



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 1

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

DEN AUFGABENORIENTIERTEN FINANZAUSGLEICH IN DER ELEMENTARBILDUNG UMSETZEN

Der Finanzausgleich läuft 2016 aus und wird neu zu verhandeln sein. Dabei muss es auch darum gehen, eine bessere Methode zur Verteilung der Finanzmittel zu finden. Derzeit kommt eine Vielzahl unterschiedlicher Verteilungsmethoden zur Anwendung und der Finanzausgleich ist in seiner 70-jährigen Geschichte zu einer hoch komplexen und undurchsichtigen Materie geworden. Nur in den seltensten Fällen werden die Mittelflüsse an die Erfüllung von Aufgaben gekoppelt. Das wäre aber viel besser, als die Mittelvergabe von Verhandlungsergebnissen oder der Bevölkerungszahl abhängig zu machen. Diesbezüglich herrscht breiter Konsens.

Besonders geeignet für einen ersten Schritt in diese Richtung ist der Bereich der elementaren Bildung. Das Zentrum für Verwaltungsforschung hat im Auftrag der AK Wien eine Studie erstellt, in der mögliche Ansatzpunkte für eine Aufgabenorientierung beim Finanzausgleich am Beispiel der Kinderbetreuung dargestellt werden. Die Gemeinden sollen einen fixen Zuschuss pro Kind in Betreuung erhalten. Neben sozialen Indikatoren sind das Alter der Kinder oder die Öffnungszeiten weitere Indikatoren, nach denen differenziert werden könnte. Die Gemeinden, die diese Aufgaben umfassend erfüllen, würden auch die Finanzierung dafür erhalten, jene, die das nicht tun, bekämen entsprechend weniger. Für Kleinstgemeinden wäre es zudem sinnvoll, zukünftig stärker auf gemeindeübergreifende Kooperationen zu setzen. Damit könnten auch sie ein besseres Angebot zum Beispiel mit längeren Öffnungszeiten schaffen.

Die Elementarbildung eignet sich auch deshalb besonders für ein derartiges Pilotprojekt, weil die Gemeinden hier eine klare Zuständigkeit für die Versorgung haben und 99 Prozent der Gemeinden den Ausbau der Elementarbildung als wichtig oder sehr wichtig bezeichnen. Zusätzlich sind die Barcelona-Ziele zum Ausbau der Kinderbetreuung nicht nur im EU-Recht, sondern auch im Bundesfinanzgesetz verankert.

Auch im Regierungsprogramm wurde ein derartiges Pilotprojekt vereinbart. Und die Bundesarbeitskammer, die Landwirtschaftskammer, die Wirtschaftskammer, der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Industriellenvereinigung haben 2015 in einem gemeinsamen Positionspapier zur „Zukunft der Elementarbildung in Österreich“ eine „Verknüpfung der laufenden Finanzierung mit der Leistungserbringung“ gefordert.

Der Ausbau der Kinderbetreuung hat in den letzten Jahren – mit Unterstützung des Bundes – zwar zu einem deutlich bessere Angebot geführt, die laufenden Kosten müssen aber die Gemeinden (mit Zuschüssen der Länder) tragen. Viele Gemeinden sind daher beim weiteren Ausbau zurückhaltend. Mit dem neuen Modell hätten sie die Sicherheit, dass sich mit dem Ausbau auch die Mittel erhöhen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert den Finanzminister, die Bildungsministerin, die Familienministerin, den Bundeskanzler, den Gemeindebund, den Städtebund und den



*Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer*

Gemeindevertreterverband auf, das Pilotprojekt „Aufgabenorientierter Finanzausgleich in der Elementarbildung“ mit dem ausverhandelten neuen Finanzausgleich ab 2017 umzusetzen und damit erste Schritte hin zur Einführung eines aufgabenorientierten Finanzausgleiches zu setzen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 2

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

KOMPETENZEN DER ARBEITSINSPEKTORATE AUSBAUEN

Arbeitsinspektionen spielen eine wichtige Rolle in der Arbeitswelt. Beratungen und auch Strafen sind dabei wichtige Instrumente. Vielfach fehlt es aber sowohl an den rechtlichen Kompetenzen als auch an den ausreichenden Ressourcen, um dieser Rolle gerecht werden zu können. Der Rechnungshof hat festgestellt, dass zumindest 2.020 Inspektoren/-innen nötig wären, damit jeder Betrieb zumindest einmal jährlich besucht werden kann. Von 2013 auf 2014 wurde die Zahl der Arbeitsinspektoren/-innen im Außendienst wieder um zwei verringert (von 309 auf 307).

Die Differenz zwischen beantragtem und verhängtem Strafausmaß ist beträchtlich. 2014 hat die Arbeitsinspektion rund 4,3 Millionen Euro an Strafen bei der Bezirksverwaltungsbehörde beantragt. Das verhängte Strafausmaß für ganz Österreich betrug 2014 jedoch lediglich 2,6 Millionen Euro.

Eine effiziente Kontrolle der Arbeitszeitaufzeichnungen, deren Richtigkeit und die betrieblichen Gegebenheiten sind mit den derzeitigen Ressourcen nicht möglich. Auch eine nachhaltige Kontrolle der Evaluierung der psychischen Belastungen und der Sinnhaftigkeit und Umsetzung von entwickelten Maßnahmen sind nur schwer machbar.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert vom Sozialminister und von den im Parlament vertretenen Parteien:

- Ausweitung der Kompetenzen im Bereich der Arbeitszeitkontrolle. Es sollen künftig auch Arbeitszeitvereinbarungen aufgrund von Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen überprüft werden können. Zudem muss gewährleistet sein, dass die Arbeitsinspektorin/der Arbeitsinspektor die Richtigkeit der Aufzeichnungen tatsächlich überprüfen kann. Spezielles Augenmerk soll dabei auf die tatsächliche Notwendigkeit von Betriebsvereinbarungen gemäß § 7 Absatz 4 Arbeitszeitgesetz (Ausdehnung der täglichen und wöchentlichen Höchst Arbeitszeit bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf) gelegt werden.
- Breitere Fachkompetenz der Arbeitsinspektionen in den Aufsichtsbezirken. Neben den Fachleuten für Arbeitssicherheit, Arbeitshygiene, Verwendungsschutz und Arbeitsmedizin soll künftig verstärkt auch arbeitspsychologisches und juristisches Fachpersonal eingesetzt werden.
- Kompetenz, direkt Strafen aussprechen statt lediglich einen Strafantrag stellen zu können.
- Ausweitung der Kompetenz bei den Folgemaßnahmen der Evaluierung. Bei offensichtlich unzureichenden Maßnahmen soll die Arbeitsinspektion nicht nur empfehlen, sondern auch eine Maßnahmen vorschreiben können.
- Die Neueinteilung der Aufsichtsbezirke darf sich nicht ausschließlich an der Kosteneffizienz orientieren, sondern muss vor allem die Wirksamkeit der Behörde zum Ziel haben. Die Standorte sollen ein rasches Erreichen der Regionen im Zuständigkeitsbereich und eine gute regionale Vernetzung mit Betrieben und Sozialpartnern gewährleisten.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 3

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

OFFENE ZEITGUTHABEN BEI INSOLVENZ SICHERN

In der Insolvenz übernimmt der Insolvenzentgelt-Fonds (IEF) das Entgelt für offenes Zeitguthaben nur dann, wenn die Zeitausgleichsstunden in den letzten sechs Monaten vor Insolvenzeröffnung bzw. der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgebaut worden sind. Das Entgelt für ältere Zeitausgleichsstunden wird vom IEF nicht bezahlt, es sei denn Gesetz, Betriebsvereinbarungen oder Kollektivverträge sehen längere Durchrechnungszeiträume vor.

Beschäftigte, die längere Zeit nicht im Betrieb sind, können durch diese Regelung das Entgelt für offene Zeitguthaben verlieren. Das betrifft vor allem jene, die sich zum Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung oder Beendigung schon mehrere Monate in Wochenhilfe, Karenz, unbezahlter Freistellung (Sterbebegleitung, Pflegekarenz), im Präsenzdienst oder Zivildienst, in Ausbildung (Berufsschule) oder längerem Krankenstand befinden. In diesen Zeiträumen ist ein Verbrauch oder Aufbau von Zeitausgleichsstunden aufgrund der Abwesenheit nicht möglich.

Die BAK-Hauptversammlung fordert daher den Sozialminister, den Justizminister und die im Parlament vertretenen Parteien auf, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) dahingehend zu ändern, dass für den sechsmonatigen Sicherungszeitraum für offene Zeitguthaben Zeiträume der Abwesenheit vom Betrieb ausgenommen werden.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 4

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

ABBAU VON ARBEITS- UND SOZIALSTANDARDS AUF EU-EBENE VERHINDERN

Seit 2012 ist die EU-Kommission mit dem REFIT-Programm („Regulatory Fitness and Performance“) dabei, Bürokratie und Regulierungen für Unternehmen abzubauen. Im Visier der Deregulierungsprozesse stehen auch Arbeits- und Sozialstandards. Es verstärkt sich immer mehr der Eindruck, dass die Entbürokratisierung mit der Reduzierung von Schutzrechten für die Beschäftigten gleichgesetzt wird. Hier gilt es wachsam zu sein und jede Verschlechterung zu verhindern.

Seit 2012 bleiben Reformen zugunsten von Schutzrechten für Arbeitnehmer/-innen aus. Die Konsequenz ist, dass Reformen, die z.B. berufsbedingten Erkrankung reduzieren oder die Arbeitsbedingungen verbessern, überfällig sind. Betroffen sind u.a. folgende EU-Richtlinien:

- die Revision der noch gültigen EU-Krebsrichtlinie 2004/37/EG aus dem Jahr 2004. Aus Sicht der europäischen Gewerkschaften deckt die Richtlinie mit ihren Grenzwerten nur noch rund 20 Prozent der Risiken durch krebserregende Substanzen. EU-weit sterben rund 100.000 Erwerbstätige aufgrund arbeitsbedingter Krebserkrankungen. Viele dieser Todesfälle wären verhinderbar.
- Rechtlichen Regelungen zu arbeitsbedingten psychischen sowie zu Muskel-Skelett Erkrankungen.
- die Verbesserung der Mutterschutzrichtlinie.
- die Arbeitszeit-Richtlinie. Die ohnehin mit unzureichenden Schutzstandards ausgestattete Richtlinie wird auf das Potential der Flexibilisierung geprüft, so dass ebenfalls zu befürchten ist, dass wichtige Schutzstandards fallen sollen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher von den österreichischen Mitgliedern im Europäischen Parlament, von der Europäischen Kommission und von der Agentur der Europäischen Union für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

- keinerlei Senkungen von Arbeitsschutzstandards unter dem Titel Entbürokratisierung
- stattdessen die Erweiterung und Anpassung neuer und bestehender Arbeitsschutzrichtlinien auf Basis aktueller arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zum optimalen Schutz von Beschäftigten vor berufsbedingten Erkrankungen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 5

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

ASYLSITUATION NICHT ZUR VERSCHLECHTERUNG DER MINDESTSICHERUNG NUTZEN!

Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) spielt im Sozialsystem eine wichtige Rolle als letztes soziales Netz. Das politische Ziel ist, dass möglichst wenig Menschen darauf angewiesen sind und das für möglichst kurze Zeit. Für jene Menschen, die das nicht schaffen (etwa aufgrund der herrschenden Rekordarbeitslosigkeit), muss die Mindestsicherung als letztes Netz dicht geknüpft sein und halten.

Das ist nicht nur eine Frage des sozialen Zusammenhalts, sondern auch eine wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Die Mindestsicherung sichert den Ärmsten einen Rest an Kaufkraft, kurbelt damit direkt die Wirtschaft an und schafft Arbeitsplätze.

Derzeit wird die Mindestsicherung vermehrt angegriffen. Dabei wird die Asylsituation als Vorwand für Sozialabbau genutzt.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer spricht sich klar dagegen aus und fordert daher:

- **Bedarfsorientierte Mindestsicherung als Bundeskompetenz**
Obwohl die Bund-Länder-Vereinbarung gem. Art. 15a B-VG Verbesserungen gebracht hat, wurde das Ziel einheitlicher Standards österreichweit nicht erreicht. Darüber hinaus kündigen immer mehr Bundesländer an, ihre landesgesetzlichen Regelungen z.B. im Hinblick auf Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte ändern zu wollen. Die Bundesarbeitskammer sieht die Übertragung der BMS in Bundeskompetenz als notwendigen Schritt zur Vereinheitlichung der Leistung. Die Abwicklung der Mindestsicherung für arbeitsfähige Personen sollte sinnvollerweise dem Arbeitsmarktservice übertragen werden. Das AMS braucht dafür dann auch mehr Personal und finanzielle Ressourcen für die Bewältigung der neuen Aufgabe.
- **Keine Kürzung für Asylberechtigte**
Asylberechtigte (auch „Asyl auf Zeit“ und subsidiär Schutzberechtigte) sollen die Mindestsicherung in gleicher Höhe erhalten wie österreichische Staatsbürger/-innen.
- **Erhöhung des Vermögensfreibetrags von aktuell rd. 4.200 Euro**
Es muss auch darauf Rücksicht genommen werden, wie viele Personen im Haushalt leben.
- **Anhebung des Freibetrag für Wiedereinsteiger/-innen**
Der derzeitige Freibetrag bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist viel zu niedrig und die Berechnung viel zu komplex. Um eine tatsächliche Auswirkung auf die Integration in den Arbeitsmarkt zu haben, muss der Freibetrag deutlich angehoben werden.
- **Keine Deckelung der Mindestsicherung bei 1.500 Euro**
Wiederholt wurde die Deckelung der Mindestsicherung bzw. aller Geldtransfers bei 1.500 Euro gefordert. Das würde extreme soziale Härten bedeuten und ist strikt abzulehnen. Betroffen wären davon besonders Kinder.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

- **Sachleistungen nur dort, wo das sinnvoll ist**
Eine gänzliche Umstellung der BMS auf Sachleistungen ist nicht nur eine Bevormundung und Stigmatisierung der Anspruchsberechtigten, sondern führt auch zu Ineffizienzen und zu einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Sinnvoll sind hingegen Direktzahlungen an Wohnungsvermieter und an Energieversorger, um Energiearmut zu vermeiden.
- **Keine Bestrafung von Arbeitswilligen und kein weiterer Ausbau der Sanktionen**
Die automatische Reduktion der BMS nach einer bestimmten Bezugsdauer trotz Arbeitswilligkeit der Betroffenen, lehnt die Bundesarbeitskammer mit allem Nachdruck ab. Sie kommt einer Bestrafung von Bezieher/-innen, die auf einem hochselektiven Arbeitsmarkt keine Beschäftigung mehr finden, gleich.
- **Stärkung der Kollektivverträge und Anhebung des Mindestlohnes**
Um einen ausreichenden Abstand zwischen den Erwerbseinkommen und der BMS sicherzustellen, ist die laufende Erhöhung der Erwerbseinkommen erforderlich. Es bedarf eines Mindestlohn/-gehalts von 1.700 Euro brutto pro Monat in allen Kollektivverträgen sowie die regelmäßige Anhebung durch die Sozialpartner. Eine Entlohnung unter Kollektivvertragsniveau kommt nicht infrage, auch nicht für Asylwerber/-innen.
- **Integration vom ersten Tag an**
Flüchtlingen soll es möglichst schnell ermöglicht werden, Deutsch zu lernen, und ihre mitgebrachten Qualifikationen rasch anerkennen zu lassen. Dazu gehören der Zugang zu professionellen Deutsch- und Alphabetisierungskursen und die Möglichkeit zur Feststellung ihrer mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen, inklusive der Ermöglichung von Nostrifikations- und Anerkennungsverfahren.
Jugendliche bis zum 25. Lebensjahr sollen in die für sie passende schulische, betriebliche und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen eintreten können (Ausdehnung der Ausbildungspflicht bis 18 und der Ausbildungsgarantie auf jugendliche Asylwerber/-innen).
Maßnahmen des AMS zur Erhebung des Qualifikationsstandes („Kompetenzcheck“) und die darauf aufsetzenden modularen Aus- und Weiterbildungen sollen allen Arbeitssuchenden mit Vermittlungshemmnissen zur Verfügung gestellt werden.
Asylwerber/-innen sollen bereits nach dem vollendeten sechsten Monat ihres Asylverfahrens unter den Regeln des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (Ersatzkraftverfahren, Beschäftigungsbewilligung) Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen.
Dem AMS sind die entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen (zumindest 400 Vollzeitäquivalente) für die Erfüllung dieser Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 6

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

INVALIDITÄTS- UND BERUFSUNFÄHIGKEITSPENSION SOWIE REHA-NEU VERBESSERN

2014 wurde für ab 1964 Geborene die befristete Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension abgeschafft. Bei vorübergehender Minderung der Arbeitsfähigkeit wird entweder medizinische oder berufliche Rehabilitation gewährt – Ungelernten nur medizinische. In dieser Zeit gibt es entweder Rehabilitations- oder Umschulungsgeld. In der Praxis überwiegt die medizinische Rehabilitation deutlich, Umschulungsgeldbezieher/-innen sind die Ausnahme. Im Jahr 2015 wurde rund 9.200 Personen das Rehabilitationsgeld neu zugesprochen. 61 Prozent waren wegen psychiatrischer Erkrankungen vorübergehend arbeitsunfähig.

