Antrag 1 an die 166. Vollversammlung der AK Wien

Die 166. Vollversammlung der AK Wien lehnt die jüngst vom Parlament beschlossenen Änderungen im Asylrecht ab und fordert stattdessen die Einhaltung der Genfer Flüchtlingskonvention und der Menschenrechte.

Es darf keine Einschränkungen beim Menschenrecht auf Asyl geben. Demokratiepolitisch höchst bedenklich ist die ebenfalls beschlossene "Notstandsverordnung", die im Fall der "Gefährdung der öffentlichen Ordnung und dem Schutz der inneren Sicherheit" eingesetzt werden kann. Gerade aufgrund unserer historischer Erfahrungen ist eine derartige "Notstandsverordnung" entschieden abzulehnen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Antrag 2 an die 166. Vollversammlung der AK Wien

Die 166. Vollversammlung der AK Wien wird den Vorschlag einer gesetzlichen Regelung für mobile Arbeitsplätze (z.B. für Beschäftigte d. Fahrdienstes bei Verkehrsunternehmen) bzgl. des noch vorhandenen Personaleinsatzes auf unklimatisierten Fahrzeugen im Fahrdienst ausarbeiten. Insbesondere sollen (ab 28 Grad Außentemperatur) geregelt sein:

1. Einsatz aller betriebstauglichen Niederflur- bzw. klimatisierten Fahrzeuge
2. bei fehlenden Klimazügen bestimmter Typen Mischbetrieb und Einsatz aller Kurzzüge
3. wenn trotz der obigen Maßnahmen immer noch unklimatisierte Fahrzeuge im Linieneinsatz Verwendung finden, Einsatz von ausreichend Hitzeablösen, wobei sicher zu stellen ist, dass jede/r Mitarbeiter_in nach maximal 50 Minuten Dienst im Fahrzeug eine Ablöse für zumindest 20 Minuten zugeteilt bekommt und diese Erholungsphase auf einer Dienststelle, die klimatisiert ist, antreten kann. Die Wegzeit zu dieser Dienststelle ist gesondert zu berechnen und nicht von der Pausenzeit abzuziehen.
4. sind obige 3 Punkte aus Fahrzeug- oder Personalmangel nicht durchführbar, sind spezielle Fahrpläne einzusetzen, die eine maximale Verweildauer des Personals von 65 Minuten ohne Unterbrechung einplanen. Regenerationspausen von zumindest 20 Minuten exkl. Wegzeiten und exkl der zu gewährenden regulären Pausen sind nach jeweils 65 Minuten Fahrdienst einzuplanen.
5. sind obige Punkte nicht gänzlich erfüllbar sind die Hitzeablösen durch Abziehen einzelner Gruppen einzuteilen (Arbeitnehmer_innenschutz vor Fahrplanangebot).
Unabhängig davon ist sicher zu stellen, dass auf allen Dienststellen funktionierende Wasserentnahmestellen existieren und Trinkflaschen in ausreichender Menge nachgeliefert und zur Verfügung gestellt werden.

Begründung:

Es gibt derzeit keine eindeutigen Regelwerke bezüglich Arbeitnehmereinsatz bei übermäßiger Hitzebelastung auf mobilen Arbeitsplätzen. Mit Ausnahme der Baubranche, die nun geregelt hat, dass ab einer Außentemperatur von 30/35 Grad angehende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gegen übermäßige Hitzebelastung seitens der Unternehmer zu erfolgen haben, kann man in unserer Branche nur indirekte Regelkonstrukte in Argumentationsform der ArbVO, DO,ASchG usw bringen und mühsam versuchen jemand mit Verständnis für entsprechenden Maßnahme zu finden.

