

Für ein wirkungsvolles Gender Budgeting in allen Gebietskörperschaften (Bund/Länder/Gemeinden)

Gender Budgeting beschreibt ein umfassendes finanzpolitisches Instrumentenbündel zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wobei einnahmen- und ausgabenseitig die Effekte finanzpolitischer Handlungen auf die Geschlechter evaluiert wird und somit im Sinne der Gleichstellung steuernd agiert werden kann – denn Budgets sind entgegen der Annahme keineswegs geschlechtsneutral.

Bereits seit 1. Jänner 2009 ist Gender Budgeting Teil der österreichischen Bundesverfassung. Seither legt Artikel 13 Absatz 3 der Bundes-Verfassung (B-VG) fest, dass „Bund, Länder und Gemeinden [...] bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“ haben. Seit 2013 ist auch durch eine wirkungsorientierte Haushaltsführung des Bundes zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen (Art. 51 Abs. 8 B-VG).

Mit Änderung des Bundeshaushaltsgesetzes (BHG) durch die Haushaltsrechtsreform 2013 wurde zudem die wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) eingeführt.

Seit dem Budgetvoranschlag 2013 ist jedes Ressort und oberste Organe im Rahmen der Budgeterstellung verpflichtet für alle Untergliederungen ein bis fünf Wirkungsziele zu formulieren, wovon eines das Ziel der Geschlechtergleichstellung zu sein hat. Zudem müssen ein bis fünf Maßnahmen definiert werden, um diese Wirkungsziele zu verfolgen. Eine der Maßnahmen soll die Gleichstellung der Geschlechter betreffen. Dazu gehört die Angabe von Meilensteinen, Indikatoren und Kennzahlen zur Überprüfung und Messbarmachung der Erreichung dieser Wirkungsziele. Nach maximal fünf Jahren werden diese Vorhaben intern evaluiert.

Mit diesen Schritten hat sich Österreich ursprünglich international als Vorreiterin positioniert. Es zeigt sich aber, dass Gender Budgeting in Österreich tatsächlich nur sehr mangelhaft umgesetzt wurde und so seines Potentials beraubt wird.

Der Budgetdienst kritisiert ein niedriges Ambitionsniveau der Zielwerte und stark variierende Qualität der Evaluierungen. Letzteres steht nicht zuletzt auch in Zusammenhang mit fehlenden Daten, die eine ausführliche Analyse erst ermöglichen würden oder sinnvolle Messungen erlauben.

Expertinnen (etwa Mader et al.) kritisieren außerdem die unzureichende Transparenz bezüglich tatsächlicher Budgetrahmen einzelner Gleichstellungsziele. Insgesamt fehlt eine koordinierte Gesamtstrategie hinsichtlich der Gleichstellungsziele im Budget, um das Instrument zu schärfen.

Ein großer Teil der definierten Gleichstellungsziele blieb jeweils nicht beziehungsweise nur teilweise erreicht. Laut Budgetdienst waren es im Jahr 2023 knapp 40 Prozent, die nicht (gänzlich) erfüllt wurden. Noch deutlich weniger Ziele wurden etwa während der Corona Krise erreicht – denn Gleichstellung muss sich in Krisenzeiten in Österreich hintenanstellen.

Besonders Konjunktur- und Sparprogramme gehen in der Regel auf Kosten der Frauen. Während für die Maßnahmen (Hilfsmittel, etc.) lediglich Wirkungsorientierung und wirkungsorientierte Folgenabschätzung ausgewiesen werden, fehlt eine systematische Analyse ihrer Implikationen hinsichtlich Gleichstellung. Dass von Corona-Hilfsmaßnahmen Männer unverhältnismäßig stärker profitierten, ist gut belegt und zeigt wie Geschlechtergerechtigkeit vor allem in Zeiten der Krise nachrangig wird.

Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich fordert daher die Bundesregierung, aber auch die NÖ Landesregierung und die Gemeinden im Rahmen ihrer Kompetenzen auf, Gender Budgeting gemäß seinem Rang in der österreichischen Verfassung entsprechenden Stellenwert einzuräumen, die festgestellten Lücken endlich zu schließen und auf allen Ebenen konsequent anzuwenden:

- » Bekenntnis zum Gender Budgeting und zur wirkungsorientierten Folgenabschätzung als effektives Tool um Gleichstellung zu fördern, verbunden mit einem proaktiven Tun
- » Entwicklung einer umfassenden, mehrjährigen Gleichstellungsstrategie mit konzertierten und auf einander abgestimmten und ambitionierten Gleichstellungszielen
- » Verstärkung der ex-ante-Koordination der Ressorts und eine gemeinsame Orientierung an übergeordneten strategischen Gleichstellungszielen
- » Verknüpfung der Wirkungsziele mit Ressourcen für mehr Transparenz
- » Verbesserung der geschlechtsspezifischen Datengrundlagen - dazu braucht es genug finanzielle und personelle Ressourcen und Expertise, um Gender Budgeting auch entsprechend anwenden zu können
- » Erstellen von einem Gender Budget Statement, bei welchem Maßnahmen inklusive Budgetmittel und Verteilungswirkung darstellt werden
- » Integration von wirkungsorientierten Folgenabschätzung für Männer und Frauen von Maßnahmen in den strukturierten Haushaltsanalysen (Spending Reviews)

Antrag 2

der Fraktion Freiheitlicher Arbeitnehmer in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für
Niederösterreich an der 3. AKNÖ Kammer Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode

Familien schützen statt schröpfen. Volle Valorisierung von Kinderbetreuungsgeld, Familienbeihilfe und Absetzbetrag

Österreichs Familien sind das Rückgrat unserer Gesellschaft. Sie sorgen für Nachwuchs, pflegen Angehörige, tragen die Risiken des Alltags und halten unser Land in Krisenzeiten zusammen. Anstatt diese tragende Säule der Gesellschaft zu stärken, betreibt die Bundesregierung derzeit eine Politik der sozialen Kälte und strukturellen Familienfeindlichkeit.

Mit der Aussetzung der Valorisierung des Kinderbetreuungsgeldes, der Familienbeihilfe und des Kinderabsetzbetrages wird gezielt bei jenen gespart, die ohnehin die größten Belastungen zu tragen haben: Familien mit Kindern. In Zeiten anhaltend hoher Inflation, steigender Energiepreise, explodierender Wohnkosten und teurer Lebensmittel ist das ein Anschlag auf die Zukunft unseres Landes.

Das ist nicht nur ein sozialpolitischer Skandal erster Güte, sondern auch ein volkswirtschaftlich gefährlicher Kurs. Familien, die heute zu wenig haben, konsumieren weniger, geraten schneller in finanzielle Notlagen und verlieren langfristig das Vertrauen in den Staat. Gleichzeitig werden neue Ungleichheiten geschaffen: Wer keine Kinder hat, wird steuerlich besser gestellt, während diejenigen, die unsere Gesellschaft tragen, gezielt benachteiligt werden.

Die automatische Inflationsanpassung – also die Valorisierung – wurde gerade deshalb gesetzlich verankert, damit die Familienleistungen jährlich an die realen Lebenshaltungskosten angepasst werden. Wer diese Anpassung jetzt aussetzt, betreibt in Wahrheit eine versteckte Kürzung. Es wird bewusst weniger ausbezahlt als gesetzlich vorgesehen. Das ist moralisch fragwürdig und politisch unverantwortlich.

Wenn die Politik will, dass die Menschen in diesem Land weiterhin Kinder bekommen, Verantwortung übernehmen und arbeiten gehen, dann braucht es ein klares Bekenntnis zur Familie. Keine Ausflüchte, keine Verschleppung, keine Tricks. Die Wertschätzung muss in vollem Umfang erhalten bleiben und zwar ausnahmslos.