Ziel des Grundsatzes „Reha vor Invalidität“ ist die Wiedereingliederung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt, damit einhergehend die Erhöhung der Beschäftigungsquoten Älterer und die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters. Erfolgreiche Reintegrationen sind bisher aber kaum auszumachen. Mitverantwortlich dafür ist die strenge und abstrakte „Verweisung“. Ungelernte können nur dann eine vorübergehende Minderung der Arbeitsfähigkeit geltend machen, wenn eine Verweisung auf einfachste Tätigkeiten (wie Portier/-in, Museumsaufseher/-in, Hauspostzusteller/-in) nicht mehr möglich ist. Die Vermittlungswahrscheinlichkeit spielt dabei keine Rolle. Für viele stellt das eine schier unüberwindbare Hürde dar. Daher werden vor allem nur solchen Ungelernten Rehabilitationsmaßnahmen zuerkannt, deren Reintegrationsaussicht äußerst gering ist. Auch für berufsgeschützte Versicherte ist in vielen Fällen aufgrund des immer weiter werdenden Verweisungsfeldes eine Wiedereingliederung unwahrscheinlich.

Rehabilitation ist nur sinnvoll, wenn eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt realistisch ist. Um dieses Ziel zu verwirklichen, bedarf es einiger Anpassungen im geltenden Recht. Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher vom Sozialminister und von den im Parlament vertretenen Parteien folgende Gesetzesänderungen:

- Adaptierung der abstrakten Verweisung für Ungelernte. Bei der Beurteilung, ob ein Reha-Anspruch vorliegt, ist auch die konkrete Vermittlungswahrscheinlichkeit zu berücksichtigen. Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation auch für Ungelernte.
- Schaffung eines Anspruches auf Rehabilitationsleistungen bereits bei drohender Minderung der Arbeitsfähigkeit.
- Ermöglichung gleichzeitiger beruflicher und medizinischer Rehabilitation.
- Rasche gesetzliche Umsetzung der im Pensionsgipfel vereinbarten Maßnahmen zum Thema Reintegration vor Pension.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 1

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

ARBEITSLOSIGKEIT SENKEN: WIR BRAUCHEN KURSWECHSEL IN DER WIRTSCHAFTSPOLITIK UND EINKLANG VON ANGEBOT UND NACHFRAGE BEI ARBEITSKRÄFTEN

Sinkende Investitionsquote

Die anhaltende Stagnation der Wirtschaft der Eurozone, die wesentlich durch ungünstige Absatzerwartungen der Unternehmen und ungenügende Einkommensausweitung der privaten Haushalte bestimmt ist, kann nur durch einen expansiven Konjunkturimpuls in Form einer koordinierten Ausweitung der öffentlichen Investitionen überwunden werden. Die wirtschaftlichen Voraussetzungen hierfür sind günstig: Einerseits ist der Bedarf im Ausbau der Energienetze, der Infrastruktur für Elektromobilität, des öffentlichen Verkehrs, des sozialen Wohnbaus uvm sehr groß, andererseits ist das Zinsniveau für öffentliche Anleihen so niedrig wie selten zuvor. Daher sind die Voraussetzungen für Investitionen aktuell besonders günstig und sollten entsprechend genutzt werden.

Investitionen bilden den Motor für die konjunkturelle Entwicklung. Ihre zentralen Bestimmungsfaktoren sind die Absatzerwartungen der Unternehmen, die schwer zu beeinflussen sind. Im EU-Vergleich liegt die Investitionsquote mit 22,4 % des Bruttoinlandsprodukts zwar noch relativ hoch, aber seit 1995 (25,4 %) bedeutet dies einen Rückgang um 3 Prozentpunkte.

Die Goldene Investitionsregel, die die Kreditfinanzierung langfristiger Infrastrukturinvestitionen ermöglicht, sollte einen Kurswechsel der Wirtschaftspolitik markieren und einen expansiven Impuls zu mehr Wachstum und einer positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt bilden.

Anstieg des Arbeitskräfteangebots durch Zuwanderung, die zunehmende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und Anhebung des Pensionsantrittsalters

Gleichzeitig mit einer sinkenden Investitionsquote und den damit verbundenen Wachstumsschwächen ist das Arbeitskräfteangebot Österreichs in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Gegenüber dem Vorkrisenjahr 2008 hatte sich das Arbeitskräfteangebot um 288.000 oder 8 % erhöht. Bei den Absolutwerten entfiel etwas mehr als die Hälfte des Anstiegs auf die Zunahme der Beschäftigung (+146.000) und die zweite Hälfte drückt sich im Anstieg der Arbeitslosigkeit aus (+142.000). Das **Arbeitsangebot von Frauen** stieg mit 148.600 etwas stärker als jenes der Männer.

Ziel ist, die **Frauenbeschäftigungsquote weiter anzuheben**, was zu einer weiteren Steigerung des Arbeitskräfteangebots beitragen wird.

Durch die Anhebung des Pensionsantrittsalters und das Ziel, auch die **Beschäftigungsquote Älterer zu steigern**, wird ein zusätzlicher Anstieg des Arbeitskräfteangebots erfolgen.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Über den gesamten Zeitraum seit 2008 betrachtet, ist das inländische Arbeitskräfteangebot um 51.500 gestiegen, während die Beschäftigung um 32.400 unter dem Vorkrisenniveau lag. Daraus ergibt sich ein Anstieg der Arbeitslosigkeit um 83.900 oder 48,2 %. Die Arbeitslosenquote der InländerInnen, nach traditioneller österreichischer Methode, stieg von 5,6 % auf 8,1 %.

Über denselben Zeitraum stieg die AusländerInnenbeschäftigung um 178.600 (+40,9 %) und das ausländische Arbeitskräfteangebot um 236.800 (+49,8 %). Dadurch stieg die Zahl der ausländischen Arbeitslosen um 58.200 (+152 %). Die Arbeitslosenquote der AusländerInnen stieg in Österreich von 8,0 % im Jahr 2008 auf 13,5 % im Jahr 2015. Prozentuell gesehen ist somit die Arbeitslosigkeit bei den AusländerInnen in Österreich stärker gestiegen als bei den InländerInnen, aber in absoluten Zahlen entfielen knapp 60 % der Zunahme an Arbeitslosen auf InländerInnen.

Von den gegenüber 2008 zusätzlich beschäftigten AusländerInnen kommt mit 170.000 die überwiegende Zahl aus der EU, 30.000 aus den alten EU-Ländern, wobei Deutschland mit +18.000 und Italien mit +5.700 die zahlenmäßig bedeutendsten Herkunftsländer sind. Aus den neuen Mitgliedsländern kommen 140.000 zusätzliche Beschäftigte, mit 50.000 UngarInnen als größte Gruppe.

Vergleich mit Deutschland – Angebot in Österreich wesentlich dynamischer

Bei ähnlicher Entwicklung der Beschäftigung bestimmen die großen Unterschiede im Arbeitskräfteangebot die Dynamik der Arbeitslosigkeit zwischen beiden Ländern. In den letzten zehn Jahren kam es in Österreich zu einem markanten Anstieg des Arbeitskräfteangebots. 2014 lag es um 12,5 % höher als 2004. Demgegenüber war das Arbeitskräfteangebot in Deutschland stabil, erst seit Verschärfung der Eurokrise im Jahr 2011 stieg es leicht an; 2014 lag es um 4,4 % über dem Niveau des Jahres 2004.

Österreich hatte seit 2004 einen deutlich stärkeren Beschäftigungsanstieg als Deutschland zu verzeichnen; allerdings waren die Zuwächse in Deutschland seit 2011 etwas stärker als bei uns. Gegenüber 2004 stieg die Beschäftigung in Österreich um 12,7 % und in Deutschland um 11,1 %.

Die Rezession 2001/02 und die Hartz-Reformen führten in Deutschland in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts zu einem dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Seit 2005 geht die Arbeitslosenquote markant zurück, sie fiel 2013 erstmals unter das österreichische Niveau. In Österreich traten ab dem Jahr 2011 wachsende Schwierigkeiten auf, das stark steigende Angebot in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Seither steigt die österreichische Arbeitslosenquote kontinuierlich an.

Die Nettozuwanderung steigt in Österreich kräftig. Sie erhöhte sich von durchschnittlich 20.000 auf zuletzt knapp 48.000 im Jahr 2013. Deutschland war bis 2008 von einer starken Nettoabwanderung geprägt. Erst im Verlauf der Eurokrise kam es wieder zu einer Nettozuwanderung.

Entwicklung in anderen europäischen Ländern

Die Entwicklung in Schweden ist am ehesten mit jener in Österreich vergleichbar, dort ist die Nettozuwanderung mit Jahreswerten zwischen 45.000 und 65.000 sogar noch höher als bei uns. Hingegen war die Zuwanderung in Finnland, Dänemark, den Niederlanden und Frankreich schwach. Italien weist stark rückläufige Einwanderungs- und steigende Auswanderungszahlen auf. In Spanien gewinnt die Nettoauswanderung seit 2010 markant an Dynamik.

Österreich nimmt im europäischen Vergleich eine besondere Position ein. Das Arbeitskräfteangebot ist in den vergangenen Jahren besonders stark gestiegen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher:

Durch einen Kurswechsel in der Wirtschaftspolitik und die Goldene Investitionsregel sollen neue Wachstumsimpulse für die Wirtschaft gesetzt und dadurch zu einem Sinken der Arbeitslosenzahlen beigetragen werden.

Durch eine wirkungsvolle Arbeitszeitreduktion und durch umfassende Investitionen im Bereich der Aus- und Weiterbildung soll eine Reduktion des Arbeitskräfteangebots von 65.000 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) erreicht werden.

Der Umsetzungsplan soll insgesamt jedenfalls folgende Maßnahmen enthalten:

- **Koordinierte Ausweitung der öffentlichen Investitionen in der Eurozone und insbesondere auch in Österreich** im Sinne eines expansiven Impulses, wie ihn auch OECD und IWF vorschlagen.
- **Investitionen sind in Bereichen mit positiven volkswirtschaftlichen Renditen zu setzen**, vor allem in den Bereichen Elektromobilität, Energienetze, öffentlicher Verkehr, der sozialen Infrastruktur wie etwa dem sozialen Wohnbau, Gesundheit und Bildung uvam. Die Zinskosten sind so niedrig wie nie, selten gab es geeignetere Momente zum Investieren.
- **Der EU-Stabilitätspakt**, der diesen Maßnahmen aktuell entgegensteht, muss rasch flexibilisiert werden (goldene Investitionsregel).

- **Reduktion der Arbeitszeit (Rückgang des Arbeitskräfteangebots um 30.000 VZÄ):**
 - **Überstundenreduktion durch stärkere Kontrollen und Strafen.**
 - **Überstundenreduktion durch Verringerung der Attraktivität für ArbeitgeberInnen** („Überstundeneuro“, Duplum-Pflicht bei unbezahlten Überstunden).
 - **Ausbau der Freizeitrechte der ArbeitnehmerInnen:** individuelle Rechtsansprüche auf Teilzeit, Freizeitoptionen, Sabbaticals in Kollektivverträgen, Rechtsansprüche auf Bildungsfreizeit, betriebliche Modelle auf verkürzte Arbeitszeit (Durchsetzbarkeit auf Betriebsebene; öffentlicher Dienst: kostenneutrale Nachbesetzung).
 - **Generelle Arbeitszeitverkürzung:** wöchentliche Arbeitszeit, Verlängerung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs, Verkürzung der Lebensarbeitszeit: Ausdehnung von Ausbildungszeiten.

- **Bildungsmaßnahmen für 70.000 Personen reduzieren das Arbeitskräfteangebot um 35.000:**
 - **Qualifizierungsstipendium neu:** Zusammenführung und Ausbau von Fachkräftestipendium, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit zu neuer Leistung: 40.000 Personen wären davon betroffen.
 - **Ausbau Fachhochschulen:** 10.000 Personen betroffen.
 - **Ausbildung bis 18:** 3.000 Personen betroffen.
 - **Bildungspflicht statt Schulpflicht** (ergibt zusätzliches Schuljahr): 18.000 Personen betroffen.

Kosten: Bei Gegenrechnung von entfallenen Leistungen wie Arbeitslosengeld oder Weiterbildungsgeld verbleibt ein Zusatzaufwand von ca 400 Mio Euro.



*Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer*

Darüber hinaus bekräftigt die Hauptversammlung der BAK ihr Bekenntnis zum freien Hochschulzugang und fordert, dass das künftige Modell einer Studienplatzfinanzierung an Universitäten eine ausreichende Zahl an Studienplätzen vorsieht.

- **Druck auf die EU-Politik** in Richtung Wachstumsorientierung, indem Binnennachfrage und Investitionen sowie aktive und offensive Beschäftigungspolitik insbesondere in den Herkunftsländern der Einwanderung den Druck zur Auswanderung mildern. Dazu gehört auch die Förderung öffentlicher Investitionen durch die Einführung der goldenen Investitionsregel.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 2

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

INTEGRATIONSPFAD ARBEIT – FLÜCHTLINGSBEWEGUNG NACH ÖSTERREICH ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPOLITISCH VERNÜNFTIG BEWÄLTIGEN

Die Zahl der Personen, die in Österreich einen Asylantrag gestellt haben, ist von knapp 30.000 im Jahr 2014 auf rund 90.000 im Jahr 2015 deutlich angestiegen. Zwar hat die Bundesregierung eine Obergrenze für Asylanträge von 37.500 im Jahr 2016 beschlossen – mit einer weiteren Welle von Asylanträgen in den nächsten Jahren muss dennoch gerechnet werden. Die Bewältigung der Flüchtlingsbewegung nach Österreich stellt die Behörden des Innenministeriums offensichtlich vor erhebliche Herausforderungen, denen sie nur schwer gerecht werden: So verstreichen zB mittlerweile bis zu drei Monate von der sicherheitsbehördlichen Registrierung einer Person, die in Österreich um Asyl ansuchen will, bis zur Feststellung einer österreichischen Zuständigkeit für das Asylverfahren und dessen Eröffnung. Diese Verfahren selbst werden wieder länger – bereits jetzt liegt die durchschnittliche Dauer eines Asylverfahrens bei über einem Jahr. Im Jahr 2016 ist mit rund 30.000 zusätzlichen Asylberechtigten mit freiem Arbeitsmarktzugang zu rechnen. Derzeit sind bereits rund 23.000 Asylberechtigte beim AMS als arbeitslos vorgemerkt. Mit bis zu 90.000 AsylwerberInnen in der Grundversorgung des Bundes muss im Jahr 2016 jedenfalls gerechnet werden.