2/2
Die letzten Hitzeperioden haben gezeigt dass in Zukunft mit immer höherer Belastung des Fahrpersonals bezüglich Hitze, fehlende Regenerationsphasen (etwa auch durch durchgehende Tropennächte und damit verbundenen mangelnden Erholungsschlaf) zu rechnen ist.
Erschwerend dazu kommt dass eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit im Fahrdienst bis auf 8 Stunden lt Dienst und Betriebsvorschrift DBV möglich ist. Gepaart mit der Zusatzbelastung Wechseldienst können jederzeit dramatische Gesundheitsbeeinträchtigungen die Sicherheit von Dienstnehmer wie auch Verkehrsteilnehmern gefährden ohne dass dies den betroffenen

Personen bewusst ist. Bisweilen sind auch keine klimatisierten Züge in ausreichender Menge vorhanden sodass Mitarbeiter weiterhin auf alten Fahrzeugen der Type E1 und E2 dienst versehen müssen. Auf technischer Seite ist daher nicht mit Entlastung des Personals zu rechnen, somit wäre auf organisatorischer Ebene dafür Sorge zu tragen die übermäßige Hitzebelastung zu vermeiden. Seitens des Unternehmens wurde zwar nach langen Ringen die Kompetenz über einzuteilende Hitzeablösen an die jeweiligen Referate/Dienststellen delegiert und auch erstmals per Anweisung seitens Wagenpark der Einsatz aller klimatisierten Züge angeordnet, in der Praxis funktionierte die ungeregelte Vorgehensweise nicht. Es kam wieder zu Kommunikationsproblemen wie auch zu Missverständnissen in der Ausführung, die schlussendlich zu schwerwiegenden dokumentierten Vorfällen führten. Von tatsächlich kollabierten Fahrdienstkollegen bis zu knapp davor stehenden Mitarbeitern wird einhellig berichtet dass die Belastung nicht mehr tragbar ist, wie auch dass teils skurrile Anweisungen (Es steht pro Arbeitsschicht nur eine Ablöse zu?) die ungeregelte Durchführung von Hitzeablösen ad absurdum führen. Es ist Fakt dass am Arbeitsplatz des Fahrdienstes bei Außentemperaturen über 30 Grad die tatsächlich messbare Temperatur bei Sonneneinstrahlung weit höher, im dokumentierten Zeitraum Juli und August 2015, bis zu 55 Grad beträgt. Bei diesen Temperaturen ist es faktisch unmöglich die eigene Sicherheit und die der Fahrgäste und des Verkehrs richtig einzuschätzen. Es besteht sogar akute Gesundheitsgefährdung und damit verbunden eine massive Gefährdung des Verkehrs. Oft ist sich der MitarbeiterIN selbst der Gefahr nicht bewusst oder fürchtet Konsequenzen wenn die Arbeitsleistung pausiert oder beendet werden muss. Betrachtet man das Gesamtproblem: Verminderter Erholungsschlaf in den Tropennächten, keine Abkühlungsmöglichkeit, unverminderter Arbeitsauftrag/Pläne mit bis zu 3,5 Stunden Arbeitsleistung am Stück und danach nur Kurzpausen von 12 Minuten auf unklimatisierten Fahrzeugen, Minimalpausen die noch dazu geteilt werden in 10 und 20 Minuten Stücken, teils unzureichende Flüssigkeitsbereitstellung (siehe Expedit Nussdorferstrasse) usw, dann sind Ausfälle von Personal vorprogrammiert. Und wenn das mit höchster Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, muss eine entgegenwirkende schriftliche Vereinbarung abgeschlossen werden. Leider ist auch die Expertise der Präventivkraft R27 unzureichend bzw sogar ein wenig provokant, wenn dort das Aufsuchen eines Expedites angeführt wird und man sich dort abkühlen soll. Vielleicht ist es der Arbeitsmedizinerin nicht bekannt, dass es Expedite ohne Klimaanlage gibt und daher eine Abkühlung nach 3,5 Stunden in einer vielleicht 12 Minuten Pause kaum realistisch ist.