**Die 3. Vollversammlung der XVII. Funktionsperiode der AK Niederösterreich beschließt:
Die Bundesregierung wird aufgefordert, die automatische Inflationsanpassung bei allen familienbezogenen Leistungen – insbesondere beim Kinderbetreuungsgeld, der Familienbeihilfe und dem Kinderabsetzbetrag – vollständig und ohne weitere Verzögerung durchzuführen.**

Antrag 10

Von Gemeinsam **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen
zur 3. Vollversammlung der 17. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 23.05.2025

ÖNORM zur Einfachen Sprache anwenden

Wer kennt es nicht? Mitteilungen von Behörden, Allgemeine Geschäftsbedingungen in Verträgen oder Betriebskostenabrechnungen, die oft so unklar formuliert sind, dass man deren Sinn und Inhalt oft nicht erkennen kann.

Gerade bei behördlichen Schreiben, aber auch bei Informationsbroschüren oder Websites ist es wichtig, dass diese verständlich formuliert sind. Durch die Verwendung klarer und verständlicher Formulierungen wird verhindert, dass wichtige Informationen aufgrund von sprachlichen Barrieren verloren gehen oder missverstanden werden.

Die Einhaltung solcher Sprachstandards kann wesentlich dazu beitragen, das Vertrauen der Menschen in die öffentlichen Institutionen und somit auch die Demokratie zu stärken.

Wenn Behörden und öffentliche Einrichtungen klar und verständlich kommunizieren, fühlen sich Menschen besser informiert und ernst genommen. Dies führt dazu, dass Bürger*innen die Entscheidungen und Maßnahmen der Regierung besser nachvollziehen können. Dadurch wird die Transparenz erhöht und das Vertrauen in die demokratischen Prozesse gefestigt.

Neben einem positiven Effekt auf das Demokratieverständnis fördert eine einfache Sprache auch die Zugänglichkeit und Inklusion aller Menschen, unabhängig von ihrem Bildungsniveau oder ihrer Sprachkompetenz. Besonders für Personen mit Lernschwierigkeiten, kognitiven Beeinträchtigungen oder Migrationshintergrund erleichtert einfache Sprache das Verständnis von Informationen und trägt somit zur Chancengleichheit bei.

Wie genau „Einfache Sprache“ aussehen muss, war lange nicht klar. Es gibt in Deutschland zwar schon einige Zeit die sogenannte „Verständlichkeitsforschung“, die erhebt, welche Aspekte in Sätzen dazu beitragen, diese verständlicher zu machen. Allerdings gab es bis vor kurzem keine allgemein gültigen Regeln, an denen sich Texter*innen orientieren konnten. Das änderte sich im April 2024. Seither gilt in Deutschland eine DIN-Norm, die Autor*innen hilft, Sachtexte verständlich zu formulieren.

Österreich zog im Jänner 2025 nach. Seither gibt es auch bei uns die sogenannte

ÖNORM ISO 24495-1¹. Diese formuliert Grundsätze und Leitlinien zur Einfachen Sprache.

Für Österreich ist diese Norm ein wichtiger Schritt in Richtung einer besseren Kommunikation, besonders von öffentlichen Einrichtungen. Normen allein sind jedoch lediglich Empfehlungen, deren Anwendung grundsätzlich freiwillig ist. Sie verpflichten also zu nichts. Der Gesetzgeber könnte aber Behörden vorschreiben, die Regeln anzuwenden.

Eine Hürde bei der Umsetzung der ÖNORM ISO 24495-1 stellt der Erwerb des Dokuments dar. Die Norm ist urheberrechtlich geschützt und muss für 114,15€ (netto) gekauft werden.

Österreich könnte sich ein Beispiel an Großbritannien nehmen. Dort wird seit 2016 die Nutzung des sogenannten „Plain English“ in allen staatlichen Einrichtungen vorgeschrieben. Für eine leichte Umsetzung gibt es beispielsweise eine Liste mit hilfreichen Tipps².

Und nicht vergessen: In Zeiten wie diesen, in denen die Künstliche Intelligenz (KI) unser tägliches Leben ohnehin schon begleitet, kann diese durchaus auch dabei helfen, verständliche Texte zu formulieren.