Das Arbeitskräfteangebot der rund 50.000 Asylberechtigten im Jahr 2016 stößt auf einen Arbeitsmarkt, der aus unterschiedlichen Gründen von einer weiter verhaltenen Nachfrage der Unternehmen nach ArbeitnehmerInnen und einer steigenden Zahl von Erwerbswilligen gekennzeichnet ist – die Arbeitslosigkeit würde auch ohne eine weitere Erhöhung des Arbeitsangebotes weiter steigen. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind gering qualifizierte Erwerbswillige – sie sehen sich mit einem geringer werdenden Angebot von „Einfacharbeit“ konfrontiert, auch bei einer Ausweitung der Arbeitsnachfrage durch die Unternehmen in Folge etwa der Steuerreform und ihren konsumbelebenden Wirkungen.

Die Hauptversammlung ist sich der zentralen gesellschaftspolitischen Bedeutung einer möglichst guten und raschen Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt bewusst und ist der Überzeugung, dass dafür eine Strategie der „early intervention“ konsequent verfolgt werden muss.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung, namentlich die für die Ressorts Finanzen, Innere Sicherheit, Integration und Arbeit zuständigen Minister und Ministerinnen auf, eine aktive Politik zur Integration jedenfalls von Flüchtlingen mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit zu betreiben. Zentrales Ziel muss eine möglichst gute und rasche Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt sein, die auf Basis einer Strategie der „early intervention“ mit folgenden Eckpunkten erreicht werden soll:

- **Rasche Bildungs- und Sprachstandserhebung sowie Verteilung der Asylsuchenden auch nach Arbeitsmarktgesichtspunkten im Rahmen der Bundesländer-Quoten unmittelbar nach**



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

der polizeilichen Registrierung noch vor der Eröffnung des Asylverfahrens (Zulassung) durch „task forces“ aus AMS, BMI und Landesbehörden.

- Grundsatz der Vorverlagerung von Integrationsmaßnahmen von Asylberechtigten jedenfalls auf AsylwerberInnen mit hoher Chance auf Anerkennung als Konventionsflüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte: Das bedeutet jedenfalls, dass dieser Gruppe
 - Zugang zu professionell erbrachten Alphabetisierungs- und Deutschkursen ermöglicht und das jeweilig erreichte Niveau der Deutschkenntnisse bestätigt wird;
 - die Möglichkeit zur Feststellung ihrer mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen eingeräumt wird, inklusive der Ermöglichung von Nostrifikations-, Anerkennungs- und Gleichhaltungsverfahren für Erwachsene (Anerkennungsgesetz);
 - die Möglichkeiten des „freiwilligen Integrationsjahres“ eröffnet werden.
- Jugendlichen AsylwerberInnen vom 15. bis zum 25. Lebensjahr ist der Eintritt in die für sie auf Grund ihres Vorqualifikation und ihrer Sprachkenntnisse passenden schulischen, betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen zu ermöglichen, die Maßnahmen im Rahmen der Ausbildung bis 18 und der Ausbildungsgarantie sind für diese Gruppe zu öffnen.
- AsylwerberInnen erhalten einen Zugang zum Arbeitsmarkt nach dem 6. Monat ihrer Zulassung zum Asylverfahren nach den Regeln des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (Ersatzkraftverfahren, Beschäftigungsbewilligung).
- Schaffung einer Zuständigkeit des AMS für AsylwerberInnen mit hoher Bleibechance bereits vor ihrem Arbeitsmarktzugang zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkteintritt mit folgenden Anforderungen:
 - die Ergebnisse der Bildungs- und Sprachstanderhebungen bilden die Grundlage für die Betreuung der einzelnen Personen durch das AMS;
 - das AMS nutzt die Erfahrungen der deutschen Bundesanstalt für Arbeit in Deutschland bei deren Projekten der „early intervention“ bei Asylsuchenden, die drei Stoßrichtungen der arbeitsmarktbezogenen Betreuung von AsylwerberInnen nahelegen: Ermöglichung rascher Beschäftigungsaufnahme auch in Einfacharbeit, allerdings mit der Verankerung beruflicher Weiterbildungsmöglichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber; Qualifikations- und Anerkennungsmaßnahmen, damit ein Arbeitsmarkteintritt auf der Höhe der im Heimatland erreichten Qualifikation ermöglicht wird (insbesondere Fach-ArbeitnehmerInnen, AsylwerberInnen mit tertiärer Ausbildung, ArbeitnehmerInnen aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich); bei Jugendlichen bis 25: absoluter Vorrang von Berufsausbildung vor dem Arbeitsmarkteintritt;



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

- die dem AMS für 2016 für die Integration von Asylsuchenden in den Arbeitsmarkt zugestanden Mittel in der Höhe von € 70 Mio werden insbesondere für Sprach- und Fachausbildungen eingesetzt, Eingliederungsbeihilfen für AsylwerberInnen werden im Rahmen der allgemeinen Regeln des AMS für diese Förderung gewährt.

Das AMS muss in die Lage versetzt werden, diese Aufgaben gut erfüllen zu können: Das erfordert insbesondere eine Erhöhung des Personalstandes des AMS um zumindest 400 Vollzeitäquivalente und eine über die bisher zur Verfügung gestellten € 70 Mio für Asylberechtigte hinausgehende budgetäre Absicherung der im Auftrag des AMS durchgeführten Deutschkurse und „Kompetenzchecks“ (Bildungs- und Sprachstanderhebungen) für AsylwerberInnen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer tritt weiter dafür ein, dass insbesondere die Möglichkeiten des „Kompetenzchecks“ und die darauf aufsetzenden modularen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen allen Arbeitssuchenden mit Vermittlungshemmnissen zur Verfügung gestellt werden.

Weiters fordert die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer die Aufstockung der Mittel aus europäischen Töpfen (insbesondere des ESF) zur Förderung von zusätzlichen Integrationsmaßnahmen vor allem in jenen Ländern, die besonders viel Verantwortung bei der Integration von Asylberechtigten übernehmen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 3

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

EUROPÄISCHE BESCHÄFTIGUNGSINITIATIVE ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN

Die Arbeitsmarktpolitik in Österreich – wie auch in Europa insgesamt – steht vor enormen Herausforderungen. Vielfältige Probleme am Arbeitsmarkt – wie etwa die Rekordarbeitslosigkeit in Österreich – und die hohe Zahl von AsylwerberInnen und -berechtigten lassen einen mannigfachen Handlungsbedarf erkennen.

Nicht zuletzt die Notwendigkeit der Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt stellt eine europäische Herausforderung dar, für die deshalb auch zusätzliche Mittel auf der europäischen Ebene bereitgestellt werden sollten. Dabei sollen jene Mitgliedstaaten, die bei der Aufnahme von Flüchtlingen und deren Integration in den Arbeitsmarkt besondere Anstrengungen unternehmen, auch besonders von europäischer Unterstützung profitieren.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher:

- Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen ist eine neue europäische Beschäftigungsinitiative notwendig, die auf die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt abzielt. Diese würde auch europäischen Mehrwert beinhalten, den die EU bei der Mittelvergabe immer als zentral erachtet.
- Die derzeitigen Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) sind schon für den krisenbedingten Anstieg der Arbeitslosigkeit in Europa viel zu niedrig bemessen. Es gibt vielfache Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, wofür die ESF-Mittel in der Förderperiode bis 2020 bereits verplant sind und benötigt werden. Daher ist eine ausreichende Aufstockung des ESF im Rahmen einer neuen europäischen Beschäftigungsinitiative für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen – neben einer notwendigen generellen Aufstockung der ESF-Mittel – dringend geboten.
- Um einen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen der Fluchtbewegungen zu leisten, ist der ESF für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im Rahmen der neuen Beschäftigungsinitiative um jedenfalls 10 Mrd Euro aufzustocken. Die knappen vorhandenen Mittel im ESF können und sollen nicht umgewidmet werden.
- Ein wichtiger Punkt auf europäischer Ebene sind zudem die Kriterien der Mittelvergabe. Diese dürfen nicht nach dem bisher üblichen ESF-Schlüssel (Höhe der Arbeitslosigkeit ...) verteilt werden. Zentrale Indikatoren müssen aufgrund des besonderen Charakters dieser Herausforderung die Anzahl der von einem Mitgliedstaat aufgenommenen Asylsuchenden und -berechtigten, sowie die Ausgestaltung und die Qualität der vorgesehenen Arbeitsmarktmaßnahmen sein.
- Um die effektive Nutzung der Beschäftigungsinitiative zu erleichtern, schlagen wir ein reduziertes Kofinanzierungserfordernis für Mitgliedstaaten von 15% vor. Bei einer Erhöhung der ESF-Mittel um 10 Mrd Euro im Rahmen einer Beschäftigungsinitiative würde damit ein nationales Kofinanzierungserfordernis der Mitgliedstaaten von 1,5 Mrd Euro entstehen. In Summe stünden bei Vollausschöpfung 11,5 Mrd Euro für Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen zur Verfügung.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

- Jedenfalls müssen alle Mittel im Rahmen der Beschäftigungsinitiative, die EU-Gelder und die nationale Kofinanzierung, von der Berechnung des strukturellen Budgetdefizits ausgenommen werden.
- Dass eine Aufstockung des ESF möglich ist, zeigt das Beispiel der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen. Für die Jugendbeschäftigungsinitiative wurden zusätzliche Mittel im Ausmaß von 3 Mrd Euro für den Europäischen Sozialfonds budgetiert, hinzu kamen weitere 3 Mrd Euro, die direkt aus dem ESF dafür reserviert wurden. Auch die Verteilungskriterien entsprechen bei der Jugendbeschäftigungsinitiative nicht den üblichen ESF-Kriterien. Bei dieser Initiative hat die österreichische Bundesregierung eine Vorreiterrolle eingenommen, obwohl Österreich nicht direkt profitiert hat.
- Eine entsprechende Aufstockung des ESF für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen könnte zu einer Verdoppelung des Betrags führen, den Österreich in der aktuellen Förderperiode 2014-2020 aus dem ESF bekommt. Diese finanzielle Dimension zeigt auch, wie wichtig es ist, für die aktive Arbeitsmarktpolitik zusätzliche europäische Mittel zur Verfügung zu stellen. Da Österreich in der laufenden Finanzperiode trotz Rekordarbeitslosigkeit weniger Mittel aus dem ESF erhält, könnte dieser Trend gestoppt werden.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die österreichische Bundesregierung auf, sich auf europäischer Ebene aktiv für die Einführung einer europäischen Beschäftigungsinitiative für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen einzusetzen.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 4

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DES SCHUTZES VOR LOHN- UND SOZIALDUMPING AUF EUROPÄISCHER UND NATIONALER EBENE

Vor Monaten hat die EU-Kommission angekündigt, Vorschläge für einen besseren Schutz vor Lohndumping vorzulegen. Am 8. März 2016 erfolgte nun die offizielle Vorstellung dieser Maßnahmen. Leider werden diese den Erwartungen in keiner Weise gerecht. So ist etwa vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten in Zukunft dazu verpflichtet werden sollen, die Entsenderichtlinie auf alle Branchen auszudehnen. Dies ist aber für Österreich nichts Neues. Die Möglichkeit dazu besteht ja bereits, und Österreich hat davon schon vor Jahren Gebrauch gemacht. Auch die vorgesehene Begrenzung der Entsendung auf zwei Jahre bewirkt praktisch nichts. Denn nur sehr wenige Entsendungen dauern länger als zwei Jahre, und die Verpflichtung, den österreichischen Lohn zu zahlen, besteht unabhängig davon, ob eine Entsendung vorliegt oder nicht. Im Wesentlichen stellt der neue Vorschlag daher keinen Mehrwert dar. Es wurde also wieder eine Chance vertan, eine klare Initiative gegen unfairen Wettbewerb und Sozialdumping zu setzen. Umso wichtiger wird es sein, dass die österreichischen Vertreter bei den Verhandlungen zu dem Richtlinienvorschlag wirksame Maßnahmen einfordern, insbesondere gegen Scheinentsendungen und unfairen Wettbewerb durch niedrigere Sozialversicherungsabgaben sowie eine klare Verpflichtung des Arbeitgebers bei Entsendungen die Kosten für Reise, Unterkunft und Verpflegung zu übernehmen.

Auch seitens Österreichs selbst müssen noch Hausaufgaben zur verstärkten Kontrolle von Lohn- und Sozialdumping, wie insbesondere die Aufstockung der Finanzpolizei, ergriffen werden.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Sozialminister auf, dass sich die österreichischen Vertreter bei den Verhandlungen zur Änderung der Entsenderichtlinie für Folgendes einsetzen:

- **Klares Bekenntnis zum Kampf gegen Sozialdumping in der Entsenderichtlinie**

Im neuen Vorschlag zur Entsenderichtlinie wird es vermieden, ausdrücklich klarzustellen, dass der Kampf gegen Sozialdumping eines der Ziele der Entsenderichtlinie ist. Dies wäre aber ein wichtiges politisches Signal und würde helfen, die Bestimmungen vor dem richtigen Hintergrund zu interpretieren.

- **Maßnahmen gegen Scheinentsendungen**

Auf Grund der derzeitigen Rechtslage sind den inländischen Sozialversicherungsträgern bei Scheinentsendungen die Hände gebunden. Eine Mindestbeschäftigungsdauer im Heimatland vor der Entsendung sowie wirksame Möglichkeiten der Sozialversicherungsträger, falsche Anmeldungen im Heimatland zu bekämpfen, würden helfen, Scheinentsendungen hintanzuhalten.

- **Lohn, der bei Entsendungen zu zahlen ist, muss Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge im Heimatland sein**

Wenn im Fall von Entsendungen nicht der (in vielen Fällen höhere) Entgeltanspruch am Beschäftigungsort als Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge herangezogen wird, erleiden inländische Betriebe und ArbeitnehmerInnen einen Wettbewerbsnachteil. Es sollte daher bei Entsendungen verpflichtend der Entgeltanspruch am Beschäftigungsort Grundlage für die Sozialversicherungsabgaben sein.

- **Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Entsendungen den ArbeitnehmerInnen die Aufwendungen zu ersetzen**

Die Entsenderichtlinie sollte verpflichtend vorgeben, dass ArbeitgeberInnen jedenfalls die Kosten der/s entsandten Arbeitnehmers/in für Reise, Kost und Unterkunft zu übernehmen haben. Allfällige Tricks, den ArbeitnehmerInnen diese Kosten aufzubürden, könnten somit unterbunden werden.

- **Klarstellung, dass die Entsenderichtlinie auch im Verkehrssektor zur Anwendung kommt**

Obwohl die Entsenderichtlinie ausdrücklich nur die Handelsmarine vom Geltungsbereich ausnimmt, wird die Anwendung auf den Verkehrssektor von manchen Mitgliedstaaten in Abrede gestellt. Eine Klarstellung wäre ein wichtiger Schritt, um Lohndumping auch in diesem Bereich zu bekämpfen.