Auch die, wenn überhaupt, teils vorhandenen Hitzeablösen wurden ineffizient verwendet. So zB dokumentierte Fälle von Ablösen für Kollegen die sich gerade zum Dienst meldeten, oder nach einer langen Pause, diese Pause verlängert wurde während auf der selben Linie zur selben Zeit einige Kollegen gar nicht hitzeabgelöst wurden. Aber auch arbeitsrechtlich kam es zu massiven Verstößen indem einer Kollegin, die sich per Funk mehrmals um eine Ablöse erkundigte, die Weiterfahrt angeraten wurde, und diese dann kollabierte und mittels Rettung abgeholt werden musste. Zahlreiche Vorfälle werden jeden Sommer protokolliert und jedes Mal ist auch eine Portion Glück dabei .Da bislang keine befriedigenden Massnahmen zum Schutz der Mitarbeiter vor grosser Hitze greifen muss auf Gesetz gebender Seite eine Initiative erfolgen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Antrag 3 an die 166. Vollversammlung der AK Wien

Die 166. Vollversammlung der AK Wien fordert die kostenlose Abgabe der Antibabypille auf Rezept

die bisher notwendigen verpflichtenden Besuche bei Ärztinnen und Ärzten soll weiter aufrecht bleiben, dies wird dadurch gewährleistet, dass sie auch weiterhin verschrieben werden muss. Die Abgabe soll dann jedoch kostenlos sein und nicht junge Mädchen und Frauen finanziell belasten.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Antrag 4 an die 166. Vollversammlung der AK Wien

Die 166. Vollversammlung der AK Wien setzt sich mit ganzer Kraft für die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtung, in Betrieben ab 5 Arbeitnehmer_innen einen Betriebsrat zu wählen, ein. Jegliche Behinderung der Einhaltung dieses Gesetzes wird von der AK Wien mit allen ihren Möglichkeiten bekämpft. Neben notwendiger Sanktionen gegen jene, die dies verhindern wollen, fordert die ? Vollversammlung der AK Wien, dass Kündigungen jener, die auch nur die Absicht hatten, einen Betriebsrat zu gründen, als Motivkündigungen gewertet werden und daher anfechtbar sind.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Antrag 5 an die 166. Vollversammlung der AK Wien

Die 166. Vollversammlung der AK Wien fordert den uneingeschränkten Personenverkehr innerhalb der EU auch für jene, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Natürlich besteht die Verpflichtung, Termine beim AMS einzuhalten bzw. entsprechende Schulungsmassnahmen zu besuchen. Darüber hinaus ist aber nicht einzusehen, warum Arbeitslose von einer der 4 Grundfreiheiten der EU ausgenommen sein sollen. Zumal es ihnen ja auch ermöglicht werden soll, sich auch im gesamten EU-Raum um einen etwaigen Arbeitsplatz zu bemühen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Antrag 6 an die 166. Vollversammlung der AK Wien

Die 166. Vollversammlung der AK Wien fordert die österreichische Bundesregierung auf, sich für eine Neuregelung beim Anspruch auf Karenz, mit dem Ziel, dass für die maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes ein Karenzanspruch besteht, zu sorgen. Zudem wird die Bundesregierung dazu aufgefordert, beim FamZeitG für die Familienzeit einen Rechtsanspruch zu verankern und dafür zu sorgen, dass Väter während diesen Monats kranken- und pensionsversichert sind.

Beim Kinderbetreuungsgeld und den damit verbundenen Bestimmungen sollte mit 1. Jänner 2017 eine Neuregelung in Kraft treten.
In der Folgenabschätzung zum Ministerialentwurf der geplanten gesetzlichen Änderungen, die auch die Einführung des Familienzeitbonusgesetzes (Familienzeit, Papamonat) umfassen, schreibt das BMFJ: "Das Vorhaben trägt der Maßnahme "Steigerung der Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld" für das Wirkungsziel "Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gleichstellungsziel)" der Untergliederung 25 Familie und Jugend bei. Ohne Novelle würde sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht verbessern, da die Mütter weiterhin die Hauptlast der Betreuungspflichten tragen würden, durch die derzeitige Langvariante weniger Anreize für einen beruflichen Wiedéreinstieg anfielen und sie daher am Arbeitsmarkt benachteiligt blieben. Es bestehen daher keine Alternativen zur vorgeschlagenen Änderung".