Die AUGÉ/UG stellt daher den Antrag:

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer NÖ fordert die

- **Bundesregierung auf, die ÖNORM ISO 24495-1 in der Kommunikation des Bundes anzuwenden und bundesweit eine Anwendung in der Kommunikation aller Behörden umzusetzen.**
- **Landesregierung auf die ÖNORM ISO 24495-1 in der Kommunikation des Landes anzuwenden und landesweit eine Anwendung in der Kommunikation aller Behörden umzusetzen.**

Quellen:

[https://www.diepresse.com/18992011/einfache-sprache-verstaendliche-texte-fuer-alle?fbclid=IwY2xjawGGLA5leHRuA2FlbQlXMQABHeajc-](https://www.diepresse.com/18992011/einfache-sprache-verstaendliche-texte-fuer-alle?fbclid=IwY2xjawGGLA5leHRuA2FlbQlXMQABHeajc-w0RIRmu0Cw4a9kJsSSGDHDjcPsR3w7vMSeDs7PdN_ipZjADZtzGg_ae)

[w0RIRmu0Cw4a9kJsSSGDHDjcPsR3w7vMSeDs7PdN_ipZjADZtzGg_ae](https://www.diepresse.com/18992011/einfache-sprache-verstaendliche-texte-fuer-alle?fbclid=IwY2xjawGGLA5leHRuA2FlbQlXMQABHeajc-w0RIRmu0Cw4a9kJsSSGDHDjcPsR3w7vMSeDs7PdN_ipZjADZtzGg_ae)

<https://www.deutschlandfunkkultur.de/behoerdendeutsch-ein-satz-mit-81-woertern-100.html>

<https://www.austrian-standards.at/de/shop/onorm-iso-24495-1-2025-01-15~p4009154>

<https://portaleinfach.org/2024/09/30/auch-oesterreich-bekommt-eine-norm-fuer-einfache-sprache/>

https://www.oesterreich.gv.at/themen/gesetze_und_recht/oenormen-und-standards/Seite.2560001.html

¹ <https://www.austrian-standards.at/de/shop/onorm-iso-24495-1-2025-01-15~p4009154>

² <https://www.gov.uk/guidance/content-design/writing-for-gov-uk> (Zugriff am 25.03.2025)

Antrag 25

Von Gemeinsam **AUGE/UG** -

Grüne GewerkschafterInnen und Alternative /Unabhängige GewerkschafterInnen
zur 3. Vollversammlung der 17. Funktionsperiode der Arbeiterkammer Niederösterreich
am 23.05.2025

Aussetzung der Indexierung der Familienbeihilfe und anderer Familienleistungen ist ein falscher Weg

In den Erläuterungen zu Gesetzesvorschlägen der Bundesregierung wird angekündigt: "Als Maßnahme im Rahmen der Budgetkonsolidierung soll die Valorisierung gewisser Familienleistungen für die Kalenderjahre 2026 und 2027 ausgesetzt werden." Übersetzt bedeutet es: Die Bundesregierung will die Inflationsanpassung bei der Familienbeihilfe aussetzen. Ebenso soll der Kinderabsetzbetrag für die Jahre 2026 und 2027 nicht mehr erhöht werden.

In Zeiten anhaltender Teuerung bedeuten die Maßnahmen eine faktische Kürzung und trifft besonders jene Familien, die ohnehin finanziell unter Druck stehen. Bei Kindern und Familien zu kürzen ist sozial ein Fehlschritt.

Wer gegen soziale Ungleichheit ist, darf nicht bei der Absicherung von Lebensrealitäten sparen. Kümmern wir uns lieber um eine gerechte Besteuerung von Vermögen und Gewinnen. Familien brauchen Verlässlichkeit – nicht Sparpolitik auf ihre Kosten.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer NÖ möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer NÖ spricht sich entschieden für eine Beibehaltung der Inflationsanpassung bei der Familienbeihilfe aus. Ebenso für eine Erhöhung des Kinderabsetzbetrag.