- **Das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort soll für alle ArbeitnehmerInnen gelten**

Derzeit ist der Anwendungsbereich der Entsenderichtlinie auf grenzüberschreitende Beschäftigung iZm der Erbringung von Dienstleistungen beschränkt. Teilweise wird darüber hinaus sogar ein direkter Vertrag zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Dienstleistungsempfänger gefordert. Die Schutzbestimmungen der Entsenderichtlinie sollten jedoch bei allen Formen grenzüberschreitender Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen zur Anwendung kommen. Dadurch könnten Umgehungsstrukturen, wie etwa die Subvergabe des Auftrags, von vornherein unterbunden werden und Tätigkeiten im Rahmen von Warenlieferungen oder der Verkauf auf Märkten oÄ wären ebenfalls erfasst.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert weiters den Sozialminister, den Finanzminister und den Bundeskanzler auf, folgende Maßnahmen zum Schutz vor Lohn- und Sozialdumping zu ergreifen:

- **Verstärkte Kontrollen**

Zu einer wirksamen Bekämpfung von Lohndumping ist die Aufstockung der Kontrollbehörden notwendig. Insbesondere die Finanzpolizei muss von derzeit unter 500 auf 1.000 MitarbeiterInnen massiv aufgestockt werden, um Lohndumping bei den zunehmenden grenzüberschreitenden Entsendungen wirksam zu bekämpfen. Da sich Lohndumping naturgemäß nicht auf Werktag beschränkt, sollten die Kontrollen auch am Wochenende stattfinden.

- **Grenzüberschreitende Vollstreckung der Strafen**

Die aktuellen Änderungen zum Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz sehen in Umsetzung der EU-Durchsetzungsrichtlinie die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Vollstreckung von Verwaltungsstrafen vor. Dabei wird es erforderlich sein den praktischen Vollzug in den anderen EU-Mitgliedstaaten systematisch zu beobachten um rechtzeitig entsprechende Maßnahmen seitens der Kommission einzufordern, falls die Vollstreckung in einem Mitgliedstaat nicht funktioniert.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

- **Beschränkung der Subunternehmerketten**

Bei der öffentlichen Auftragsvergabe wurde auf Grund der letzten Novelle mehr Transparenz bei Subvergaben geschaffen. Dies ist eine sinnvolle Maßnahme. Die Wirksamkeit könnte jedoch noch wesentlich erhöht werden, wenn die Subunternehmerkette beschränkt wird.

- **Anzeige bei Begründung von Arbeitsverhältnissen von Personen, die erstmals in Österreich arbeiten wollen**

Die Begründung von Arbeitsverhältnissen von Personen, die erstmals in Österreich arbeiten sollen, soll vom Arbeitgeber beim AMS angezeigt werden. Die betreffenden ArbeitnehmerInnen sollen dann in Folge über ihre wichtigsten Rechte, wie insbesondere über ihre Lohnansprüche informiert werden, um Lohndumping hintanzuhalten.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 5

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

BEWEISLAST BEI SOZIALBETRUG UMKEHREN

Durch Sozialbetrug entgehen der öffentlichen Hand und der Sozialversicherung jährlich rund 510 Millionen Euro. Ein besonderes Phänomen sind Scheinunternehmen, die darauf abzielen, Lohn- und Sozialabgaben systematisch zu hinterziehen.

Das Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBBG) trat mit 1. Jänner 2016 in Kraft. Es enthält etliche Verbesserungen im Kampf gegen Sozialbetrugsunternehmen. Hervorzuheben sind die verbesserte Behördenzusammenarbeit, die Definition von Scheinunternehmen, die Statuierung eines behördlichen Verfahrens zur Feststellung von Scheinunternehmen sowie die daraus resultierenden arbeits- und sozialrechtlichen Folgen.

Die rechtskräftige Feststellung der Scheinunternehmerschaft durch die Abgabenbehörde bewirkt verschiedene Rechtsfolgen. Im Falle der Feststellung hat das Finanzministerium das Scheinunternehmen auf einer Liste im Internet zu veröffentlichen. Darüber hinaus regelt das Gesetz eine Haftungsbestimmung bei Beauftragung eines Scheinunternehmens (Auftraggeberhaftung). Diese Haftung wird begründet, wenn der Auftraggeber beim Vertragsabschluss wusste oder wissen musste, dass es sich um ein Scheinunternehmen handelt.

Zudem beendet die rechtskräftige Feststellung des Scheinunternehmens auch das sozialrechtliche Versicherungsverhältnis. Die Krankenversicherungsträger haben in solchen Fällen den wahren Dienstgeber zu ermitteln. Ist dies nicht möglich, gilt das Auftrag gebende Unternehmen als Dienstgeber, wenn es grob fahrlässig nicht erkannte, dass es mit einem Scheinunternehmen einen Vertrag abgeschlossen hat.

In der Praxis bedeuten diese Bestimmungen, dass der Auftraggeber nur dann haftet und sozialrechtlich als Arbeitgeber gilt, wenn er grob fahrlässig nicht erkannt hat, dass er es mit einem Scheinunternehmen zu tun hat. Der Beweis der groben Fahrlässigkeit ist aber mit großen Schwierigkeiten verbunden. Auftraggeber sind grundsätzlich Herr über den Einsatz von Subunternehmen. Deshalb sollte bereits leichte Fahrlässigkeit genügen und dem Auftrag gebenden Unternehmen die Beweislast auferlegt werden.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher vom Sozialminister und den im Parlament vertretenen Parteien folgende Gesetzesänderungen:

- Schaffung einer Beweislastumkehr im § 9 SBBG, sodass der Auftraggeber bei rechtskräftiger Feststellung der Scheinunternehmereigenschaft seines Auftragnehmers beweisen muss, dass er davon nichts wissen konnte.
- Schaffung einer Beweislastumkehr in § 35a ASVG, sodass der Auftraggeber beweisen muss, dass er die gebotene Sorgfalt eingehalten und nicht fahrlässig gehandelt hat.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 6

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

ABFERTIGUNG NEU SCHWACHSTELLEN BESEITIGEN

Mit 1.1.2003 ist die auf Basis einer Sozialpartnereinigung beschlossene „Abfertigung neu“ in Kraft getreten. Einige der damals von AK und ÖGB angestrebten Reformziele wurden erreicht, insbesondere:

- Abfertigung für alle (und nicht nur für AN mit zumindest dreijähriger durchgehender Beschäftigung bei einem AG) und
- kein Wegfall erworbener Anwartschaften bei Selbstkündigung.

Deutlich verfehlt wird allerdings nach den bisher gesammelten Erfahrungen das Leistungsziel „1 Jahresentgelt pro Erwerbsleben“ (bei durchschnittlichem Karriereverlauf). Die der ursprünglichen Kalkulation des Beitragssatzes zugrunde gelegten Ertragserwartungen aus der Veranlagung der Abfertigungsgelder wurden bisher bei weitem nicht erreicht. Wie auch bei anderen Finanzmarktprodukten (kapitalgedeckte Betriebspensionen, Zukunftsvorsorge, etc) liegen die erzielten Veranlagungserträge weit unter den ursprünglichen Ertragserwartungen.

Weitere Schwachstellen des neuen Rechts zeigen sich insbesondere bei der bei der Verrechnung überhöhter Verwaltungskosten und bei der administrativen Abwicklung (zeitliche Verzögerungen bei der Auszahlung; sehr viele Mini-Konten; etc).

Etlliche Probleme gibt es auch bei der Meldung der Beitragsgrundlagen in der Kette Arbeitgeber → Krankenkasse → Vorsorgekasse. Hier sollte die von den IV der AN seit vielen Jahren geforderte und 2015 beschlossene Umstellung auf monatliche Beitragsgrundlagenmeldung Abhilfe schaffen (ab 2017).

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert eine Reform der „Abfertigung neu“ mit folgenden Schwerpunkten:

- 1. Überarbeitung der gesetzlichen Regelungen um eine raschere und kostengünstigere Administration sicher zu stellen.**
- 2. Zusammenführung erworbener Abfertigungsanwartschaften auf einem Konto (beim jeweiligen Arbeitgeber) nach dem „Rucksackprinzip“**
- 3. Herabsetzung der gesetzlichen Obergrenzen für die Verrechnung von Verwaltungskosten durch die Vorsorgekassen**



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

4. Sanktion für Arbeitgeber, die fällige Beiträge nicht bzw nicht zeitgerecht entrichten
5. Beitragszahlung ab Beginn der Beschäftigung
6. Anhebung des Beitragssatzes zur „Abfertigung neu“ zur Sicherstellung, dass das in der Sozialpartnervereinbarung vom Oktober 2002 verankerte Leistungsziel (1 Jahresentgelt Abfertigungsanspruch bei durchschnittlichem Erwerbsverlauf) tatsächlich erreicht wird.
7. Mehr Transparenz und Offenlegung der Kosten und Risiken bei allen kapitalbasierten Vorsorgeformen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 7

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

RECHTE DER LEIHARBEITNEHMERINNEN STÄRKEN, GLEICHBEHANDLUNG DURCHSETZEN

2013 trat eine Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes in Kraft, die mehr Rechte für Leiharbeiter/-innen brachte und einen wesentlichen Schritt Richtung Gleichbehandlung mit den Stammbeschäftigten bedeutete. Ergebnisse einer österreichweiten, repräsentativen Befragung von Leiharbeiter/-innen haben jedoch gezeigt, dass die gesetzlichen Verbesserungen bislang nur zum Teil umgesetzt wurden. Der gleiche Zugang zum Mittagstisch ist mittlerweile in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle gegeben, aber von betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen und Angeboten zur Anreise an den Arbeitsplatz bleiben die Leiharbeiter/-innen mehrheitlich weiterhin ausgeschlossen. Auch die Pflicht, das Überlassungsende 14 Tage vorher anzukündigen, wird meist nicht eingehalten. Bei etwa einem Viertel der Betroffenen gibt es überhaupt keine Vorankündigung, d.h. das Ende der Überlassung wird weiterhin am gleichen Tag mitgeteilt.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Unternehmen deshalb auf, bei der Nutzung von Leiharbeit die Gleichbehandlungsvorschriften einzuhalten.

Vom Arbeitsminister und von den im Parlament vertretenen Parteien fordert die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer, für Verstöße gegen die Vorankündigungspflicht einen Rechtsanspruch der Leiharbeiter/-innen auf einen pauschalierten Schadenersatz zu schaffen. Darüber hinaus muss es künftig einen Rechtsanspruch der Leiharbeiter/-innen auf betriebliche Prämien, Gewinnbeteiligungen und ähnliche Leistungen geben. Derzeit ist das in der Regel nicht der Fall. Außerdem ist eine Änderung der Bilanzierungsregeln notwendig: Die Kosten für Leiharbeiter/-innen sollen in Zukunft nicht mehr in den Sachkosten „versteckt“ werden dürfen, sondern sollen als eigener Punkt unter den Personalkosten ausgewiesen werden müssen.

Um ein Sozialdumping in der Leiharbeit zu verhindern, muss die Einrichtung von Betriebsräten in Leiharbeitsfirmen forciert werden und die Position des Betriebsrats der Leiharbeitsfirma gestärkt werden. Ein wichtiger Hebel dafür wäre die Verankerung eines Zutrittsrechts des Leiharbeitsbetriebsrats beim Einsatzbetrieb.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 8

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

FRÜHERFASSUNG PSYCHISCHER ERKRANKUNGEN UND KRANKENSTANDSMONITORING

Die Neuzugänge zum Rehabilitationsgeld im Jahr 2015 erfolgten zu drei Viertel auf Grund psychischer Erkrankungen. Auch bei den zuerkannten Invaliditätspensionen stehen die psychischen Erkrankungen an erster Stelle. Die Krankenstände sind in den letzten Jahren ebenfalls stark gestiegen und dauern länger als bei anderen Krankheiten. Neuzugänge in die Invaliditätspension weisen eine besonders hohe Zahl von Krankenstandstagen in den letzten sieben Jahren vor der Pension auf (Fehlzeitenreport 2011).

Der Fokus muss stärker auf Festigung und Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit gelegt werden.

Ein zentraler Aspekt ist die Invalidität durch Frühintervention auf Ebene der Krankenversicherungsträger zu vermeiden.

Bereits vor einem Krankenstandseintritt sind Maßnahmen zu setzen: Für AllgemeinmedizinerInnen sind Qualifikationsmaßnahmen für psychische Indikationen anzubieten, und das Qualitätsmanagement bei Dauerverschreibungen bestimmter Medikamente ist zu überprüfen. Für bereits eingetretene Erkrankungen sind bezüglich der notwendigen Behandlungsschritte (Krankenbehandlung, medizinische Rehabilitation) Disease-Management-Programme zu entwickeln.

Nach 28 Tagen Krankenstand soll die Einladung zu einem Gespräch bei der Gebietskrankenkasse erfolgen, um den weiteren Heilungsverlauf zu besprechen und im Rahmen eines Case-Managements auf bestehende Präventions-, Frühinterventions- und Rehabilitationsmaßnahmen aufmerksam zu machen.

Auf der Ebene der Betriebe ist das bereits im Rahmen der Bad Ischler Beschlüsse vereinbarte Krankenstandsmonitoring umzusetzen: Betriebe mit überdurchschnittlich vielen Krankenständen in ihrer Branche sind einerseits darüber zu informieren und haben andererseits ein verpflichtendes Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher die Umsetzung folgender Maßnahmen

- **Qualifikationsmaßnahmen für AllgemeinmedizinerInnen betreffend psychische Erkrankungen und Qualitätsmanagement bei Dauerverschreibungen bestimmter Medikamente**
- **Entwicklung von Disease-Management-Programmen**
- **Einheitliches Modell der Early-Intervention nach 28 Tagen Krankenstand**
- **Einführung des Krankenstandsmonitoring mit einem verpflichtenden Beratungsangebot für Betriebe**

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 9

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

WIEDEREINGLIEDERUNG NACH LÄNGEREM KRANKENSTAND

Personen, die sich auf Grund einer schweren Erkrankung über längere Zeit im Krankenstand befinden, soll auf gesetzlicher Grundlage eine stufenweise betriebliche Wiedereingliederung ermöglicht werden, bis die volle Leistungsfähigkeit wiederhergestellt ist. Der Vorteil für die Betroffenen besteht in der schrittweisen Rückkehr in den Arbeitsprozess, die Arbeitgeber profitieren von der während der Wiedereingliederung erbrachten Arbeitsleistung. Auch die Krankenkassen (Krankengeld) und die Pensionsversicherung (Pensionen) sollen davon Vorteile haben. Es handelt sich um eine Maßnahme, die bereits in das Regierungsprogramm Eingang gefunden hat, aber bisher noch nicht umgesetzt werden konnte.

Im Rahmen des „Pensionsgipfels 2016“ wurde vereinbart, dass unter Leitung des BMASK gemeinsam mit den Sozialpartnern bis längstens Juli 2016 ein Begutachtungsentwurf vorgelegt werden soll, der sich an folgenden von den Sozialpartnern in mehreren Verhandlungs-runden erarbeiteten Vorschlägen orientieren soll:

- Das Modell muss auf Freiwilligkeit beruhen: Weder ArbeitnehmerInnen noch die Betriebe können zur Wiedereingliederung gezwungen werden.
- Die Wiedereingliederung setzt einen mindestens sechswöchigen Krankenstand voraus.
- Grundlage der Wiedereingliederung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit für eine bestimmte Dauer. Während der Wiedereingliederung ist das Ausmaß der Arbeitszeit 50 % bis 75 % des bisherigen Umfangs. Bei bisheriger Teilzeitbeschäftigung gibt es eine Untergrenze von 12 Stunden pro Woche.
- Der Arbeitgeber leistet das dem vereinbarten Arbeitszeitausmaß entsprechende anteilige Entgelt inklusive anteiliger Lohnnebenkosten.
- Die Entgelteinbuße auf Seiten der Beschäftigten soll mit einer Sozialleistung („Wiedereingliederungsgeld“ in der Höhe des anteiligen Krankengeldes) kompensiert werden. Das bedeutet, dass jemand der seine Arbeitszeit um 50 % reduziert, 50 % Entgelt und 50 % des Krankengeldes bekommt.
- Für die Abfertigung Alt und Neu bleibt das Entgelt vor Arbeitszeitreduktion Berechnungsbasis.
- Der Betriebsvereinbarungstatbestand gemäß § 97 Abs. 1 Z 21 ArbVG „Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall“ kann als Grundlage für begleitende betriebliche Regelungen genützt werden.
- Motivkündigungsschutz
- Die Phase der Wiedereingliederung wird nicht zur Berechnung des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe herangezogen. Pensionsrechtlich wird das „Wiedereingliederungsgeld“ wie das Krankengeld behandelt.
- Der Prozess wird durch das Wiedereingliederungsmanagement bei "fit2work" begleitet.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Die „Wiedereingliederung nach langem Krankenstand“ hat nichts mit dem „Teilkrankenstand“ zu tun.