Die Verhandlungen hierzu wurden aber von der, auf ÖVP-Seite verhandelnden, Familienministerin Karmasin abgebrochen. Bemerkenswert dabei ist, dass die Ministerin die Verhandlungen platzen ließ, weil der Koalitionspartner einen Rechtsanspruch auf die Familienzeit (Papamonat) und eine Krankenversicherung für betroffene Väter forderte.

Es kommt wohl nicht oft vor, dass eine Ministerin Verhandlungen platzen lässt, weil sie Verbesserungen im eigenen Ressort - im Übrigen bei einer Maßnahme, die ihr Ministerium als alternativlos darstellt - vehement ablehnt. Auch wenn ihr von der eigenen Parteispitze nun die Rückkehr an den Verhandlungstisch aufgezwungen wurde, hat sie zumindest eine zeitliche Verzögerung um ein halbes Jahr erreicht.

Sollte auf die Familienzeit/den "Papamonat" kein Rechtsanspruch bestehen, kann dieser nur mit Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden.

Das Mutterschutzgesetz regelt bisher den Anspruch auf Karenz. In § 15 (1) ist geregelt, dass ein Anspruch auf Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes bis zum Ablauf des 2. Lebensjahr des Kindes besteht. Daraus ergibt sich die Problematik, dass die maximale Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes bisher und wohl auch zukünftig länger als der Rechtsanspruch auf Karenz ist.

Nur ein Rechtsanspruch und eine ausreichende finanzielle Absicherung sowie ein Anspruch auf Kranken- und Pensionsversicherung werden es Vätern ermöglichen, sich in der Betreuung ihres Kindes stärker einzubringen und somit für eine gerechtere Aufteilung der Lasten zwischen Männern und Frauen sorgen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Antrag 7 an die 166. Vollversammlung der AK Wien

Die 166. Vollversammlung der AK Wien setzt sich bei der österreichischen Bundesregierung und dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft für die Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeiten ín der Asyl- und Flüchtlingsbetreuung bei öffentlich/gesetzlich anerkannten Organisationen und Vereinen als Praktika für Student_innen bestimmter Studienrichtungen wie z.B. Bildungswissenschaften und Pädagogik ein. Konkret wird die Bundesregierung und das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft aufgefordert, mit den Universitäten und anderen Hochschulen in Kontakt zu treten, um Möglichkeiten einer erleichterten Anrechnung dieser Freiwilligenarbeit als verpflichtende Praxis im Rahmen der jeweiligen Studienrichtungen zu prüfen.

Seit vielen Monaten helfen tausende Menschen in Österreich, gemeinsam mit den zuständigen Behörden und Instanzen, mit den auf unser Land und unserer Bevölkerung gewärtigen Herausforderungen, konkret durch die massenhafte Fluchtbewegung, verursacht durch die Situation im Nahen und Mittleren Osten und den Maghreb, mit Anstand und Würde zu begegnen.
Sie arbeiten freiwillig und ehrenamtlich in vielen Bereichen der Betreuung und Integration mit. Ohne diese vielfältigen Tätigkeiten wären die genannten Aufgaben kaum bewältigbar. Einen nicht unbedeutenden Teil dieses Tuns übernehmen Studentinnen und Studenten. Neben ihrem Studium verwenden sie ihre Freizeit für sozial- und gesellschaftspolitische Aufgaben in der Asyl- und Flüchtlingsbetreuung - sei es bei der Mitorganisation diverser Kurse, der aktiven Mithilfe bei Integration und vieles mehr.

Es ist daher mehr als nur anerkennend, wenn unsere Republik als "Danke" dies wenigstens als Praktika und Teilpraktika für die entsprechenden Studienrichtungen anerkennen würde.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