Der „Teilkrankenstand“ bezieht sich auf die Krankschreibung durch den Arzt. Maßgebend ist dabei immer die zuletzt ausgeübte Tätigkeit (Referenztätigkeit). Es kommt das sogenannte Alles oder Nichts-Prinzip zur Anwendung, wonach eine zeitliche Teilung des Krankenstandes nicht möglich ist. Dieser Grundsatz ist durch die Rechtsprechung abgesichert. Ein Teilkrankenstand wird von der AK aus rechtlichen und gesundheitspolitischen Gründen abgelehnt.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert das BMASK auf, die Vorschläge der Sozialpartner in den Gesetzesentwurf zur „Wiedereingliederung nach langem Krankenstand“ aufzunehmen.

Um den Arbeitsplatz für arbeitsunfähige Personen auch während des Krankenstands zu erhalten und so die Wiedereingliederung erst möglich zu machen, spricht sich die Bundesarbeitskammer für die Einführung des Kündigungsschutzes während des Krankenstandes nach deutschem Vorbild aus.

In Zukunft soll auch bei einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 10

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

REINTEGRATION IN DEN ARBEITSPROZESS NACH REHABILITATION

Seit dem Jahr 2010 wurde durch mehrere Reformmaßnahmen der Zugang zu Invaliditätspensionen eingeschränkt und insbesondere durch Rehabilitationsmaßnahmen ersetzt. So ist die Anzahl der Neuzugänge bei den Unselbstständigen in Invaliditätspension seit dem Jahr 2010 von 24.400 bis zum Jahr 2015 auf rund 13.000 Personen gesunken. Das ist ein Rückgang um über 40 %. Gleichzeitig wird seit 1.1.2014 anstelle einer befristeten Invaliditätspension medizinische und berufliche Rehabilitation gewährt.

Mit Ende des Jahres 2015 waren rund 19.000 Personen im Rehabilitationsgeldbezug, der jährliche Neuzugang beträgt rund 5.000 Personen. Von den 19.000 RehabilitationsgeldbezieherInnen ist nur ein sehr geringer Teil, nämlich rund 2 %, in einem aufrechten Dienstverhältnis.

Viele der RehabildgeldbezieherInnen sind seit fünf Jahren und länger aus der letzten Erwerbstätigkeit ausgeschieden. Aus diesem Grund sind gezielte Reintegrationsmaßnahmen in den Arbeitsprozess zentral für eine letztlich erfolgreiche Rehabilitation. Eine besondere Bedeutung kommt im Vorfeld präventiven Maßnahmen zu. Hierbei sind insbesondere Maßnahmen zur Aufrechterhaltung von bestehenden Dienstverhältnissen angesprochen. Dies meint auch einen besseren Kündigungsschutz bei Krankheit. In weiterer Hinsicht sind verstärkt Maßnahmen der Frühintervention zu setzen. Denn eine rechtzeitige Zuweisung zu medizinischen und beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation ist ebenso wichtig wie verstärkte Anstrengungen Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden.

Konkret sollten zur besseren Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt folgende Maßnahmen getroffen werden:

- **Verbesserte Kooperation der beteiligten Träger**
 - Um einen möglichst hohen Erfolg der Rehabilitation zu gewährleisten wird empfohlen, die Kooperation zwischen den Trägern der Krankenversicherung, der Pensionsversicherung und dem AMS zu verstärken und möglichst eng zu gestalten.
 - Die gegenseitige Verwaltungshilfe betreffend die medizinische und berufliche Rehabilitation ist so zu organisieren, dass die Beurteilung und Durchführung von Maßnahmen ohne vermeidbaren Zeitverlust möglich ist. Dazu sollen bundesweit einheitliche Leitlinien erstellt werden.

- **Getrennte Darstellung von Neu- und Altfällen**
 - Neu- und Altfälle sollten getrennt dargestellt und behandelt werden, weil beide Gruppen stark verschiedene Anforderungsprofile für die Träger haben, woraus sich Unterschiede sowohl in der Behandlung als auch in den Erfolgsaussichten der Rehabmaßnahmen ergeben.

- **Verbesserung der Rehabilitationsabläufe / Rehabilitation und Erwerbstätigkeit**
 - Die derzeitige strikte Trennung von medizinischer und beruflicher Rehabilitation entspricht nicht den Bedürfnissen der Praxis, eine gemeinsame Maßnahmendurchführung sollte künftig möglich sein.
 - Um Langzeitarbeitslosigkeit von RehabgeldbezieherInnen zu verhindern und die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt zu erleichtern, sollten während des Rehabgeldbezuges Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (zB AMS-Kurse) und auch Beschäftigungen am zweiten Arbeitsmarkt unter ärztlicher Kontrolle ermöglicht werden. Hier gilt das Prinzip der Freiwilligkeit.
 - Angesprochen sind Maßnahmen der Arbeitsintegration: Diese werden bislang nur Personen gewährt, die arbeitsfähig sind. Daher soll ermöglicht werden, auch Arbeitsversuche als Teil der medizinischen Rehabilitation durchzuführen.
 - Versicherte ohne Berufsschutz haben keinen Anspruch auf berufliche Reha- und Qualifizierungsmaßnahmen. Ihnen soll ein verbesserter Zugang in Anlehnung an § 253e ASVG geboten werden. Entscheidend ist, das Potential für eine qualifizierte Tätigkeit bei RehabilitandInnen vorhanden ist und realistische Chancen für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bzw für die Fortsetzung oder Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit eröffnet werden.
 - Weiters soll es sowohl der PVA und dem AMS ermöglicht werden, berufliche Rehabilitationen auch dann durchzuführen, wenn Invalidität droht und nicht erst wenn sie eingetreten ist.
 - Es soll eine Studie in Auftrag gegeben werden, mit der berufliche Rehabilitationsmöglichkeiten auf breiter Basis analysiert werden sollen. Schwerpunktanalyse soll die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, vor dem Hintergrund eines fortgeschrittenen Alters, regionaler Jobchancen und sonstiger für die Rehabilitation und Reintegration wesentlicher Gründe, sein. Diese Studie soll von einem unabhängigen Anbieter gemacht werden.

- **Rehabilitationsplan, neue und qualitative Methoden der Rehabilitation**
 - Für die medizinische, aber auch für die berufliche Rehabilitation sollte jeweils ein Rehabilitationsplan erstellt werden, der sicherstellt, dass für die durch das Case-Management und durch neue gesetzliche Bestimmungen zu erwartende Ausweitung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation auch ohne unzumutbare Wartezeiten die Kapazitäten vorhanden sind. Für die medizinische Rehabilitation ist dies bereits beim aktuellen Rehabilitationsplan zu berücksichtigen.
 - Hierbei ist auch auf neue Formen der Rehabilitation Bedacht zu nehmen. Nach dem Vorbild der medizinisch-beruflich-orientierten Rehabilitation (MBOR) in Deutschland sind auch in Österreich entsprechende berufsorientierte Rehabzentren zu schaffen, die eine Verbindung von medizinischer und beruflicher Rehabilitation ermöglichen. Die Rehabilitanden sind unter medizinischer Anleitung auf ihren konkreten Arbeitsplatz hin zu rehabilitieren.
 - Allgemein soll die medizinische und berufliche Rehabilitation bei aufrechtem Dienstverhältnis die Wiedereingliederung in den Betrieb zum Ziel haben. Auch die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) soll verstärkt in den Dienst der Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse gestellt werden.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

▪ **Wiedereingliederungsmonitoring**

- Ziel der vorgeschlagenen Maßnahmen ist die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Um den Erfolg der vorgeschlagenen Rehabilitationsmaßnahmen zu messen, wird vorgeschlagen, ein gesetzliches Rehabilitationsmonitoring zu schaffen. In diesem soll – getrennt nach Alt- und Neufällen und insgesamt – der Erfolg von Rehab statt Pension nachvollziehbar dargestellt werden. Insbesondere sollte auch die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach Rehabilitations- oder Umschulungsgeld-Bezug nach einem Jahr, zwei, drei, vier und fünf Jahren nach Abschluss der jeweiligen Rehabilitationsmaßnahme in ein Monitoring einbezogen werden.

All diese Maßnahmen wurden von den Sozialpartnern vereinbart und sind auch am Pensionsgipfel der Bundesregierung am 29.2.2016 in das Ergebnispapier eingeflossen. Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung auf, die genannten Maßnahmen zur Verbesserung der Reintegration in den Arbeitsprozess nach Rehabilitation sobald wie möglich umzusetzen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 11

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

ENTGELTSICHERUNG BEI STRITTIEM BETRIEBSÜBERGANG VOR INSOLVENZ REFORMIEREN

Immer häufiger treten im Vorfeld einer Insolvenz strittige Betriebsübergänge auf.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden teilweise ohne ihr Wissen auf einen anderen Betrieb umgemeldet. Der alte Betrieb wird insolvent. Der neue Betriebsinhaber bestreitet den Betriebsübergang und verweist die Beschäftigten bezüglich ausständiger Zahlungen auf das Insolvenzverfahren des alten Betriebes: Die Mitarbeiter sollen das offene Entgelt beim Insolvenz-Entgelt-Fonds (IEF) beantragen.

Liegt ein Betriebsübergang vor, gehen sämtliche Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auf den Übernehmer über. Für die Ansprüche der Arbeitnehmer aus der Zeit vor dem Übergang haften Übergeber und Übernehmer solidarisch. Wird der Übergeber insolvent, lehnt der IEF die Auszahlung von Insolvenz-Entgelt wegen der bestehenden Haftung des Erwerbers (gesetzliche Zahlungspflicht eines Dritten) ab. Ist der Betriebsübergang strittig, kann der Sachverhalt nur in einem Gerichtsverfahren geklärt werden. Der IEF setzt das Verfahren bis zur rechtskräftigen Beendigung des Gerichtsverfahrens aus. Das hat zur Folge, dass die Beschäftigten oft jahrelang auf ihr bereits verdientes und fälliges Entgelt warten müssen.

Wird letztlich festgestellt, dass kein Betriebsübergang vorliegt, erhalten die Arbeitnehmer ihre Ansprüche vom IEF, da der neue Betrieb nicht in das bestehende Arbeitsverhältnis eingetreten ist.

Liegt hingegen ein Betriebsübergang vor, ist das Arbeitsverhältnis auf den Erwerber übergegangen. Der Erwerber haftet für die Ansprüche auf laufendes Entgelt, Aufwandsersatz und Sonderzahlungen, die bis zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges entstanden sind. In vielen Fällen hat das die sofortige Insolvenz des Erwerbers zur Folge und die Beschäftigten müssen neuerlich Anträge auf Insolvenz-entgelt einbringen. Das im Insolvenzverfahren des alten Betriebes beantragte Insolvenzentgelt wird von der IEF-Service GmbH abgewiesen.

Die BAK-Hauptversammlung fordert daher den Sozialminister, den Justizminister und die im Parlament vertretenen Parteien auf:

- Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) so zu ändern, dass auch im Falle eines Betriebsüberganges sämtliche Ansprüche auf laufendes Entgelt, Aufwandsersatz und Sonderzahlungen, die bis zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges entstanden sind, durch den IEF gesichert sind.
- Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) so zu ändern, dass dem IEF das Recht gewährt wird, nach der rechtskräftigen Feststellung des Betriebsübergangs zur Abdeckung der zugesprochenen und übergebenen Forderungen auf das Vermögen des neuen Betriebsinhabers zugreifen und Regress für die Haftung nehmen zu können.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 12

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

DEN DIGITALEN WANDEL GERECHT GESTALTEN

Neue Technologien und Medien verändern Produktion, Arbeit und Konsum. Immer mehr neue Geschäftsmodelle entstehen, die ganze Branchen und Formen der Arbeitsorganisation verändern. Der digitale Wandel hat massive Auswirkungen auf die Arbeitswelt und insbesondere jene, die darin tätig sind, die ArbeitnehmerInnen.

Unser grundlegendes Ziel ist es, den digitalen Wandel gerecht und aktiv, vor allem aber im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Damit vom digitalen Wandel nicht nur eine kleine (neue) Elite, sondern die Gesellschaft als Ganzes profitiert.

Im öffentlichen Diskurs zum digitalen Wandel stehen oft die Entwicklung neuer Technologien, innovative Geschäftsmodelle und die Vorhaben großer Internetkonzerne im Zentrum. Viel mehr Aufmerksamkeit muss dagegen auf jene Entwicklungen gerichtet werden, die die meisten Menschen ganz direkt betreffen. Die Veränderungen in der Arbeitswelt. Die Arbeit, die unter veränderten Bedingungen geleistet wird, muss den arbeitenden Menschen auch in Zukunft ein faires Einkommen sichern und die neuen „digitalen ArbeitgeberInnen“ müssen einen gerechten Beitrag zu öffentlichen Sozial- und Gesundheitssystemen leisten. Die neuen Formen der Arbeitsorganisation etwa über Plattformen befördern aktuell ein Verschwimmen von selbständiger und unselbständiger Arbeit. Wenn keine entsprechenden gestaltenden Schritte gesetzt werden, droht eine Ausweitung von ungewollter Scheinselbständigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen mit allen negativen Folgen für die Betroffenen (in Bezug auf Arbeits- und Sozialrecht und Mitbestimmungsmöglichkeiten) und die Gesellschaft als Ganzes (in Bezug auf Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen). Neue Entwicklungen dürfen in diesem Sinne nicht zum Vorwand werden, um die Auflösung bestehender arbeitsrechtlicher und sozialer Standards und zentraler Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen zu legitimieren. Im Gegenteil: Nur wenn der digitale Wandel die Lebens- und Arbeitswelt breiter Bevölkerungsschichten verbessert, ist er gelungen.

Als ArbeitnehmerInnenvertretung werden wir dafür eintreten die realisierten Produktivitäts- und Effizienzgewinne aus dem digitalen Wandel gerecht zu verteilen. Sie dürfen sich nicht nur in höheren Gewinnen von Unternehmen niederschlagen, sondern müssen vor allem zur breiten Verbesserung der Lebens- und Arbeitsrealitäten jedes/r Einzelnen und zur Sicherung bzw zum Ausbau unseres Wohlfahrtsstaates eingesetzt werden. Zunehmend instabile Erwerbsformen führen zu einem gesteigerten Bedarf an laufender Aus- und Weiterbildung – um sich aus- und weiterbilden zu können, brauchen Menschen vor allem Zeit. Es braucht daher mit einem Rechtsanspruch versehene Bildungszeiten (ähnlich einer Bildungskarenz), die die Menschen im Laufe ihres Erwerbslebens in Anspruch nehmen können.

Es gilt vor allem auch jene Entwicklungen zu unterstützen, die ein Mehr an Verteilungsgerechtigkeit und Demokratie ermöglichen. So können etwa im Bildungsbereich noch viele Potentiale geschöpft werden, um sozial selektive Mechanismen abzubauen und mehr Menschen einen breiteren Zugang zu Wissen und Bildung zu ermöglichen. Neben einer für den Wirtschaftsstandort entscheidenden



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

weiteren Forcierung von Forschung und Entwicklung zu digitalen Technologien, ist es dringend notwendig auch der Abschätzung von Folgen und Wirkungen eines breiten Einsatzes digitaler Technologien verstärkt wissenschaftliche Aufmerksamkeit zu widmen.

Gleichzeitig gilt es unternehmerische Strategien, die sich hinter positiv besetzten Begriffen – wie zB der sogenannten „Share Economy“ – verbergen, deren Kostenvorteil vor allem darin besteht, arbeits- und sozialrechtliche Standards zu untergraben, offenzulegen. Solche Praktiken müssen eingedämmt werden, genauso wie zu beobachtende Tendenzen zu Monopolbildung von Unternehmen, deren Geschäftsmodelle auf digitalen Netzwerken und dem Sammeln, Auswerten und Verknüpfen von Daten beruhen. Ein wesentliches Mittel dazu ist die Herstellung von Transparenz um bestehende Regulierungen auch in der Welt des Plattformkapitalismus durchsetzen zu können. Das ist gerade auch deshalb wichtig, damit Innovationen nicht durch Marktmacht verhindert werden. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen die EigentümerInnen ihrer Daten bleiben und über die Verwertung durch Dritte entscheiden können.

Mit den Entwicklungen der Digitalisierung gehen auch Herausforderungen bei der Sicherstellung der Finanzierung des Sozialstaates einher, die etwa mit der Ausweitung von prekärer Beschäftigung, der Abnahme durchgängiger Erwerbsbiografien oder dem zunehmenden Verschwimmen von selbstständiger und unselbstständiger Arbeit einhergehen. Da neue digitale Unternehmen meist international agieren, wird auch die durchgehende und gerechte Besteuerung in Zukunft eine noch größere Herausforderung für die öffentliche Hand darstellen. In diesem Sinne muss über Möglichkeiten nachgedacht werden, wie die (neuen) großen Digitalisierungsgewinner an der nachhaltigen Finanzierung des Wohlfahrtsstaates beteiligt werden können.

Klassische Verteilungsfragen stellen sich im Zeitalter des digitalen Wandels wie eh und je. Es bleibt wesentliche Aufgabe der ArbeitnehmerInnenvertretung darauf hinzuwirken, dass von den Vorteilen des digitalen Wandels alle Gesellschaftsschichten profitieren.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer bekennt sich zu folgenden Zielen im Sinne einer gerechten Gestaltung des digitalen Wandels für die ArbeitnehmerInnen:

- Schaffung neuer und Ausbau bestehender rechtlicher Rahmenbedingungen für die digitale Arbeitswelt, die auch für neue Arbeitsformen – wie zB Crowdwork oder Online-Arbeitsvermittlungsplattformen – weiterhin gute Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung, Mitbestimmungsrechte und soziale Absicherung garantieren. Diese müssen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene durchgesetzt werden. Dazu gilt es auch Vernetzungs- und Organisationsstrategien von „PlattformarbeiterInnen“ bzw CrowdworkerInnen aktiv zu fördern und zu unterstützen.
- Aktive Gestaltung der Auswirkungen der Digitalisierung auf die „traditionelle“ Arbeitswelt im Sinne der ArbeitnehmerInnen und Nutzung der Potentiale für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen.
- Vorausschauende Begleitung von branchenspezifischen Veränderungen der Arbeitsrealitäten bzw von strukturellen Veränderungen zwischen einzelnen Branchen.
- Entwicklung von Maßnahmen zur Nutzung der Potentiale der digitalen Technologien zur Sicherung und Steigerung von Beschäftigung, sowie Maßnahmen zur Abfederung potentiell negativer Beschäftigungseffekte der Digitalisierung.
- Produktivitätsgewinne sollen für innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung zB in Form von Bildungsfreistellungen (wie im Kollektivvertrag der Elektroindustrie) genutzt werden.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

- Bildungsoffensive 4.0 – digitale Kompetenzen müssen zu einem integralen Bestandteil der Basisbildung und spezifischen Berufsaus- und -weiterbildung gemacht werden. Außerdem muss es zu einem flächendeckenden Ausbau der digitalen Infrastruktur an den Schulen und Bildungseinrichtungen kommen.
- Nutzung neuer Potentiale im Bildungsbereich im Sinne einer Verbreiterung des Zugangs zu Wissen und Bildungsressourcen. In diesem Sinne braucht es auch sozial verträgliche Finanzierungsmodelle für Lernsoftware und digitale Lernbegleiter.
- Stärkung des digitalen Beschäftigungsschutzes, sowie des Datenschutzes für ArbeitnehmerInnen und VerbraucherInnen und des Verbraucherschutzes für InternetnutzerInnen.
- Durchsetzung gerechter Beiträge von Digitalisierungsgewinnern zur Sicherung und zum Ausbau der Finanzierung der Sozialsysteme.
- Sicherung und Ausbau bestehender betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmungsrechte auch in der digitalen Welt. Die Umstellung der österreichischen Wirtschaft auf die digitale Zukunft kann gesamtheitlich nur unter aktiver Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen erfolgreich sein.
- Neue Technologien müssen für jeden zugänglich sein. Das Erlernen des Umgangs mit neuer Hardware und Software muss in jeder Lebensphase möglich sein, der Nutzen dieser Technologien im Sinne und Interesse aller stehen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 13

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

CETA: EINE VORLÄUFIGE ANWENDUNG DES HANDELSABKOMMENS MIT KANADA IST ABZULEHNEN, DENN CETA IST TTIP DURCH DIE HINTERTÜR

Der endgültige Text des geplanten Freihandelsabkommens der EU und ihrer Mitgliedstaaten mit Kanada (CETA) liegt nunmehr vor. Das Abkommen inkludiert dieselben problematischen Inhalte wie das noch in Verhandlung befindliche Abkommen zwischen den USA und der EU (TTIP). Eine Ratifizierung des CETA würde also weitreichende Folgen mit sich bringen. Denn damit würde TTIP durch die Hintertür eingeführt werden. Die meisten US-amerikanischen Unternehmen haben Niederlassungen in Kanada über welche sie ihre Interessen dann durchzusetzen könnten auch wenn TTIP nicht zustande kommen würde.

Die Europäische Kommission hat angekündigt Anfang Juni die notwendigen Vorschläge zur Unterzeichnung und zur vorläufigen Anwendung von CETA vorzulegen. Nach Beratung in den zuständigen Ratsausschüssen könnte eine formelle Annahme bereits im Sommer, spätestens jedoch im September, erfolgen. CETA könnte dann im Oktober unterzeichnet und kurz darauf provisorisch in Kraft gesetzt werden.

Allerdings wurde bereits jetzt im handelspolitischen Ausschuss des Rates (TPC) von den Mitgliedstaaten eine Zustimmung zur vorläufigen Anwendung für die europäischen Teile des Abkommens eingefordert und wurde vom Wirtschaftsministerium ohne weitere innerstaatliche Abstimmung in Österreich bereits gewährt.

In Hinblick auf CETA, das das erste Abkommen der neuen Generation von EU-Handelsabkommen mit Investitionskapitel darstellt, was eine Vielzahl von rechtlichen Fragen aufwirft, ist dies demokratiepolitisch und verfassungsrechtlich besonders bedenklich: Erstens ist strittig, welche Bestimmungen eines solchen Abkommens überhaupt in Unionskompetenz fallen. Zweitens besteht keine Pflicht der EU-Organe, eine vorläufige Anwendung im Falle eines ablehnenden Votums durch ein nationales Parlament zu beenden. Drittens wird die notwendige Zustimmung der nationalen Parlamente dadurch entwertet. Schließlich sind die Mitgliedstaaten Vertragspartei des gesamten Abkommens und nicht nur einzelner, auf Grund der EU-Verträge in ihre Kompetenz fallenden, Abschnitte.

Die Bundesarbeitskammer hat in einem gemeinsamen Antrag in der 156. Hauptversammlung vom 27.11.2014 ihre massiven Bedenken dargelegt und eine Ablehnung der Verträge gefordert, solange die genannten Forderungspunkte nicht berücksichtigt werden.

Angesichts der aktuellen Entwicklungen fordert die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer daher die österreichische Bundesregierung und ihre Mitglieder, insbesondere den Wirtschaftsminister, auf:

- Den CETA-Vertrag dem Nationalrat in seiner Gesamtheit zum Beschluss vorzulegen. Eine vorläufige Anwendung, auch von Vertragsteilen, kommt nicht in Frage.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

- Sicherzustellen, dass das Abkommen vor der Genehmigung durch den Nationalrat keine rechtliche Wirkung entfalten kann.
- Unverzüglich einen umfassenden Prüfvorbehalt von Seiten des Wirtschaftsministers gegenüber der EU Kommission einzulegen.

Sollten diese Anforderungen nicht erfüllt sein, darf der Wirtschaftsminister einer Unterzeichnung von CETA nicht zustimmen.

Darüber hinaus fordert die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer die österreichische Bundesregierung im Rahmen ihrer Tätigkeit im Rat der Europäischen Union, die Abgeordneten des österreichischen und des Europäischen Parlaments auf, dem Handelsabkommen nicht zuzustimmen, weil insbesondere folgende Mindestanforderungen nicht erfüllt sind:

- Gemischtes Abkommen und keinerlei vorläufige Anwendung.
- Keine privilegierten Investitionsschutzbestimmungen und Verzicht auf Investor-Staat-Streitverfahren.
- Umfassende Sicherung der Handlungsspielräume der öffentlichen Hand (Gemeinden, Länder, Bund) zum Erhalt und Ausbau der Daseinsvorsorge – diese sowie öffentliche Auftragsvergabe ist lückenlos vom Anwendungsbereich des CETA auszunehmen.
- Die geplante Regulierungskooperation darf nicht zum Abbau von Regulierungen zum Schutz von ArbeitnehmerInnen, KonsumentInnen und Umwelt führen. Darüber hinaus darf auch die Möglichkeit zur Anhebung dieser Standards (durch eine regulatorische Kompensation) nicht eingeschränkt werden. Das Vorsorgeprinzip muss ausdrücklich im Kapitel über die regulatorische Kooperation verankert werden.
- Die Ratifikation, Umsetzung und Anwendung der Verpflichtungen aus den ILO-Mindestarbeitsnormen sowie aus internationalen Umweltübereinkommen durch Kanada müssen die Voraussetzung für die Inkraftsetzung des Abkommens sein. Das Kapitel über Nachhaltigkeit muss, wie alle anderen Kapitel des Abkommens auch, unter das allgemeine Streitbeilegungsverfahren fallen. Verstöße gegen diese internationalen Mindestrechte sind zu sanktionieren.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 14

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

STEUERFLUCHT UND STEUEROASEN WIRKSAM BEKÄMPFEN

Die zuletzt veröffentlichten Daten der Panama-Papers zeigen deutlich, dass es notwendig ist endlich wirkungsvolle Maßnahmen zur Bekämpfung von Steuerhinterziehung, Steuerflucht und aggressiver Steuerplanung zu setzen. Die sogenannten Panama Papers sind die bislang umfangreichsten Informationen über die Machenschaften der Superreichen im Zusammenhang mit Steuerflucht und Steuerhinterziehung: 2016 Panama-Papers mit 2,6 TB; im Jahr 2015 Swiss-Leaks mit 3,3 GB; 2014 Lux-Leaks mit 4 GB; 2013 Offshore-Leaks 260 GB oder 2010 Wiki-Leaks 1,7 GB. Dadurch entstand in den letzten Jahren verstärkt Druck aus der Öffentlichkeit, der auch internationalen Organisationen wie die Europäische Kommission oder die OECD zur Setzung von Maßnahmen veranlasste. Auf Anregung der G20-Länder entwickelte die Europäische Kommission einen Aktionsplan 2012 mit 34 Maßnahmen zum Umgang mit Steueroasen und aggressiver Steuerplanung, nachdem EU-Kommissar Semeta feststellte, dass den Mitgliedstaaten jährlich 1 Bill. Euro an Steuereinnahmen entgehen. Die OECD hielt fest, dass zwei Drittel des grenzüberschreitenden Handels innerhalb von Konzernen erfolgt und mehr als die Hälfte des Welthandels über Steueroasen fließt. Der Aktionsplan der OECD (BEPS 2013) enthält daher 15 Maßnahmen, die sich insbesondere auf Gewinnverschiebungen, Transparenz oder multilaterale Abkommen beziehen. Außerdem soll ab 2017 der automatische Informationsaustausch in Steuerangelegenheiten (Dividendenzahlungen, Zinszahlungen, Veräußerungsgewinne u.a.) zwischen den Steuerbehörden eingeführt werden. Dass gerade viele der bekannten Steueroasen nicht daran teilnehmen wollen verwundert nicht. Und trotz des automatischen Informationsaustausches bleiben nach wie vor Schlupflöcher zur Steuerhinterziehung offen.

Die aus den Daten-Leaks hervorgegangenen Informationen bestätigen die bereits bekannten Schätzungen über versteckte Vermögen in Steueroasen. Vorwiegend multinationale Unternehmen und vermögende Privatpersonen bedienen sich bei ihrer Steuerflucht und Steuerhinterziehung verschiedener Steueroasen mit Unterstützung und Beratung von Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsunternehmen, Rechtsanwaltskanzleien sowie Bankinstitute. Sie sind die bedeutendsten Akteure und auch Profiteure im System der Steuerflucht.

Die Problematik der Steuerflucht ist mittlerweile kein unbekanntes Phänomen mehr. Jedoch ist die wachsende Dimension des Offshore-Vermögens alarmierend. Die hohen Einkommen und Gewinne konnten nur durch die Arbeit der vielen ArbeitnehmerInnen sowie durch die Nutzung der zur Verfügung stehenden öffentlichen Infrastruktur erzielt werden. Unternehmen, Konzerne, Banken oder vermögende Privatpersonen entledigen sich somit gesellschaftlichen Pflichten und verursachen der Allgemeinheit Kosten enormen Ausmaßes. Geld zur Finanzierung wichtiger Staatsausgaben fehlt. Die Entwicklung der Steuerstruktur der letzten Jahrzehnte zeigt, dass die Steuern auf Kapital und Gewinne fallen, während gleichzeitig die Einkommen aus Kapital und Gewinnen steigen. Den daraus resultierenden Steuerausfall müssen die ArbeitnehmerInnen über die Lohn- und Mehrwertsteuer kompensieren.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Gesetzgeber und die Bundesregierung auf sich dafür einzusetzen, dass folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- **Offenlegung der wirtschaftlichen Eigentümer bzw. Berechtigten in einem internationalen Register**

Konstruktionen wie sogenannte Briefkastenfirmen, bei denen die tatsächlichen Eigentümer nicht bekanntgegeben werden und die üblicherweise nur dazu benutzt werden, um Steuern zu umgehen müssen transparent gestaltet sein. Dazu ist die Registrierung mit Offenlegung der tatsächlichen Eigentumsverhältnisse erforderlich. Eine globale Lösung mit einem weltweiten Finanzregister, indem die tatsächlichen Eigentumsverhältnisse offengelegt werden, ist dringend notwendig.

- **Sanktionen für Finanzdienstleister/Bankinstitute**

Finanzdienstleistungsunternehmen müssen bei der Gründung von Offshore-Gesellschaften bestimmte Kriterien überprüfen. Die Nichteinhaltung dieser Kriterien soll in Zukunft mit spürbaren Sanktionen belegt werden. Ebenso bei der Verletzung der Meldeverpflichtungen von Vermögens- und Kapitaltransfers.

- **Abschaffung von Briefkastenfirmen**

Durch entsprechende gesetzliche Bestimmungen sollen Kontoeröffnungen mit Briefkastenfirmen an strenge Kriterien geknüpft bzw. verboten werden. (Etwa wenn die wirtschaftlichen Berechtigten nicht bekannt sind oder der Standort der tatsächlichen wirtschaftlichen Tätigkeit nicht vorhanden ist.)

- **Country by Country Reporting (CbCR) länderweise Berichterstattung**

Mutterkonzerne sollen für die Steuerbehörden von den mit ihnen verbundenen Tochterunternehmen wichtige Informationen klar ersichtlich machen und zwar für jedes Land, in dem sie wirtschaftlich tätig sind. Wichtige Informationen wie Gewinne und Steuern, ihre Bilanzierungsmethoden, Tätigkeitsort, Beschäftigtenzahlen, Lohnkosten, Umsätze etc. können in Folge von den betroffenen Steuerbehörden bearbeitet werden.

- **Stärkung der personellen Ressourcen in der Finanzverwaltung**

- **Verstärkte Zusammenarbeit internationaler Steuerverwaltungen**

Ab 1.1.2017 gibt es den automatischen Informationsaustausch internationaler Steuerverwaltungen. Dieses Instrument muss von der Finanzverwaltung intensiv und aktiv genutzt werden. Insbesondere sollten die bereits bekannten Daten auch von der österreichischen Steuerverwaltung ausgewertet werden.

- **Erstellung einer Schwarzen Liste**

Länder, die nicht kooperativ sind und generell intransparente Strukturen aufweisen, sollen in dieser Liste angeführt werden. Die Liste muss zumindest den OECD-Standards entsprechen. Zahlungen in Steueroasen dürfen steuerlich nicht mehr abzugsfähig sein.

- **Rasche Beschlussfassung der Finanztransaktionssteuer, wie im Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission vorgeschlagen**



- **Zügige Umsetzung der gemeinsamen konsolidierten Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer**

Die einheitliche konsolidierte Bemessungsgrundlage muss zügig lt. dem bereits vorliegenden Richtlinienvorschlag der EU verpflichtend umgesetzt werden. In weiterer Folge muss als notwendiger Schritt ein Mindeststeuersatz gelten. Eine weltweite Gesamtkonzernbesteuerung („unitary taxation“) würde schließlich alle Gewinnverschiebungs- und Steuervermeidungspraktiken obsolet machen.

- **Schutz für Whistleblower**

Im Zusammenhang mit Korruption, Steuerhinterziehung und anderen Delikten der Wirtschaftskriminalität ist whistleblowing sinnvoll. Hier soll aber auch eine entsprechend wirksame rechtliche Absicherung von ArbeitnehmerInnen gegeben sein. Durch die Schaffung eines durchsetzbaren arbeitsrechtlichen Benachteiligungsschutzes können ArbeitnehmerInnen vor strafrechtlichen Konsequenzen geschützt werden. In diesem Zusammenhang darf es bei der derzeitigen Beschlussfassung zur Richtlinie über den Schutz von Geschäftsgeheimnissen zu keiner unverhältnismäßig weiten Fassung von Geheimhaltungsrechten von Unternehmen kommen.

- **Ankauf und Verwertung von Datensätzen**

Internationale Erfahrungsberichte zeigen, dass sich der Ankauf von Datenträgern mit Informationen über mögliche SteuerhinterzieherInnen und die Verwertung dieser Informationen als effektives Instrument zur Aufklärung von Steuerhinterziehung erwiesen hat. Deshalb sind auch in Österreich die rechtlichen und administrativen Grundlagen zu schaffen, dass solche Datenträger angekauft und von den zuständigen Behörden und Gerichten insbesondere in Abgabenverfahren und Strafverfahren verwertet werden dürfen. Es müssen auch die Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass diese Daten von den zuständigen Behörden und Gerichten auch tatsächlich entsprechend ausgewertet werden.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 15

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

EARLY SCHOOL LEAVERS – RECHT AUF BILDUNG

Forderung:

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert einen Maßnahmenkatalog zur Senkung der Early School Leavers:

- **Präventive Angebote und Interventionen im Bildungssystem.**
- **Ein Übergangmanagement von der Schule in eine weiterführende Ausbildung - SchulabgängerInnen sollen vor Erreichung der 9. Schulstufe verpflichtend an die Sozialministeriumsservice (SMS)/Koordinierungsstelle gemeldet werden.**
- **Jugendcoaching verpflichtend für alle Schulen einführen.**
- **Recht auf (Rückkehr in die) Schule – Schulplatz bis 18 Jahre.**
- **Jugendliche bis 18 Jahre, die keinen positiven Pflichtschulabschluss erreicht haben, sollen das Recht bekommen, den Pflichtschulabschluss an einer Schule zu absolvieren. Der Landesschulrat soll als Ansprechperson für die Suche nach der geeigneten Schule in Wohnortnähe dienen.**
- **Anrechenbarkeit von bereits erworbenen Kompetenzen bei Schulwechsel.**
- **Wenn Jugendliche die Schule wechseln oder überhaupt neu ins österreichische Schulwesen einsteigen, soll ein Kompetenzcheck vor Aufnahme die Einordnung in die richtige Stufe/Klasse erleichtern und über Zusatzunterstützung allfällig nachzuholende Kompetenzen erworben werden können. Über die Modularisierung der Oberstufe in den weiterführenden Schulen (ab 2017/18) sollte dieser Kompetenzcheck erleichtert werden.**
- **Zielgruppenspezifische Handlungsschwerpunkte (zB junge Eltern, QuereinsteigerInnen).**
- **Jugendliche mit Betreuungspflichten - Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung („learn & care“).**
- **Lehrberufe: bessere Gestaltung der Übergänge beim Einstieg und Abschluss der Lehre.**

Begründung:

Frühe SchulabgängerInnen (Early School Leaver, ESL) und Jugendliche, die weder einer formalen Bildungsaktivität (Schule, Universität) noch einer Beschäftigung nachgehen (NEET) sind, wie aus zahlreichen Studien hervorgeht, eine sehr heterogene Gruppe. Es scheint also wenig sinnvoll, allgemeine Interventionsprogramme zu initiieren, ohne auf die individuellen Lagen der Betroffenen einzugehen. So ist zB das Drittel der Nichterwerbstätigen überwiegend junge Frauen mit Betreuungspflichten.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Diese Gruppe ist stark durch Mehrfachbelastungen gefordert. Ein Wiedereinstieg ins Bildungs- und berufliche Ausbildungssystem ist oft durch Multiproblemlagen behindert. Hinzu kommen die regional unterschiedlichen Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen. Die jungen Eltern (vor allem Mütter) sind von Transferleistungen abhängig. Für diese Gruppe braucht es passende Angebote und unterstützende Beratung mit Perspektivenplan. Angebote an Teilzeitausbildungen (zB eine Teilzeitlehre), die länger und weniger stundenintensiv sind.

30 bis 40 Prozent der frühen AusbildungsabbrecherInnen warten auf eine Lehrstelle. Unbegleitete Wartephasen führen zu psychosozialen Belastungen, Isolation und negativen Selbstbildern und später zu schwierigen Bildungs- und Erwerbsverläufen. Das Beispiel Wiens zeigt, dass ein Ausbau der Überbetrieblichen Ausbildungsstätten (ÜBA) die Übergangszeiten deutlich verkürzen kann. Sinnvoll wäre eine stärkere Rolle der Berufsschulen: Ein Recht auf Berufsschule ohne Lehrstelle würde Wartephasen verhindern oder zumindest verschieben und die Jugendlichen länger im Schulsystem halten. Berufsschulen könnten so auch bei der Lehrstellensuche unterstützen. Die hohen Abbruchzahlen am Ende der Lehrzeit legen eine Neugestaltung der Kopplung zwischen Lehrausbildung und Lehrabschlussprüfung nahe (zeitlich näher, Lehrlingsförderung an Prüfungsabschluss binden).

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 16

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

FÖRDERUNG FÜR FLÜCHTLINGSKINDER UND JUGENDLICHE FLÜCHTLINGE

Forderung:

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert zur besseren Förderung von Flüchtlingskindern bzw jugendlichen Flüchtlingen

- mehr Unterstützungspersonal für die Schulen (va DolmetscherInnen, PsychologInnen, SozialarbeiterInnen)
- Sprachförderkurse für alle Schulen (derzeit nur an Pflichtschulen)
- flexiblen Einsatz der Ressourcen für Deutschkurse (ab dem ersten Tag)
- dass Jugendliche bis 18 Jahre, die zwar die Pflichtschulzeit nach 9 Schuljahren erfüllt haben, aber keinen positiven Pflichtschulabschluss erreicht haben, das Recht bekommen, den Pflichtschulabschluss an einer Schule zu absolvieren. (derzeit nur KANN-Bestimmung)
- Übergangsstufen zur Vorbereitung für die Berufsausbildung (Lehre und BMHS)
- Jugendcoaching für alle Schulen ab der 8. Schulstufe verpflichtend einzuführen
- verbessertes Übergangmanagement von der Schule in weiterführende Ausbildung für alle SchülerInnen. (Meldepflicht für die Pflichtschule an das Sozialministeriumsservice derzeit nicht vorgesehen.)
- einen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Nachholen des Pflichtschulabschlusses im Rahmen der Erwachsenenbildung
- die Ausbildungspflicht auch auf AsylwerberInnen/Asylberechtigte/Subsidiär Schutzberechtigte auszuweiten
- kostenloser Zugang zur notwendigen Mobilität, Unterlagen etc., damit die Bildungsangebote wahrgenommen werden können.

Begründung:

PädagogInnen in Österreich sehen sich seit dem letzten Schuljahr im Unterrichtsalltag vermehrt mit der Tatsache konfrontiert, neu ankommende, zum Teil durch Flucht traumatisierte Kinder und Jugendliche in ihre Klassen aufzunehmen (dzt rund 10.000). Die Flüchtlinge an den Schulen werden – soweit dies möglich ist – in den laufenden Unterricht am jeweiligen Schulstandort eingebunden. Der Schule kommt bei der Integration der Flüchtlinge in unsere Gesellschaft eine bedeutende Rolle zu und benötigt dazu auch mehr Unterstützung.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 17

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

KAUTION STATT GEBÜHREN BEI UNI-AUFNAHMETESTS

Forderung:

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Einführung einer Kautionsregelung anstelle der derzeitigen „Gebühren“ bei Aufnahmeverfahren zu zugangsbeschränkten Studien im Universitätsgesetz.

All jene, die tatsächlich beim Aufnahmetest teilnehmen, sollen die Kautionsrückzahlung bekommen, unabhängig davon, ob sie diesen bestehen oder nicht. Bei einer Nichtteilnahme aufgrund belegbarer persönlicher Gründe (zB Krankheit) soll ebenfalls eine Refundierung erfolgen.

Darüber hinaus bekräftigt die Hauptversammlung der BAK ihr Bekenntnis zum freien Hochschulzugang und fordert, dass das künftige Modell einer Studienplatzfinanzierung an Universitäten eine ausreichende Zahl an Studienplätzen vorsieht.

Begründung:

Mit der letzten Novelle des Universitätsgesetzes wurden die Zugangsbeschränkungen in verschiedenen Fächern (Medizin, Biologie, Psychologie, Pharmazie etc.) verlängert. Bei Lehramtsstudien gibt es ein Eignungsverfahren.

„Gebühren“ für das Aufnahme- bzw. Eignungsverfahren wurden bislang primär von den AnwärterInnen für ein Medizinstudium eingehoben. Für das Medizin-Aufnahmeverfahren wird derzeit zu Beginn des Verfahrens eine Kostenbeteiligung von 110 Euro verlangt. Zudem gab bzw. gibt es einen Kostenbeitrag von 50 Euro für das Eignungsverfahren beim Lehramtsstudium an der Universität Innsbruck. Eine entsprechende Klage beim Verfassungsgerichtshof wurde 2015 abgewiesen, wobei in der Begründung der Kostenbeitrag als „angemessen“ und „ablauftechnische Maßnahme“ bewertet wurde.

Aufgrund der großen Differenzen zwischen den Anmeldungen und den tatsächlich zum Aufnahmetest erschienenen Personen sowie den administrativen Kosten für Saalanmietungen etc. haben weitere Universitäten beschlossen, künftig ebenfalls Anmeldegebühren zu verlangen.

So hebt die Universität Wien nunmehr 50 Euro bei der Registrierung zum Aufnahme-/Eignungsverfahren für das Studienjahr 2016/17 in den Bachelor-Fächern Biologie, Pharmazie, Ernährungswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, (Internationale) Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Psychologie und Lehramt ein.



*Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer*

Die Wirtschaftsuniversität verlangt für das kommende Studienjahr ebenfalls 50 Euro bei der Anmeldung, es sollen jedoch alle Studierenden, die mit einem WU-Studium beginnen, die Gebühr in Form eines „Welcome Package“ im Wert der Registrierungsgebühr rückerstattet bekommen.

Die Johannes Kepler Universität Linz hebt 50 Euro bei der Registrierung zum Bachelorstudium aus Wirtschaftswissenschaften und Sozialwirtschaft ein. Der Betrag wird auch dann einbehalten, wenn es mangels ausreichender Anmeldungen gar nicht zu einem Aufnahmeverfahren kommt.

Aufnahmegebühren sind für Studieninteressierte aus bildungsfernen Schichten eine weitere Hürde beim Studienzugang.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

Antrag Nr. 18

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

STRIKTE UMSETZUNG DER EUGH-ENTSCHEIDUNG ZU „SAFE HARBOR“

Forderung:

Das Nachfolgeabkommen für die „Safe Harbor“-Übereinkunft zwischen der EU und der USA („Privacy Shield“) muss nachgeschärft werden, um ein dem EU-Recht vergleichbares Datenschutzniveau für den Transfer von Personendaten in die USA sicherzustellen.

Das Abkommen sollte daher vor allem in Bezug auf folgende Punkte noch nachgeschärft werden:

- **Die Ausnahmen von der Einhaltung der „Privacy Shield“-Prinzipien sind zu weitgehend, unpräzise und daher einzuschränken.**
- **Die Auslegung des Abkommens sollte auf Basis des EU-Rechts erfolgen. Die Rechtsdurchsetzung im Beschwerdefall muss für europäische BürgerInnen sichergestellt werden.**
- **Kein „Opt Out“ (bloßes Widerrufsrecht der Betroffenen), soweit EU-Recht ein strengeres „Opt In“ (Zustimmung der Betroffenen) vorsieht.**

Begründung:

Die USA verfügt über kein dem EU-Recht gleichwertiges, angemessenes Datenschutzniveau. 15 Jahre lang war deshalb das Safe-Harbor-Abkommen eine der meistgenutzten rechtlichen Grundlagen für den Austausch personenbezogener Daten zwischen der EU und den USA. Über 3000 US-Unternehmen, die sich den Safe-Harbor-Regeln unterwarfen, versprachen im Wege einer Selbstverpflichtung bestimmte Datenschutzstandards einzuhalten. Diese Übereinkunft garantierte dennoch in der Praxis keinen hinreichenden Datenschutz, weshalb der Europäische Gerichtshof das Abkommen im Oktober 2015 für ungültig erklärte. Seit Ende Jänner 2016 dürfen die Safe-Harbor-Regeln für Datenübertragungen in die USA nicht mehr angewandt werden.

Die EU-Kommission hat mit dem US-Regierung nun erneut Datenschutzprinzipien ausverhandelt, die US-Unternehmen im Rahmen einer Selbstzertifizierung einzuhalten haben, wenn sie von einer Pauschalgenehmigung für Datentransfers aus der EU in die USA profitieren wollen. Das sogenannte „Privacy Shield“-Paket enthält außerdem schriftliche Zusicherungen der Wettbewerbsbehörde FTC, der Geschäftsstelle des Direktors des US-Geheimdienstes, des Justiz-Departments ua bezüglich ihrer Bemühungen, die Prinzipien auch durchzusetzen. Bevor die EU-Kommission abschließend über das Verhandlungsergebnis entscheidet, wird ein Ausschuss aus Vertretern der Mitgliedstaaten und EU-Datenschutzbehörden konsultiert. Das „Privacy Shield“-Paket enthält im Vergleich zum bisherigen „Safe Harbor“-Abkommen eindeutige Verbesserungen, die - mit Blick auf die klaren Vorgaben des EUGH – aber für sich allein noch nicht ausreichend sind.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Die vom EUGH gerügten Defizite der „Safe Harbor“-Übereinkunft müssen nachweislich beseitigt werden. Dazu zählt, dass die Kontrollmechanismen in Bezug auf die Einhaltung von Datenschutzpflichten wirksam sind, nicht nur Unternehmen sondern die USA selbst ein angemessenes Schutzniveau gewährleisten, EU-BürgerInnen im Fall von Verstößen wirksamen Rechtsschutz in den USA genießen und die „Privacy Shield“-Prinzipien nicht immer Nachrang gegenüber US-Gesetzen und nationalen Sicherheitsinteressen haben. Das Abkommen sollte daher va in Bezug auf folgende Punkte noch nachgeschärft werden:

- Die Ausnahmen von der Einhaltung der „Privacy Shield“- Prinzipien sind zu weitgehend, unpräzise und daher einzuschränken. Die USA behält sich weiterhin vor, die vereinbarten Datenschutzprinzipien nicht zu befolgen, soweit dies für die nationale Sicherheit, öffentliche Interessen und die Rechtsdurchsetzung erforderlich ist. Außerdem sind die Prinzipien bei entgegengesetzten Regulierungsakten der Regierung und Gerichtsentscheidungen nicht anwendbar (soweit dies erforderlich ist, um überwiegende berechnigte US-Interessen zu erfüllen).
- Die Auslegung des Abkommens sollte auf Basis des EU-Rechts erfolgen. Bezüglich Interpretationsfragen zu den „Privacy Shield“- Prinzipien ist nämlich US-Recht anzuwenden (es sei denn, US-Unternehmen kooperieren freiwillig mit Europas Datenschutzbehörden).
- Kein „Opt Out“ (bloßes Widerrufsrecht der Betroffenen) soweit EU-Recht ein strengeres „Opt In“ (Zustimmung der Betroffenen) vorsieht und keine Beschränkung der Betroffenenrechte auf Auskunft, Richtigstellung und Löschung von Daten, die mit EU-Recht nicht im Einklang steht. (Die Betroffenenrechte sollen bspw nicht beschnitten werden im Falle von „unverhältnismäßigen Lasten oder Kosten“ für das Unternehmen, „im wichtigen Interesse Dritter“, gegenüber ArbeitnehmerInnen etwa bei „Sicherheitsüberprüfungen“ oder der „Restrukturierung“ von Unternehmen, aber auch im viel zu unbestimmten „öffentlichen Interesse“ oder „nationalen Sicherheitsinteresse“).
- Im Beschwerdefall ist eine Kooperation mit Europas Datenschutzbehörden für US-Unternehmen nicht verpflichtend, sofern alternative Mechanismen vorgesehen sind. Diese sind viel zu unbestimmt geregelt. Unternehmen sind nicht verpflichtet, den Umfang behördlicher/geheimdienstlicher Anfragen bzgl europäischer Daten offenzulegen. Die Rechtsdurchsetzung des „Privacy Shields“ ist im US-Recht nur schwach verankert (etwa beschränkt auf wenige Kompetenzen der FTC).

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 19

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

KEINE BANKOMATGEBÜHR – ZUGANG ZUM BARGELD MUSS KOSTENLOS MÖGLICH SEIN

Forderung:

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die österreichischen Banken auf, die Abhebung an Geldautomaten kostenlos anzubieten. Wenn die Banken dieser Forderung nicht nachkommen, soll dies durch eine gesetzliche Regelung sichergestellt werden.

Begründung:

In Österreich ist der Bargeldbezug bei Geldausgabeautomaten idR im Girokonto- bzw Kartentgelt enthalten und es werden daher keine zusätzlichen Gebühren verrechnet. In der Vergangenheit gab es immer wieder Vorstöße für die Einführung von Gebühren pro Abhebung an Bankomaten, die letztlich flächendeckend nicht realisiert wurden. Bis dato gibt es die Zusatzspesen bei einigen regionalen Banken, insbesondere bei Abhebung an einem Bankomat einer Fremdbank. Vereinzelt ist aber zu beobachten, dass eine Bankomatgebühr auch für den Bargeldbezug bei bankeigenen Geldautomaten verrechnet wird.

Laut einer für den Zahlungsverkehrsbericht der OeNB 2015 durchgeführten Umfrage war es 91 % der ÖsterreicherInnen sehr wichtig bzw wichtig, dass mit einem Zahlungsmittel keine Zusatzkosten entstehen. Weiters belegen OeNB-Umfragen, dass der Bargeldbestand in den Geldbörsen weitgehend stabil ist und dass mehr als die Hälfte der KartenbesitzerInnen mindestens einmal pro Woche Bargeld vom Bankomaten bezieht.

Im Vorjahr hat eine große österreichische Bank Kunden informiert, dass Gebühren, die von sogenannten Drittanbietern von Geldausgabeautomaten verrechnet werden, dem Kundenkonto angelastet werden. Das ist aus konsumentenpolitischer Sicht abzulehnen. Es ist ein Faktum, dass das Filial- und somit auch das Bankomat-Netz immer mehr ausgedünnt wird. Das Bankomatnetz ist ein einheitliches und organisiert wird es von der Payment Services Austria GmbH (PSA), einer Gesellschaft, die den Banken gehört. Der Betrieb des Bankomatnetzes kostet Geld. Somit könnte die Strategie sein, das eigene Netz auszudünnen und Drittanbietern das Feld zu überlassen, die Gebühren kassieren. Statistiken der PSA und der OeNB bestätigen diesen Trend. Ob die Einführung dieser Gebühr und die Weiterverrechnung rechtlich überhaupt zulässig sind, ist derzeit Gegenstand einer Klage der AK Tirol gegen eine österreichische Bank.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 20

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

AUSWEITUNG DER VERBANDSKLAGSBEFUGNIS DER BAK, DES ÖGB UND DER GEWERKSCHAFTEN

Forderung:

Die Datenschutzgrundverordnung sieht eine Option für die Mitgliedstaaten vor, der zufolge sie Verbraucherorganisationen eine Verbandsklagsbefugnis zur gerichtlichen Abklärung mutmaßlicher Datenschutzverstöße von Unternehmen zulasten von KonsumentInnen sowie eine Beschwerdemöglichkeit bei der Aufsichtsbehörde einräumen können. Der österreichische Gesetzgeber soll von dieser Möglichkeit Gebrauch machen und für die BAK, den ÖGB und die Gewerkschaften entsprechende Befugnisse vorsehen. Weiters soll der österreichische Gesetzgeber klarstellen, dass die Verbandsklagsbefugnis nach § 28 KSchG auch für Arbeitsverträge gilt.

Begründung:

Datenschutz:

Die BAK hat sich im Rahmen der Verhandlungen zur Datenschutz-Grundverordnung für eine deutliche Verbesserung des Zugangs zum Recht für von Datenschutzverletzungen betroffene Personen eingesetzt. Zentrales Anliegen war ua die Einräumung einer Verbandsklagsbefugnis für Verbraucherorganisationen zur gerichtlichen Abklärung mutmaßlicher Datenschutzverstöße von Unternehmen zulasten von KonsumentInnen. Die EU-Verordnung sieht nunmehr zwar keine unionsweite Verpflichtung zur Einführung einer Verbandsklagsbefugnis vor, wird aber nach ihrer Beschlussfassung eine diesbezügliche nationale Option vorsehen, die eigens im nationalen Recht umzusetzen wäre.

Die Mitgliedstaaten können demnach eine kollektive Interessenswahrnehmung für Organisationen vorsehen, „*deren satzungsmäßige Ziele von öffentlichem Interesse sind und die im Bereich des Schutzes der Rechte und Freiheiten von betroffenen Personen in Bezug auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten tätig*“ sind. Im Detail wären die Einrichtungen befugt, „*unabhängig vom Auftrag der betroffenen Person*“ Beschwerde bei den zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörden einzulegen und die Verletzung der Datenschutzrechte der Betroffenen gerichtlich abzuklären.

Der jahrelange Rechtsstreit von Max Schrems gegen die irische Datenschutzbehörde über die Ablehnung der Prüfung von dessen Beschwerde (in Bezug auf die Übermittlung seiner persönlichen Daten durch Facebook Irland in die USA) illustriert die Schwierigkeiten, denen eine Privatperson gegenübersteht, möchte sie – in einem grenzüberschreitenden Zusammenhang – ihre subjektiven Datenschutzrechte durchsetzen. VerbraucherInnen haben in der Regel weder das Durchhaltevermögen noch das Fachwissen, für ihre Datenschutzrechte individuell einzutreten. Sie



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

erwarten sich vielmehr Schutz durch kollektive Wahrnehmung ihrer Interessen durch verbandsklagsbefugte Organisationen.

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Probleme, Interessen von Verbrauchern bei Datenschutzverstößen kollektiv wahrzunehmen, sollte der österr Gesetzgeber von der Option Gebrauch machen und der BAK entsprechende Befugnisse einräumen.

Arbeitsverträge:

Entgegen einem Rechtsgutachten von Univ Prof Dr Georg Kodek hat der OGH entschieden, dass missbräuchliche Klauseln im Bereich des Arbeitsrechts nicht mittels Verbandsklage bekämpft werden können, obwohl das Konsumentenschutzgesetz arbeitsvertragliche Klauseln in keiner Weise von seinem Geltungsbereich für die Verbandsklage ausnimmt. Eine Ausnahme für Arbeitsverträge sieht das Gesetz ausdrücklich nur für sein 1. Hauptstück vor, im 2. Hauptstück, das die Verbandsklage regelt, findet sich keine derartige Ausnahme. Um sein Ergebnis zu begründen, ist der OGH von einer „verdeckten“ Gesetzeslücke ausgegangen. Diese Entscheidung wurde in der Lehre heftig kritisiert.

Die Verwendung von Vertragsformblättern durch Arbeitgeber hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Immer häufiger finden sich darin Formulierungen, die gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstoßen. Es herrscht mittlerweile ein regelrechtes „Klauselunwesen“ bei Arbeitsverträgen. Die Bekämpfung dieser Missbräuche alleine auf individueller Ebene stößt sehr bald an ihre Grenzen. Sie kann auf dieser Ebene schon aus strukturellen Gründen nur in Einzelfällen und nur im Nachhinein wirken. Die Bundesarbeitskammer hat vor der oben erwähnten Entscheidung des OGH in mehreren Fällen Unterlassungserklärungen erwirkt sowie Verbandsklagen erfolgreich eingebracht und damit vielen ArbeitnehmerInnen geholfen.

Auf Grund der genannten Entscheidung des OGH ist es notwendig, eine gesetzliche Klarstellung dahingehend vorzunehmen, dass auch arbeitsvertragliche AGB und Vertragsformblätter, die gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstoßen, mittels Verbandsklage auf Unterlassung bekämpft werden können.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 21

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 159. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 22. Juni 2016

VERBRAUCHERSCHUTZMAßNAHMEN IN BEZUG AUF DYNAMISCHE PREISBILDUNG

Forderung:

Die Hauptversammlung fordert die Bundesregierung auf, einen Maßnahmenkatalog zu entwickeln, um KonsumentInnen vor den nachteiligen Folgen von dynamischer und personalisierter Onlinepreisbildung wie Intransparenz, Diskriminierung und dem Risiko von Datenschutzverletzungen zu schützen. Außerdem sollten Preisänderungen auf digitalen Preisschildern im stationären Handel auf maximal eine Änderung pro Tag – vor Geschäftsbeginn - beschränkt werden. Ausgenommen davon sind Preissenkungen zum Abverkauf verderblicher Waren.

Begründung:

Sonderangebote und Schlussverkäufe, Stamm- oder Neukundenrabatte: stark schwankende Preise sind für KonsumentInnen natürlich nicht neu. Im Internet (aber auch bei digitalen Preisschildern im stationären Handel) kann dynamische Preisgestaltung allerdings auf die Spitze getrieben werden. Eine aktuelle BAK-Studie zeigt, dass Internetnutzer mit zunehmend flexiblen aber auch an den einzelnen Kunden individuell angepassten – quasi personalisierten - Preisen rechnen müssen. Algorithmen „optimieren“ Preise gestützt auf persönliche Daten, die KonsumentInnen beim Surfen hinterlassen. Das Verhalten der KundInnen – wie oft diese etwa eine Website besuchen – kann den Preis ebenso lenken wie der Aufenthaltsort des Internetnutzers oder seine Endgeräteausstattung. Ein Praxistest der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen belegt, dass Rabattaktionen nur über stationäre Computer aufschienen, nicht aber auf Smartphones oder Tablets. Bei einigen Online-Shops ergaben sich bei gleicher Produktauswahl je nach Endgerät signifikante Preisunterschiede (Einkäufe vom Handy waren deutlich teurer als vom Desktop-Computer).

Die Entwicklung erschwert Preisvergleiche, wenn Preise sich in immer kürzer werdenden Zeiträumen ändern. Wenn große Onlineanbieter mit ausgefeilten Firmen-Algorithmen ihre automatisierte Preisgestaltung optimieren, bedeutet das auch, dass kleinere Onlineanbieter, die keinen Zugang zu innovativer Software und Kundendatenbergen haben, es schwer haben werden, sich zu behaupten. Die Sicherstellung von Datenschutz, Transparenz und Nichtdiskriminierung spielt, so die Schlussfolgerung der Studie, eine zentrale Rolle. Denn diese Garantien entscheiden darüber, ob KonsumentInnen die Entwicklung als vorteilhaft bzw zumindest akzeptabel oder als nicht nachvollziehbar und unfair erleben.

Die Verwendung dynamischer oder individualisierter Preise im Internet ist solange zulässig, als Diskriminierungsverbote und der Datenschutz beachtet werden. Die EU-Dienstleistungsrichtlinie verbietet Preisdiskriminierungen aufgrund des Wohnsitzes in einem anderen Mitgliedstaat oder der



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Staatsangehörigkeit. Eine zeitgemäße Erweiterung der Diskriminierungstatbestände in der Richtlinie (etwa auf eine preisbeeinflussende Standortbewertung innerhalb eines Landes, Erfassung der Geräteausstattung usw) würde den Schutz der KonsumentInnen ebenso verbessern, wie eine verpflichtende Anbieterinformation darüber, ob Mechanismen der personalisierten Preisbildung zur Anwendung kommen. Nur so sind KonsumentInnen gewarnt und werden Preisveränderungen genauer beobachten.

Um KonsumentInnen vor den nachteiligen Folgen allzu häufiger Preisänderungen (Intransparenz, Irreführung uä) zu bewahren, sollten überdies Preisänderungen auf digitalen Schildern im stationären Handel nur maximal einmal täglich – nämlich vor Geschäftsbeginn - zulässig sein.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, entsprechende Schutzmaßnahmen auszuarbeiten und sich auch auf EU-Ebene dafür einzusetzen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig