Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 1

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

EINEN ARBEITSMARKT FÜR ALLE MÖGLICH MACHEN – ARBEITSLOSIGKEIT RASCH UM 100.000 BETROFFENE VERRINGERN

Vollbeschäftigung als Ziel ernsthaft verfolgen, Chancen auf gute Arbeit und Einkommen für alle ArbeitnehmerInnen verbessern, stabile und gute Absicherung bei Arbeitslosigkeit nicht gefährden

Die Arbeitslosigkeit in Österreich ist unerträglich hoch und steigt weiter – für heuer ist laut WIFO eine Arbeitslosenquote von 5,9 % gegenüber noch 5,7 % in 2015, für das Jahr 2017 eine von 6,1 % prognostiziert. Die Hauptlast dabei haben die gering qualifizierten, älteren, gesundheitlich beeinträchtigten ArbeitnehmerInnen und diejenigen mit Migrationshintergrund zu tragen.

Die Ursachen dafür sind klar: Die Nachfrage nach Arbeit steigt nur sehr moderat, gleichzeitig suchen immer mehr Menschen im Erwerbsalter Arbeit.

Im unsicheren wirtschaftlichen Umfeld steigt die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften kaum. Außerdem hat sich die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Arbeitsstunden (das Arbeitsvolumen) seit der Wirtschaftskrise so gut wie nicht erhöht. Die zusätzlichen beim Hauptverband gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse sind in erster Linie Teilzeit-Arbeitsverhältnisse. Vollzeit-Arbeitsplätze aber gehen nach wie vor verloren. Zudem bewirkt der technologische und wirtschaftliche Wandel, dass Einfach- und Hilfsarbeitsplätze in Österreich weniger werden. Damit hängen die Beschäftigungschancen von ArbeitnehmerInnen immer stärker von ihrer beruflichen Qualifikation und den Möglichkeiten ab, das berufliche Können und Wissen auszubauen oder sich beruflich neu zu orientieren.

Dieser geringen Nachfrage nach Arbeit stehen deutlich mehr Menschen gegenüber, die in Österreich Arbeit suchen. Auch dafür gibt es eine Reihe von Ursachen: Zunächst wirken die Pensionsreformen – steigendes Pensionsantrittsalter führt eben auch dazu, dass für die zumeist Jungen, die Arbeit suchen, weniger Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die in einigen Regionen immer noch steigende Zahl von jungen Menschen, die nach ihrer Ausbildung Arbeit brauchen, sind zwei weitere Gründe für das Steigen des sogenannten „Arbeitskräfteangebotes“. Die wichtigste Ursache für diesen Anstieg aber ist die Migration nach Österreich. Zum einen kommen pro Jahr zusätzlich rund 50.000 ArbeitnehmerInnen aus den EU-Nachbarstaaten nach Österreich. Zum anderen werden in den nächsten Jahren mehrere zehntausend Asyl- oder subsidiär Schutzberechtigte in Österreich Arbeit brauchen.

In einer solchen Situation können die Schwächeren unter den ArbeitnehmerInnen nur verlieren: Wer krank ist oder schlechter ausgebildet ist, verliert rasch den Arbeitsplatz. Ältere Arbeit Suchende werden nicht eingestellt, ausländische KollegInnen durch jüngere besser ausgebildete ArbeitnehmerInnen aus den EU-Nachbarländern ersetzt.

Für die Bewältigung dieser Situation und für eine Wende zu einer positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gibt es keine einfachen Lösungen. Forderungen nach einer Verschlechterung der sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder einer Verschärfung der Zumutbarkeitsbestimmungen gehen völlig an der realen Problemlage vorbei. Sie unterstellen nur, die höchste Arbeitslosigkeit seit Bestehen der zweiten Republik sei auf individuelles Versagen der Betroffenen zurückzuführen. Plötzlich sollen Hunderttausende ihren Arbeitswillen verloren haben. Das ignoriert völlig den ursächlichen Zusammenhang des Arbeitsmarktproblems mit der großen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009, die immer noch anhält. Die Folgen eines zu schwachen Wirtschaftswachstums und eines generellen Mangels an Arbeitsplätzen können nicht damit behoben werden, den Betroffenen einfach die soziale Absicherung zu streichen. Sozialkürzungen und Sanktionen helfen den Beschäftigten und Arbeit Suchenden auch nicht dabei, ihre Qualifikationen an die sich ständig ändernden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen.

Eine konstruktive und nicht zynisch gegen die Betroffenen selbst gerichtete Krisenbewältigung auf dem Arbeitsmarkt muss daher auf die tatsächlichen und sehr vielfältigen Problemursachen abstellen und zukunftssichere Maßnahmen anpeilen.

Die aktuelle Arbeitslosigkeit zu reduzieren und mittel- und langfristig eine gute Arbeitsmarktsituation wieder zu erreichen geht nur mit einem Bündel von wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die dann auch konsequent und energisch von der Politik umgesetzt werden.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher die Bundesregierung, namentlich die für Finanzen, Wirtschaft und Arbeit zuständigen Ressorts zu einer beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Offensive auf.

Diese Offensive muss sich nach Ansicht der VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen auf folgende Säulen stützen:

1. **Öffentliche Investitionen: Konjunktur ankurbeln, Beschäftigung aktiv schaffen.**
2. **Faire Verteilung der Arbeit.**
3. **Faire Arbeit – Mehr Bildung: Chancen der ArbeitnehmerInnen im wirtschaftlichen und technologischen Wandel verbessern.**
4. **Menschen mit hohen Vermittlungsproblemen gut in den Arbeitsmarkt integrieren.**

Säule 1: Öffentliche Investitionen: Konjunktur ankurbeln, Beschäftigung schaffen

Im Überblick:

- Modernisierung der Infrastruktur.
- Ausbau der Sozialen Dienste.
- Umsetzung der goldenen Investitionsregel.

Um der Konjunktur, dadurch auch der Beschäftigung, in Europa und Österreich den notwendigen wirtschaftlichen Impuls zu geben sind zusätzliche Investitionen notwendig. Der Bedarf an Investitionen in öffentliche und soziale Infrastruktur ist gerade in Ballungsräumen mit rasch wachsender Bevölkerung hoch. Gleichzeitig wären die finanziellen Bedingungen günstig. Der Zinssatz für

langfristige Staatsanleihen liegt unter 1 %. Die Staaten können sich quasi zum Nulltarif verschulden, um sinnvolle Zukunftsinvestitionen gerade in den Bereichen Wohnen, Bildung und Mobilität zu tätigen. Der Ökonom Paul de Grauwe hat jüngst darauf hingewiesen, dass es eine Vielzahl von öffentlichen Investitionen gibt, die eine höhere volkswirtschaftliche Rendite abwerfen und daher ökonomisch sinnvoll sind. Hinzu kommen beträchtliche Beschäftigungseffekte, die dem drängendsten Problem in Europa – der steigenden Arbeitslosigkeit – eine entscheidende Wendung geben können.

Eingeschränkt werden Investitionsoffensiven der öffentlichen Hand vor allem durch die europäische Sparpolitik. Die Verschärfungen der Regeln des Stabilitäts- und Wachstumspaktes verringern den Handlungsspielraum der Staaten zur Bekämpfung der Krise durch wachstums- und beschäftigungsfördernde Maßnahmen. Obwohl mittlerweile selbst der Internationale Währungsfonds – ehemals führender Proponent der Sparpolitik – die Politik der Budgetkonsolidierung als folgenschweren Fehler bezeichnet und für eine europaweit koordinierte Investitionsinitiative eintritt, kam es bislang noch zu keinem Umdenken in der europäischen Wirtschaftspolitik. Ein Kurswechsel ist notwendig, denn ohne gezielte Investitionen werden weder die erforderliche Infrastruktur noch ausreichend neue Arbeitsplätze entstehen, um allen Menschen in diesem Land gute Beschäftigungs-, Bildungs- und Mobilitätschancen sowie leistbaren Wohnraum zu ermöglichen.

Zu einer aktiven Beschäftigungspolitik gehört auch, die lokale und regionale Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen nicht zu gefährden.

Das Leistungsrecht der Arbeitslosenversicherung weiter ausbauen

Ein existenzsicherndes Leistungsrecht in der Arbeitslosenversicherung ist sozialpolitisch notwendig und ökonomisch sinnvoll, weil es die Inlandsnachfrage abstützt und so Wachstum stabilisierend wirkt. Das österreichische Leistungsrecht sollte daher weiter ausgebaut werden; insbesondere sollte die Ersatzrate von nur 55 Prozent der Nettobemessungsgrundlage auf wenigstens 60 Prozent in einem ersten Schritt angehoben werden und die Bezugsdauer, die für unter Vierzigjährige je nach Versicherungsdauer nur 20 oder 30 Wochen beträgt, verlängert werden. In einem ersten Schritt könnte die Mindestbezugsdauer auf 30 Wochen angehoben werden.

Es ist klar, dass sich damit umgekehrt Kürzungen in der Arbeitslosenversicherung, wie sie von manchen politischen Akteuren verlangt werden, verbieten. Sie würden, neben den sozialpolitisch negativen Aspekten, auch die Konsummöglichkeiten von Arbeit Suchenden erheblich verschlechtern und damit insbesondere die lokale und regionale Wirtschaft schädigen – die Folge eines Eingriffes in das Leistungsrecht der Arbeitslosenversicherung wäre somit eine Schwächung der Nachfrage mit der Konsequenz von noch mehr Arbeitslosigkeit.

Säule 2: Faire Verteilung der Arbeit

Erste Schritte dazu sind

- ein Zurückdrängen der unbezahlten und/oder der regelmäßig geleisteten Überstunden sowie
- die Einführung einer sechsten Urlaubswoche für alle ArbeitnehmerInnen
- die Verankerung von sogenannten „Freizeit-Optionen“, die in der gewerkschaftlichen Kollektivvertragspolitik weiter verfolgt werden sollten.

Dafür liegen umsetzungsreife Konzepte der Gewerkschaften und Arbeiterkammern vor – ihre politische Umsetzung muss höchste Priorität erhalten.

Darüber hinaus ist ein ernsthafter Einstieg in eine generelle Verkürzung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit notwendig – auch wenn dabei schwierige Probleme wie die Sicherung von Einkommen und Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen bewältigt werden müssen. Insbesondere die Arbeitgeber-Vertretungen sind aufgerufen, sich einer solchen Diskussion zu stellen und die arbeitszeitpolitische Diskussion nicht nur unter den Aspekten „Flexibilität" und „Lohnkürzung" zu führen.

Säule 3: Faire Arbeit – Mehr Bildung: Chancen der ArbeitnehmerInnen im wirtschaftlichen und technologischen Wandel verbessern

Die Vorschläge des Arbeitsministers rasch umsetzen:

Die Vorschläge des Arbeitsministers zur

- Ausweitung der Ausbildungsgarantie bis zum 25.Lebensjahr und
- Etablierung einer „zweiten Ausbildungschance" (Qualifizierungsstipendium)

werden ausdrücklich unterstützt und sind umgehend umzusetzen.

Der Bundesfinanzminister ist aufgefordert, die dafür notwendigen € 390 Millionen dem AMS bereits für das Jahr 2017 zur Verfügung zu stellen.

Denn abgesehen von der erwarteten Reduktion der Arbeitslosigkeit um bis zu 38.000 Betroffene im Jahresdurchschnitt

- können die Maßnahmen der Ausbildungsgarantie auch Jugendlichen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren angeboten werden. Das wird insbesondere denjenigen jungen Flüchtlingen, die ihren Asylbescheid erst nach dem Erreichen der Volljährigkeit erhalten, und anderen jugendlichen Mindestsicherungs-BezieherInnen in dieser Altersgruppe gute berufliche Erstausbildung ermöglichen;
- wird mit der „zweiten Ausbildungschance" durch Schaffung eines neuen „Qualifizierungsgeldes" eine von der AK seit längerem kritisierte Lücke in der arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung geschlossen und erhalten Beschäftigte und Arbeit Suchende eine gute Möglichkeit zu einem beruflichen Neustart. Das ist angesichts der wirtschaftlichen Veränderungen nicht zuletzt durch den sogenannten „digitalen Wandel" eine unerlässliche Maßnahme zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen bei der Bewältigung der Folgen des wirtschaftlichen Wandels.

Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Fachkräftestipendium zu echter „zweiter Ausbildungschance" ausbauen: Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Bildungsfreistellung, Rechtsanspruch auf Qualifizierungsgeld zur Existenzsicherung während der Ausbildung, ausreichender Mindest-Betrag und bessere Beratung

Das Schaffen einer echten „zweiten Ausbildungschance" setzt voraus, dass gegenüber dem Arbeitgeber ein Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung geschaffen wird und darüber hinaus Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld und Fachkräftestipendium zu einem

Qualifizierungsstipendium weiterentwickelt werden. Darauf muss bei ausreichend vorhandenen Versicherungsleistungen ein Rechtsanspruch bestehen und die Höhe muss existenzsichernd sein, also jedenfalls dem Mindestsicherungs-Richtsatz entsprechen.

Insbesondere für gering Qualifizierte sind auch ausreichend Bildungsberatungsangebote und Unterstützungsangebote während der Bildungsmaßnahmen notwendig – solche Angebote sind auch in Kooperation mit den Bundesländern, wie in Wien etwa dem WAFF – zu entwickeln und bereit zu stellen.

Säule 4: Menschen mit hohen Vermittlungsproblemen gut in den Arbeitsmarkt integrieren

Eine wachsende Zahl von ArbeitnehmerInnen droht dauerhaft an den Rand des Arbeitsmarktes gedrängt zu werden – das zeigt die Entwicklung der Langzeit-Beschäftigungslosigkeit ebenso wie zahlreiche Studien und Erhebungen. Besonders davon betroffen sind gesundheitlich beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen, ArbeitnehmerInnen mit sozialen Problemen wie unsichere Wohnsituation, Betreuungsverpflichtungen in der Familie oder Überschuldung sowie generell ältere ArbeitnehmerInnen ab dem 55. Lebensjahr.

Sozialpolitisch sinnvolle Maßnahmen der letzten Jahre wie etwa die Einbeziehung von arbeitsfähigen Voll-MindestsicherungsempfängerInnen oder die Reformen im Bereich der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension haben den Vermittlungsauftrag des AMS auf Personen ausgedehnt, die kaum eine Chance auf Beschäftigung haben.

Diese Personen stoßen auf einen Arbeitsmarkt, der es den Unternehmen ermöglicht, hohe und oft überzogene Anforderungen an die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von ArbeitnehmerInnen zu stellen. Trotz all der Angebote, die etwa im Zusammenhang mit der Reform der Invaliditätspension geschaffen wurden – viel zu viele Betroffene erhalten nach wie vor eine unzureichende Unterstützung bei der Bewältigung ihrer gesundheitlichen und vor allem sozialen Probleme. Und wer zB an einer psychischen Erkrankung leidet, der wird weder erfolgreich an einer Ausbildungsmaßnahme teilnehmen können noch besondere Anstrengungen machen können, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. In den allermeisten Fällen sind Langzeit-Beschäftigungslose noch dazu nicht nur von einem, sondern von mehreren dieser sogenannten „Vermittlungshemmnisse“ betroffen.

Auf das Zusammenfallen von Arbeitslosigkeit mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen ist nach Ansicht der Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer in doppelter Art und Weise zu antworten:

Zusammenwirken aller Zuständigen ist notwendig – soziale Probleme müssen gelöst werden, damit Vermittlung bzw Aus- und Weiterbildung erfolgreich sein können

Zunächst muss eine besondere Form der Beratung und Betreuung von Langzeit-Beschäftigungslosen mit mehrfachen „Vermittlungshemmnissen“ entwickelt und eingesetzt werden.

Ziel dieser Betreuung und Beratung muss der Abbau dieser Hemmnisse sein – zB die Lösung eines Überschuldungsproblems oder einer chronischen Erkrankung. Denn erst dann kann sinnvollerweise mit Vermittlung oder Aus- und Weiterbildung an der Beendigung der Arbeitslosigkeit gearbeitet werden. Das erfordert

- eine gute Zusammenarbeit des AMS mit den Gebietskrankenkassen, der Pensionsversicherungsanstalt, dem Sozialministeriums-Service und mit den sozialen Einrichtungen der Länder;
- ein Verhältnis zwischen BetreuerInnen/BeraterInnen und ihren KundInnen, das wirklich umfassende Betreuung und auch eine stabile Mitarbeit der Betroffenen ermöglicht. Ein Verhältnis von 1:70 erscheint nach den Erfahrungen aus Deutschland dabei die Obergrenze.
- Eine Ausweitung der Zusammenarbeit zwischen dem AMS, den Gebietskrankenkassen, der Pensionsversicherung und den Sozialbehörden der Länder über den Kreis der Arbeit Suchenden hinaus, die anstelle einer Invaliditätspension eine medizinische oder berufliche Rehabilitation erhalten.
- Eine gemeinsame Finanzierung dieser Beratungseinrichtungen durch die angesprochenen Einrichtungen der sozialen Sicherheit, etwa nach dem Muster des Arbeits- und Gesundheitsgesetzes (Projekt fit2work).

„Beschäftigungsförderung neu" – auch dauerhaft geförderte Arbeitsplätze sind notwendig

Und dafür muss die Beschäftigungsförderung neu ausgerichtet werden:

- **Eingliederungsbeihilfe – Mindestsicherung einbeziehen, Aus- und Weiterbildung als Voraussetzung einführen**

  Es soll nicht nur das Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe in eine Eingliederungsbeihilfe umgewandelt werden können, sondern auch die Mindestsicherung. Jedenfalls in den Fällen, in denen die lange oder häufige Arbeitslosigkeit auf fehlende, schlechte oder veraltete berufliche Ausbildung zurückgeht, ist der Arbeitgeber, der diese Beihilfe erhält, auch zu beruflicher Ausbildung der so geförderten Beschäftigten zu verpflichten. Im Falle von anerkannten Flüchtlingen soll insbesondere auch der Ausbau der deutschen Sprachkenntnisse eine Voraussetzung für den Erhalt der Förderung darstellen. Die Richtlinie des AMS zur Förderung der Qualifizierung Beschäftigter ist entsprechend anzupassen.

- **Beschäftigungsgarantie für bestimmte Gruppen unter den Arbeit Suchenden einführen**

  Zunächst wird der Vorschlag des Arbeitsministers unterstützt, ab 2017 eine Beschäftigungsgarantie für ältere Arbeitslose einzuführen.

  Es sind aber nicht nur Personen über 50 bzw 55 Jahren, die so gut wie keine Chance auf einen neuen Arbeitsplatz mehr haben. Auch für Arbeit Suchende, bei denen die Aussichten trotz aller Versuche der Beseitigung von Vermittlungshemmnissen sehr schlecht bleiben, soll eine solche Beschäftigungsgarantie eingeführt werden.

  Dafür wird es zunächst einen Ausbau des sogenannten zweiten Arbeitsmarktes brauchen. Dabei wird es notwendig sein, dass die Vertretung der gewerblichen Wirtschaft ihre blockierende Haltung gegen die Unternehmen des zweiten Arbeitsmarktes aufgibt und sie als Partner und nicht als „Schmutzkonkurrenz" für ihre Mitgliedsbetriebe betrachtet.

Es sind aber auch Fördermöglichkeiten zu entwickeln, die dauerhaft geförderte Arbeitsplätze in „normalen“ Unternehmen schaffen – solche „Beschäftigungsprojekte in einem Unternehmen“ könnten zB das Zurückholen (meist ja in das Ausland) ausgelagerter Hilfs- oder Einfachtätigkeiten betriebswirtschaftlich möglich machen.

- **Vergaberecht und Vergabepolitik nutzen – öffentliche Aufträge gezielt an Unternehmen des zweiten Arbeitsmarktes vergeben**

  Das Bundes-Vergabegesetz steht vor einer Neufassung. Diese Neufassung muss dafür genutzt werden, öffentlichen Auftraggebern die Möglichkeit zu geben, entweder Aufträge nur an sogenannte „sozial-integrative“ Unternehmen zu vergeben (also die sozialwirtschaftlichen Unternehmen des zweiten Arbeitsmarktes) oder von den Bietern verlangen zu können, bei der Erfüllung des Auftrages auch langzeitarbeitslose Personen zu beschäftigen. Das EU-Vergaberecht lässt solche Bestimmungen jedenfalls zu und kann nicht als Gegenargument ins Treffen geführt werden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 2

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160 Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

INTEGRATION VOM ERSTEN TAG AN: ASYLWERBER/INNEN SINNVOLLE TÄTIGKEITEN ERMÖGLICHEN

Im „Integrationspaket der Bundesregierung“ vom 20.6.2016 wurde ein „Katalog von gemeinnützigen Tätigkeiten“ angekündigt, die von AsylwerberInnen für Gebietskörperschaften verrichtet werden können. Damit soll das zentrale Problem bei der Nutzung der Möglichkeiten des Grundversorgungs-Gesetzes für Tätigkeiten von AsylwerberInnen während des Asylverfahrens gelöst werden: Die mangelnde Rechtssicherheit für alle Beteiligten.

Hier eine gute und rasche Lösung zu finden ist umso wichtiger, als die Asylverfahren gerade bei jenen Flüchtlingen, die mit einer Anerkennung als asyl- oder subsidiär schutzberechtigt rechnen können, wieder sehr viel länger werden. Diese Verfahrensverschleppung ist eine unmittelbare Folge der falschen Entscheidung des Innenministers, Anträge mit negativen Erfolgsaussichten gegenüber jenen mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit zu priorisieren.

Es ist unstrittig, ein „Mitarbeiten“ von AsylwerberInnen in Bereichen, die im Interesse einer Gemeinde liegen, unterstützt Integration wohl in besonders hohem Maße, sowohl bei der Wohnbevölkerung als auch bei den AsylwerberInnen. Durch die damit verbundenen Sozialkontakte können wechselseitige Vorurteile abgebaut werden und beruflich nützliche Vernetzungen stattfinden.

Derzeit haben die Asylberechtigten trotz der vielen Monate in Österreich ja weder Erfahrung im Arbeitsleben noch Netzwerke, die ihnen die Arbeitssuche erleichtern würden und zudem fehlen zumeist auch die für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung erforderlichen Deutschkenntnisse sowie Aus- bzw Weiterbildungsmaßnahmen.

Mit einem solchen Katalog „gemeinnütziger Tätigkeiten“ kann aber die notwendige Rechtsicherheit keinesfalls erreicht werden. Werden solche Tätigkeiten in persönlicher Abhängigkeit verrichtet, liegt objektivrechtlich ein Arbeitsvertragsverhältnis vor, mit allen arbeits- und sozialrechtlichen Folgen und zwar ungeachtet der Frage, ob diese Tätigkeit nun in einem ministeriellen Katalog erfasst ist oder nicht. Die rechtliche Qualifikation einer Tätigkeit als Arbeitsverhältnis erfolgt im Rechtstaat Österreich jedenfalls durch Gesetz und die dazu ergangene Rechtsprechung, nicht aber durch einen „Katalog“ einer Verwaltungsbehörde oder des Innenministers.

Besonderes Augenmerk ist auch auf eine erfolgreiche Integration von Frauen zu legen. Diese befinden sich vielfach in einer noch schwierigeren Lage als Männer. Bedingt durch viele Faktoren wie kulturelle Hintergründe, Bildung im Herkunftsland etc besteht ein erhöhtes Risiko für das Gelingen der Integration in den Arbeitsmarkt. Gerade die erfolgreiche Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt kann sehr wirksam traditionelle Geschlechterrollen aufbrechen und stellt dadurch auch einen besonders wichtigen Faktor für die gesamtgesellschaftliche Integration geflüchteter Menschen dar.

Damit das gelingt, braucht es zum Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligungen aber auch eine spezielle Bedachtnahme auf Frauen bei Integrationsmaßnahmen und auf dem Arbeitsmarkt.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeiterkammer fordert daher die Bundesregierung, namentlich der für das Grundversorgungsgesetz zuständige Bundesminister für Innere Sicherheit, auf, eine taugliche Rechtsgrundlage für „gemeinnützige Tätigkeiten" durch eine Novelle des § 7 Grundversorgungsgesetz zu schaffen.

Diese Rechtsgrundlage muss, so wie bisher, auf freiwilliger Basis,

- **AsylwerberInnen nicht nur Hilfstätigkeiten in ihren Unterkünften, sondern auch Tätigkeiten ermöglichen, die ihrem beruflichen Wissen und Können entsprechen (§ 7 Abs 3 Z 1 Grundversorgungs-Gesetz)**

- **Folgende Kriterien für „gemeinnützige Tätigkeit" von AsylwerberInnen für Gebietskörperschaften vorsehen (§ 7 Abs 3 Z 2 des Grundversorgungs-Gesetzes):**
  - **Es handelt sich um Tätigkeiten im Rahmen der Daseinsvorsorge-Leistungen (inklusive der Betreuung und Versorgung Hilfsbedürftiger) von Kommunen bzw kommunalen Verbänden (zB Sozial-, Abfallverbände etc) oder kommunalen Unternehmen ohne Marktaktivitäten,**
  - **die unter Anleitung in gemischten Teams in Teilzeit und**
  - **in Verbindung mit Ausbildungsmaßnahmen (Sprache, berufliche Qualifikation) verrichtet werden.**
  - **Für die Verrichtung solcher Tätigkeiten wird ein „Anerkennungsbetrag" bis zur Geringfügigkeitsgrenze (2016: 415,72 mtl) ohne Anrechnung auf die Grundversorgung ermöglicht und eine zwingende Unfallversicherung vorgesehen**
  - **Die Organisation der Tätigkeiten erfolgt durch die Kommune – diese bleibt „Auftraggeberin". Die Kommunen können sich dabei aber für Organisations- und Koordinierungsarbeiten einer NGO (zB bei Tätigkeiten, die für mehrere Gemeinden etwa in Sozial- oder Abfallverbänden verrichtet werden) bedienen.**
  - **Es darf durch diese Tätigkeiten zu keiner Verringerung des Beschäftigtenstandes einer Kommune, eines kommunalen Verbandes oder einer kommunalen Unternehmung kommen.**
  - **Durch diese Tätigkeiten werden weiterhin keine Arbeitsvertragsverhältnisse begründet, der „Anerkennungsbetrag" stellt weiterhin kein Einkommen iSd des Sozialversicherungs- und Steuerrechtes dar.**

- **Der Einsatz des Dienstleistungsschecks wird auch für die Beschäftigung von AsylwerberInnen ermöglicht.**

- **Für jugendliche AsylwerberInnen werden sämtliche Möglichkeiten einer beruflichen Erstausbildung geöffnet (Lehrausbildung in allen Lehrberufen, Ausbildungsmöglichkeiten in den überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen nach § 30b BAG; Maßnahmen der Ausbildungspflicht bis 18).**

- **Der Grundsatz der „Integration vom ersten Tag an" umfasst auch eine rasche Bildungs- und Sprachstandserhebung zumindest bei Asylsuchenden mit hoher**

Anerkennungswahrscheinlichkeit, verbunden mit einem leichten Zugang zu professionell erbrachten Alphabetisierungs- und Deutschkursen. Das erreichte Niveau ist zu bestätigen.

Als Maßnahmen zur Berücksichtigung der besonders schwierigen Lage geflüchteter Frauen:

- **Ausbau und Erweiterung von spezifischen Integrations- und Sprachkursen für Frauen sowie Gewährleistung von geschlechtsspezifisch ausgewogenen Kursen.**
- **Schaffung von eigenen Rückzugs- und Kommunikationsräumen für Frauen in der Gruppe.**
- **Gezielte Sensibilisierung von Unternehmen, um pauschale Zuschreibungen von flüchtenden Frauen aufzubrechen und ihnen eine Chance auf Beschäftigung zu geben.**
- **Identifizierung von gemeinnützigen Tätigkeiten, die auch für Frauen gut zugänglich sind.**

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 3

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

RECHT STATT GNADE – RECHTSANSPRÜCHE AUF BILDUNGSKARENZ, ALTERSTEILZEIT UND „FAMILIENZEIT“ (BABYMONAT) SCHAFFEN

Möglichkeiten zur Gestaltung des Arbeitslebens, die nicht an Rechtsansprüche gekoppelt sind, münden in eine Überschriftenpolitik, die nur scheinbare Freiräume schafft. Bildungskarenz, Altersteilzeit, Teilpension und der Familienzeit sind typische Beispiele dafür. Es handelt sich um Gnadenakte der Arbeitgeber, wenn diese gewährt werden. Für viele Arbeitnehmer/-innen steht der Anspruch nur auf dem Papier.

Beispiel Bildungskarenz: Berufliche Weiterbildung hat in Österreich noch immer einen zu geringen Stellenwert. So gelingt es etwa Finnland deutlich besser, Arbeitnehmer/--innen bis zum Pensionsalter durch Weiterbildungsansprüche aktiv in Beschäftigung zu halten. Neben einem massiven Ausbau von betrieblichen Angeboten braucht es in Österreich dringend einen Rechtsanspruch auf Bildungskarenz.

Altersteilzeit: Sie bietet eine Möglichkeit, vor der Pension Arbeitszeit zu reduzieren. Dadurch können die letzten Berufsjahre mit geringerer Belastung und trotzdem finanziell und sozialrechtlich gut abgesichert bewältigen werden. Doch auch sind die Arbeitnehmer/-innen davon abhängig, dass die Arbeitgeber einer Vereinbarung zustimmen. Gleiches muss für die Teilpension gelten.

„Familienzeit“: Das Familienzeitbonusgesetz soll ab März 2017 die Möglichkeit eines Babymonats schaffen. Aber auch hier fehlt der arbeitsrechtliche Anspruch auf eine kündigungsgeschützte Karenzierung. Elternteile sind somit von der Wertehaltung des Arbeitgebers abhängig. Darüber hinaus ist im derzeitigen Vorschlag der Einkommensersatz mit 22,60 Euro pro Tag viel zu gering bemessen. Deshalb können sich nur finanziell gut abgesicherte Familien einen solchen gemeinsamen Familienmonat leisten.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher vom Sozialminister, von der Familienministerin und von den im Parlament vertretenen Parteien

- Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht, die Rechtsansprüche auf Bildungskarenz, Altersteilzeit, Teilpension und Familienzeit inklusive Kündigungsschutz verankern sowie einen angemessenen Einkommensersatz im Familienzeit gewährleisten.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 4

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

DISKRIMINIERUNG BEIM BERUFSSCHUTZ FÜR MENSCHEN, DIE IM ZWEITEN BILDUNGSWEG EINE AUSBILDUNG GEMACHT HABEN, BESEITIGEN

Das Recht der geminderten Arbeitsfähigkeit ist berufsständisch orientiert: Invalidität und Berufsunfähigkeit richten sich danach, ob Versicherte aufgrund ihres Gesundheitszustands noch in ihrem Berufsfeld arbeiten können. Vorrangig kommt es darauf an, ob sie berufsgeschützte oder ungelernte Tätigkeiten ausgeübt haben.

Für einen Anspruch auf Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation und die Zuerkennung einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension kommt dem Berufsschutz immense Bedeutung zu. Liegt kein Berufsschutz vor, gelten Versicherte erst dann als invalide, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwiesen werden können. Das Verweisungsfeld ist hier sehr weit (z.B. Portier, Verpackerin, Museumsaufseher). Berufsgeschützte dahingegen haben einen leichteren Zugang zur Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension bzw einen Anspruch auf berufliche Rehabilitation. Eine Verweisungsprüfung erfolgt nur innerhalb des Berufsfeldes. Ist ein Einsatz im Berufsfeld nicht mehr möglich, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf eine Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit oder für ab 1.1.1964 Geborene bei vorübergehender Invalidität oder Berufsunfähigkeit ein Anspruch auf medizinische und/oder berufliche Rehabilitation.

Berufsschutz besteht, wenn in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag in mindestens 7,5 Jahren eine berufsgeschützte Tätigkeit (gelernter oder angelernter Beruf) ausgeübt wurde. Liegen zwischen dem Ende der Ausbildung und dem Stichtag weniger als 15 Jahre, muss zumindest in der Hälfte der Kalendermonate (mindestens jedoch für zwölf Monate) eine berufsgeschützte Tätigkeit ausgeübt worden sein.

Der OGH interpretiert diese Bestimmung entgegen dem Wortlaut zu restriktiv, was aus unserer Sicht altersdiskriminierend ist und wohl auch eine Diskriminierung des zweiten Bildungsweges darstellt. Nach dieser Rechtsprechung ist vom „Regelalter“ der jeweiligen Ausbildung auszugehen (Lehre mit zirka 18 Jahren), obwohl das nicht im Gesetzestext steht. Diese Judikatur hat zur Folge, dass bei nachträglichem Abschluss einer Ausbildung die davor vorhandenen unqualifizierten Versicherungszeiten bei der Prüfung des Berufsschutzes miteingerechnet werden. Dadurch entfällt häufig der Berufsschutz.

So genügt einem Versicherten, der seine Ausbildung zum „Regelalter“ abschließt und noch keine 15 Versicherungsjahre erworben hat, grundsätzlich eine berufsgeschützte Tätigkeit von zwölf Monaten, um Berufsschutz zu erlangen. Ältere, die im zweiten Bildungsweg eine Ausbildung absolvieren, brauchen hingegen wenn 15 Jahre seit dem Berufseinstieg vorliegen, jedenfallls 7,5 Jahre der berufsgeschützten Tätigkeit.. Weshalb eine später erworbene Qualifikation schlechter gestellt wird, ist

nicht zu rechtfertigen. Damit wird verhindert, dass (teils) schwer kranke Personen eine Pension oder eine berufliche Rehabilitation zugesprochen bekommen.

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

- Klarstellung, dass für die Prüfung des Berufsschutzes als Voraussetzung für einen Anspruch auf berufliche Rehabilitation und bei dauernder Invalidität/Berufsunfähigkeit auf Pension in jedem Fall und unabhängig vom Alter des Versicherten das Ende der Ausbildung heranzuziehen ist.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 5

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

ARBEITSBEDINGTE KREBSERKRANKUNGEN DURCH ZEITGEMÄSSEN GESUNDHEITSSCHUTZ VERHINDERN UND LEBEN RETTEN!

Jedes Jahr sterben in der EU mehr als 100.000 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen. Mehr als jeder zweite arbeitsbedingte Todesfall einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers ist auf Krebs zurückzuführen! In Österreich sterben jährlich zirka 1.820 Arbeitnehmer/-innen aufgrund einer arbeitsbedingten Krebserkrankung. Dies übersteigt die Anzahl an tödlichen Arbeitsunfällen um das Fünfzehnfache. Dieses alarmierende Ergebnis ergab eine aktuelle wissenschaftliche Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI, European Trade Union Institut).

Die arbeitsbedingten Krebserkrankungen werden durch den Kontakt mit gefährlichen Arbeitsstoffen (z.B. in Form von Gasen, Dämpfen, Staub oder Flüssigkeit) verursacht. Der Ersatz von krebserzeugenden, erbgutverändernden sowie fortpflanzungsschädlichen Stoffen, hat im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) oberste Priorität. Falls das nicht möglich ist, müssen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung gesetzt werden, die Risiken am Arbeitsplatz minimieren. Beispiele für krebserregende Stoffe sind Asbest, Chrom, Nickel, Holzstaub und Abgase. Oft wird die Gefahr etwa von Putzmitteln oder Abgasen nicht bedacht oder ist nicht bekannt.

Das System der Bewertung krebserregender Stoffe durch TRK-Werte (Technische Richtkonzentration) ist veraltet. Manche Werte sind bereits über 20 Jahre alt. Entweder sind die Werte viel zu hoch oder die gefährdenden Stoffe sind gar nicht erfasst. Derzeit geht man davon aus, dass dabei nur 20 Prozent der realen Arbeitswelt berücksichtigt sind.

Aus diesem Grund brauchen wir in Österreich „risikobasierte Grenzwerte“ wie in Deutschland oder den Niederlanden. Risikobasierte Grenzwerte ermöglichen eine zeitgemäße Gefahrenbeurteilung. Diese Art der Risikodarstellung macht klar, dass immer ein Restrisiko für eine Krebserkrankung besteht und bewertet dieses. Statt eines Belastungswerts wird dabei das Risiko dargestellt, nach 40 Jahren Vollzeitbeschäftigung mit dieser Belastung an Krebs zu erkranken (1 : 2.500 bedeutet etwa, dass wahrscheinlich eine/-r von 2.500, die/der 40 Jahre diesem Stoff ausgesetzt ist, an Krebs erkranken wird). Wie hoch dieser maximale Risikowert sein darf und ab wann das Hantieren nicht mehr zumutbar ist, muss ausgehandelt werden. Dabei müssen Gewerkschaften und Interessenvertretungen aktiv eingebunden werden. Je zeitgemäßer und restriktiver der Risikowert, desto sicherer sind die Arbeitsplätze der Beschäftigten.

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

- Erfassung aller möglichen krebserregenden Stoffe, damit diese im Arbeitnehmerschutz Beachtung finden.

- Vollständige Registrierung von gemeldeten arbeitsbedingten Krebserkrankungen, um einen aktuellen Wissensstand über die häufigsten Karzinogene und arbeitsbedingte Stoffbelastung in Österreich aufzubauen.
- Eine Umstellung von TRK-Werten zu risikobasierten Werten zum Schutz vor arbeitsbedingten Krebserkrankungen.
- Ein verpflichtender Nachweis an das Arbeitsinspektorat, dass ein Ersatz eines krebserregenden Stoffes durch weniger riskante Stoffe nicht möglich war und welche technischen Mittel eingesetzt wurden, um das Risiko auf das absolute Minimum zu reduzieren.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 6

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

**SOZIALSTAAT UND BINNENNACHFRAGE STÄRKEN –
UNSINNIGE STANDORTDEBATTE BEENDEN!**

Unternehmen, Manager großer Konzerne und deren Interessenvertretungen bejammern Österreichs angeblich rückläufige Wettbewerbsfähigkeit. Mit dieser Taktik wollen sie Maßnahmen erzwingen, die ihre Gewinne kurzfristig weiter erhöhen, den Arbeitnehmern/-innen und der Gesellschaft aber schaden: weniger Lohn, niedrigere Unternehmenssteuern, Abbau von Arbeitnehmerschutzmaßnahmen, Umweltauflagen und Regulierungen, längere Arbeitszeiten ohne Überstundenzuschläge, Einschnitte in den Sozialstaat.

Das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) will dem Missbrauch des Begriffs „Wettbewerbsfähigkeit" entgegenwirken, indem es sie als die Fähigkeit eines Landes definiert, für seine Bürger/-innen bestimmte Ziele zu erreichen, die über das Bruttoinlandsprodukt (BIP) hinausgehen. Schon bei der „traditionellen" Wettbewerbsfähigkeit ist Österreich in Europa gemeinsam mit Luxemburg, Schweden, Dänemark und den Niederlanden führend. Auch bei den neuen Wettbewerbsfaktoren wie den Ergebnissen des Sozialsystems und den Zukunftsfähigkeiten liegt Österreich fast überall im Spitzenfeld.

Auch die Ertragslage der Unternehmen ist gut: Österreichs größere Sachgütererzeuger erzielten 2015 auf das eingesetzte Eigenkapital eine mittlere Rendite von mehr als 17 Prozent (Median), um 4,3 Prozentpunkte mehr als 2014. Das ergibt die Auswertung der verfügbaren Jahresabschlüsse 2015 von 293 größeren Produktionsfirmen mit insgesamt 150.000 Mitarbeitern/-innen. Das erwirtschaftete Geld wurde aber im letzten Jahrzehnt im Übermaß an die Eigentümer/-innen ausgeschüttet: Österreichweit sind von 2004 bis 2014 die durchschnittlichen Gewinnauszahlungen um mehr als 50 Prozent gestiegen, der Personalaufwand pro Beschäftigter/pro Beschäftigtem nicht einmal halb so stark (plus 22 Prozent).

Dennoch versuchen immer mehr Unternehmen Kollektivverträge (KV) anzuwenden, die ihrer Tätigkeit nicht entsprechen, aber niedrigere Löhne und Gehälter vorsehen (Gewerbe-KV statt Industrie-KV) oder Unternehmensteile zu „verselbständigen", um „schwächere" KV anwenden zu können. (z. B. Reinigung, Kantinen). Die Prüfung der „Fachgruppenzuordnung" und damit die Festlegung des KV obliegen letztlich der Wirtschaftskammer. Die Lohndrückerei durch falsche KV-Zuordnung muss bekämpft werden.

Die Unternehmen produzieren immer mehr mit immer weniger Beschäftigten. Sie tragen aber immer weniger zum Sozialstaat bei, weil Ihre Beiträge ausschließlich von der Lohnsumme berechnet werden. Deshalb müssen die Arbeitgeberbeiträge von der gesamten Wertschöpfung berechnet werden (Wertschöpfungsabgabe). Konzerne verlagern ihre Gewinne vielfach in Steueroasen und Niedrigsteuerländer, in denen sie keine oder kaum Steuern zahlen. Den Ländern, in denen sie diese Gewinne erwirtschaften entgehen dadurch Milliarden.

Nicht“ mangelnde Wettbewerbsfähigkeit“, sondern wenig Investitionen, hoher Arbeitsdruck und Kaufkraftverluste der Beschäftigten - besonders im Niedriglohnsektor - sind die wahren Probleme Österreichs. Eine erfolgreiche Volkswirtschaft braucht auch einen finanzkräftigen Staat und eine gerechte Verteilung. Krankjammern des „Standorts“ schadet der gesamten Wirtschaft.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert

- von Industriellenvereinigung und Wirtschaftskammer
  - ein Ende der schädlichen Standort-Debatte,
  - kaufkraftsteigernde Lohn- und Gehaltserhöhungen, gute Arbeitsbedingungen und mehr Investitionen statt Ausschüttung der Gewinne an die Eigentümer/-innen.
- von der Bundesregierung, vor allem vom Finanzminister und vom Sozialminister
  - Gesetzliche Regeln gegen die Flucht von Unternehmen in „billigere“ Kollektivverträge durch die Vorschreibung eines einheitlicher Kollektivvertrages pro Unternehmen (nicht Betrieb), der sich nach dem „Hauptzweck“ richtet sowie eine Parteienstellung für Gewerkschaften und Betriebsräten bei der Fachgruppenzuordnung durch die Wirtschaftskammer.
  - eine gerechte Steuerpolitik, die Arbeitnehmer entlastet und große Unternehmen stärker in die Pflicht nimmt,
  - die Einführung einer Millionärssteuer und einer Wertschöpfungsabgabe
  - eine öffentliche Investitionsoffensive,
  - mehr Einsatz für die Schließung von Steueroasen und Steuerschlupflöchern sowie
  - mehr Einsatz für eine Abkehr vom zerstörerischen Kürzungskurs auf EU-Ebene.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

FSG
Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 7

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

MITTELZUTEILUNG FÜR SCHULEN AN CHANCENINDEX BINDEN

Schüler/-innen aus sozial und wirtschaftlich benachteiligten Familien werden auch in der Schule benachteiligt. Das Bildungssystem wirkt dabei selektiv und ungerecht. Um dem entgegenzuwirken, benötigen Schulen mit mehr sozial benachteiligten Kindern und schwierigeren Rahmenbedingungen mehr Ressourcen. Die Vergabe von Mitteln für die Integration migrantischer Kinder ist nun die erste Vergabe nach einem auf sozialen Kriterien beruhenden Index. Im Wesentlichen erfolgt die Zuteilung der Personal- und Sachmittel für die Schulstandorte derzeit jedoch nach Kriterien wie Schülerzahl, Schulgröße, sonderpädagogischem Förderbedarf oder Sprachkompetenz, während die soziale Zusammensetzung der Schüler/-innen unberücksichtigt bleibt.

Eine Mittelzuteilung auf Basis eines Chancenindexes im Schulwesen würde Abhilfe schaffen und für mehr sozial- und bildungspolitische Gerechtigkeit sorgen. Dieser Chancenindex gibt die soziale Zusammensetzung der Schülerschaft an einem Standort an und gewichtet Daten über die soziale Situation.

Modelle zum Ausgleich sozialer Benachteiligung durch vermehrte Mittelzuteilung werden international bereits umgesetzt, zum Beispiel in einigen deutschen Bundesländern, einigen Schweizer Kantonen, in Belgien und – seit mehr als 25 Jahren mit Erfolg – in den Niederlanden. Mögliche berücksichtigungswürdige Indikatoren wären zum Beispiel der Anteil der Kinder mit Erstsprache Deutsch, Bildungsabschlüsse der Eltern oder der Anteil Alleinerziehender. Mit den bereits vorliegenden Daten aus der Überprüfung der Bildungsstandards, der PISA-Studie und der empirischen Daten des Nationalen Bildungsberichts kann bereits jetzt das soziale Profil einer Schule eingeschätzt werden. Begleitend zum Chancenindex braucht es mehr unterstützendes Personal (z.B. Sozialarbeiter/-innen), eine fokussierte Qualitätsentwicklung an den Standorten und entsprechende Fort- und Weiterbildung.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher die Bildungsministerin, den Finanzminister sowie die im Parlament vertretenen Parteien auf, so rasch wie möglich ein adäquates Modell einer chancenindexbasierten Mittelzuteilung für Schulen zu entwickeln und umzusetzen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Resolution Nr. 8

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

KONSUMENTiNNEN BEI UMZUG EIN AUSSERORDENTLICHES KÜNDIGUNGSRECHT EINRÄUMEN

Konsumenten/-innen, die übersiedeln, stehen häufig vor einem Problem: Sie haben Verträge mit längerfristigen Bindungen abgeschlossen, die sie nur an ihrer alten Wohnadresse oder zumindest im näheren Umfeld nützen können.

Dies betrifft vor allem Telefon-, Internet- und Kabel-TV-Verträge, die an einem bestimmten, im Vertrag bezeichneten Ort (Anschluss) erbracht werden. Zwar bieten die Firmen grundsätzlich Übersiedelungsdienste an, eine Übersiedelung des Anschlusses ist aber nicht immer möglich, etwa wenn der Anbieter am neuen Wohnort über kein Netz verfügt. Oft ist sie mit unzumutbaren Kosten, hohem Aufwand oder neuen Verpflichtungen verbunden, wie einer neuerlichen Mindestvertragsdauer. Auch können die Leistungen des Anbieters am neuen Standort weniger wert sein (zum Beispiel Übertragungsgeschwindigkeit bei Internetverbindungen).

Kommt es zu keiner Übersiedelung des Anschlusses, verlangen die Betreiber von den Konsumenten/-innen regelmäßig die Einhaltung des alten Vertrages. Sie fordern insbesondere die Bezahlung der bis zum Ablauf der vereinbarten Bindung anfallenden Grundentgelte oder zumindest eine hohe Abschlagszahlung.

In Deutschland hat der Gesetzgeber auf dieses Problem bereits reagiert und zumindest für den Fall, dass der Anbieter an der neuen Adresse die Leistungen nicht genauso erbringen kann (oder will) wie am alten Wohnort, ein außerordentliches Kündigungsrecht für Konsumenten/-innen mit einer Frist von drei Monaten geschaffen.

Eine solche Regelung soll auch in Österreich eingeführt wird. Entsprechende Regelungen sollen auch dort geschaffen werden, wo Konsumenten/-innen die Leistungen eines Unternehmens zwar nicht unmittelbar an der eigenen Wohnadresse in Anspruch nehmen, dies jedoch im näheren Umfeld geschieht. Dies trifft besonders auf Fitnessstudioverträge zu.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert den Justizminister, den Sozialminister und die im Parlament vertretenen Parteien auf, bei ortsgebundenen Verträgen für Konsumenten/-innen im Fall des (durch Meldebestätigungen nachweisbaren) Umzugs generell ein Kündigungsrecht mit dreimonatiger Frist gesetzlich zu verankern.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 1

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

CROWDWORK – MEHR RECHTE FÜR CROWDWORKERiNNEN

Mit der Digitalisierung entwickeln sich neue Formen der Arbeitsorganisation. Ein Trend ist die Entwicklung und die Zunahme von plattformbasiertem Arbeiten. Das Prinzip dahinter: Arbeitsaufträge werden über Internetplattformen „just-in-time" an eine große, anonyme Masse an Menschen ausgeschrieben. Oft werden dabei komplexe Aufträge in viele kleine Einzelaufgaben zerlegt. Die CrowdworkerInnen übernehmen diese Aufträge und erledigen die Arbeit entweder direkt online über die Plattform oder „offline" an den Orten, die die AuftraggeberInnen vorgeben. Abwicklung und Festlegung der Art und oft auch Höhe der Bezahlung, Verträge etc. erfolgt über die Plattform.
Diese neue Form der Arbeitsorganisation bietet für immer mehr Menschen einen Zugang zu Arbeit. Gleichzeitig bringt sie zahlreiche spezifische Probleme mit sich. Dazu gehören:

- Niedrige Bezahlung (oft unter kollektivvertraglichem oder nationalem Mindestlohn)
- Willkürliche Ablehnung von Arbeitsergebnissen seitens der AuftraggeberInnen
- Lange, unbezahlte Suchzeiten
- Ausgeprägt asymmetrische Machtverhältnisse
- Verschwinden der AuftraggeberInnen – oft ist für CrowdworkerInnen nicht einmal ersichtlich, für wen sie arbeiten
- Fehlen betrieblicher Mitbestimmungsmöglichkeiten
- Ständiges Rating durch die AuftraggeberInnen
- Verschwimmen der Grenzen zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit
- Entgrenzung der Arbeitszeit
- Erschwerte Rechtsdurchsetzung, da es oft eine Arbeit über nationale Grenzen hinweg ist

Die Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen, die Flucht aus dem Arbeitsrecht und Formen von Scheinselbstständigkeit beschäftigt die Arbeitnehmervertretung seit Jahren. Neue technische Möglichkeiten befeuern diesen Trend. Unter dem Deckmantel innovativer Geschäftsmodelle geraten hart erkämpfte Arbeitnehmerrechte unter Druck.

Für die BAK ist klar: Technik darf nicht als Ausrede herhalten um arbeitsrechtliche Standards auszuhöhlen. Auch Online-Plattformen müssen sich an die rechtlichen Regeln der Länder halten, in denen sie ihre Dienste anbieten. In diesem Sinne gilt es zunächst vor allem den rechtlichen Status von CrowdworkerInnen zu klären. Zentrale Rechte von Erwerbstätigen wie faire Entlohnung, die Freiheit zum Zusammenschluss und zur kollektiven Verhandlung über Entlohnung und Arbeitsbedingungen, der Schutz vor Diskriminierungen müssen gesichert sein.

Forderungen der Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer zu Mindeststandards für Crowdwork:

Rechtssicherheit für CrowdworkerInnen

- Die PlattformbetreiberInnen sind aufgerufen mit CrowdworkerInnen, KundInnen, ArbeitnehmerInnenvertretungen und PolitikerInnen zusammenzuarbeiten, um geeignete Wege zu finden, fundamentale Rechte von Erwerbstätigen zu sichern.
- Die Plattformen müssen CrowdworkerInnen Klarheit über den vertragsrechtlichen Status geben. Es ist die Verantwortung der PlattformbetreiberInnen Verträge, die in Einklang mit dem nationalen Recht stehen, anzubieten und die CrowdworkerInnen ausreichend über ihren rechtlichen Status zu informieren. Praktiken wie z.B. dass vor dem Einstieg in die Plattform Allgemeine Geschäftsbedingungen akzeptiert werden müssen, reichen dafür jedenfalls nicht aus.

Recht auf Organisation

- CrowdworkerInnen müssen sich organisieren können. AGB Klauseln, die ein Verbot der Vernetzung mit anderen über die jeweilige Plattform Tätigen vorsehen stehen im Widerspruch zur Koalitionsfreiheit von Erwerbstätigen.
- PlattformbetreiberInnen müssen außerdem Mechanismen vorsehen, die faire und gleichberechtigte Lösungen von Konflikten zwischen der Plattform, den CrowdworkerInnen und den AuftraggeberInnen (z.B. über unfaire Ratings) ermöglichen.

Faire Bezahlung

- Die Festlegung von Mindestlöhnen für PlattformarbeiterInnen ist mit etlichen Schwierigkeiten verbunden: Etwa das oft jede einzelne Erledigung von Mikroaufgaben bezahlt wird. Nichtsdestotrotz muss begonnen werden, Maßnahmen zu entwickeln, die sicherstellen, dass die Arbeit, die über Plattformen verrichtet wird fair bezahlt wird.

Transparenz

- **… gegenüber der öffentlichen Hand**: Um informierte Entscheidungen treffen zu können brauchen politische EntscheidungsträgerInnen mehr Informationen über die Vorgänge auf Plattformen. Es muss deshalb für eine kontinuierliche statistische Erfassung gesorgt werden. Auf europäischer Ebene müssen entsprechende Transparenzkriterien entwickelt werden.
- **… für CrowdworkerInnen selbst**: Oft ist für sie z.B. nicht ersichtlich, welche AuftraggeberInnen hinter einzelnen Tasks stecken. Das erschwert Kommunikation, Rechtsdurchsetzung und faire Verhandlungen. Die PlattformbetreiberInnen sind aufgerufen hier mehr Transparenz zu schaffen.

Europäischer Rechtsrahmen für Crowdwork

- Die Bundesregierung ist aufgerufen, bei der EU-Kommission die Vorbereitung eines EU-Rechtsaktes zur Sicherung der zentralen Rechte von Crowdwork zu initiieren.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 2

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

MITBESTIMMUNG 4.0 – DEN DIGITALEN WANDEL AKTIV MITBESTIMMEN UND MITGESTALTEN

Die Rahmenbedingungen der Wirtschaft, insbesondere aber viele Arbeitsbedingungen, haben sich seit Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) und seit der gesetzlichen Verankerung der Aufsichtsrats-Mitbestimmung stetig und auch **tiefgreifend verändert.** Derzeit wird gar von einer **neuen Qualität einer industriellen Revolution unter dem Stichwort Industrie 4.0 gesprochen.** Bereits jetzt sind Trends in der betrieblichen und überbetrieblichen Praxis zu erkennen, die jedenfalls das Potenzial haben, durch die fortschreitende Digitalisierung von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft weiter verstärkt zu werden.

So werden die **Zersplitterung von Arbeitsverhältnissen und Aufgaben** etwa im Falle von Crowdworking, **geteilte Arbeitgeberfunktionen**, **teilselbstständige Arbeit und On-Demand-Dienstleistungen** von sogenannten Online-Unternehmen aber auch von einer Reihe konventioneller Unternehmen praktiziert.

Gleichzeitig finden sich ArbeitnehmerInnen schon seit langer Zeit mit **einer Vielzahl von technischen und organisatorischen Veränderungen inner- und außerhalb der Betriebe konfrontiert.** Diese sind oftmals Teil eines langen kontinuierlichen Organisationsprozesses und haben **teils massive Auswirkungen auf Arbeitsrealitäten und Arbeitsbedingungen**. Dieses Phänomen von stetigen technischen Entwicklungen und der in diesem Zusammenhang von Arbeitgeberseite geforderten Flexibilität ist an sich nichts Neues. Es erscheint aber wahrscheinlich, dass durch den weiteren digitalen Wandel **Veränderungsprozesse intensiver und häufiger auftreten**, und dass deren **Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitsrealität unter Umständen noch tiefer greifen werden.**

Forderung

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher von der Bundesregierung eine Modernisierung des Mitbestimmungsrechts im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts.

Begründung

Den **digitalen Wandel gerecht zu gestalten** und die Produktivitätsfortschritte der Digitalisierung fair zu verteilen, setzt voraus, dass auch **auf kollektiv-arbeitsrechtlicher Ebene, die notwendigen Handwerkzeuge für ArbeitnehmerInnenvertreterInnen bereit stehen**, um Interessen zu organisieren, zu formulieren und zu vertreten, kurz: **den digitalen Wandel mitzugestalten**. Mitbestimmungsrechte müssen abgesichert und infolge neuer Herausforderungen ausgebaut und weiterentwickelt werden. Insbesondere Fragen der Arbeitsorganisation, des Datenschutzes sowie der Weiterbildung sind hier auf betrieblicher Ebene besonders relevant.

Die Forderungen im Detail

Geltungsbereich des ArbVG ausweiten

- Einbeziehung **aller persönlich oder wirtschaftlich abhängigen Beschäftigten** einschließlich freier DienstnehmerInnen, die wirtschaftlich abhängig ohne wesentliche Produktionsmittel arbeiten, in den Geltungsbereich des ArbVG. Dies soll auch dann der Fall sein, wenn kein formeller Dienstvertrag vorliegt. Weiters sind **kollektivvertragliche Schutzlücken im Zusammenhang mit Crowdworking**, auf kleinsten Aufträgen basierende Arbeit („Gig-Economy") und ähnlichen Phänomenen zu schließen.

- Nicht nur in diesem Zusammenhang muss im kollektivvertragsfreien Raum **zumindest das angemessene und ortsübliche Entgelt vergütet werden,** sofern eine Satzung oder ein Mindestlohn nicht erlassen wird. Fair „verhandelte" individuelle Vereinbarungen sind in diesem Zusammenhang reine Fiktion.

Möglichkeiten zur Gestaltung digitaler Veränderung schaffen: Betriebsvereinbarungen und faire Bedingungen durchsetzen

- Schaffung eines „Umstellungsplanes", der es Betriebsräten ermöglicht, **im Fall von schleichenden, digital getriebenen Veränderungen,** die Einfluss auf die künftige Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzsicherheit haben, **eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zusätzlich zu den im ArbVG bestehenden Regelungen zu Betriebsveränderungen bzw datenschutzrelevanten und menschenwürderelevanten Maßnahmen abzuschließen. Betriebsräte sollen dabei auch das Recht haben, unternehmensinterne und -externe ExpertInnen beizuziehen, wie dies bereits in Deutschland praktiziert wird.**

- Auf Ebene des ArbVG sollen im Rahmen der gesetzlichen Kollektivvertragssermächtigung Möglichkeiten geschaffen werden, digital bedingte Veränderungen der Arbeitsbedingungen sowie Betriebs- oder Branchenveränderungen auf überbetrieblicher Ebene zu gestalten.

- **Weitergeltung des bisherigen Kollektivvertrags** für jene ArbeitnehmerInnen, die von **digital bedingten Änderungen** der Arbeitsbedingungen betroffen sind. Es soll eine unveränderbare Nachwirkung gelten, bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen nur auf dem persönlich erreichten Niveau.

- **Erweiterung des Katalogs der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen für einschlägige Arbeitsschutzmaßnahmen, um** neuen gesundheitlichen Herausforderungen von Industrie 4.0 gerecht zu werden. Der Katalog soll auch **mobile Arbeit, „desksharing"und Wiedereingliederungsmaßnahmen** beinhalten.

- **Erweiterung des Katalogs der notwendigen, vor der Schlichtungsstelle erzwingbaren Betriebsvereinbarungen gemäß § 96a ArbVG für sämtliche Leistungsentgelte und alle Systeme der Beteiligung am Unternehmenserfolg**, die unter anderem auch typisch für die „Gig-Economy" sind.

- Klarstellung, dass bei Betriebsvereinbarungen zu **Arbeitszeit bzw -flexibilisierung jegliche kompensatorischen Maßnahmen abgeschlossen werden können.** Davon sollen etwa **auch** Zeitausgleichs- und Pausenregelungen für CrowdworkerInnen, kompensatorische Entgelte etc erfasst sein.

Bildungsfreistellung ausweiten

- **Erweiterung der Bildungsfreistellung aufgrund notwendiger Zusatzkenntnisse** zu digitalisierten Arbeitsorganisationsformen, Beschäftigtendatenschutz etc. Der Anspruch auf Bildungsfreistellung soll auch für ErsatzbetriebsrätInnen und Ersatz-JugendvertrauensrätInnen gelten.

Anpassung der Vertretungsstrukturen

- Möglichkeit, über Betriebs- und Unternehmensgrenzen hinweg Belegschaftsorgane zu wählen sowie **Ausdehnung der Überwachungsbefugnisse hinsichtlich Entgelt, SV-Meldungen etc im Rahmen des § 89 ArbVG auf alle „ArbeitnehmerInnen im Rahmen der mobilen Arbeit im weitesten Sinne" (einschließlich desksharing und ähnliche Formen)** und auf alle Beschäftigten, die im Rahmen des Betriebes oder einer betrieblichen Kooperation wie etwa Arbeitsgemeinschaften oder Joint Ventures etc tätig sind.

Mitbestimmung in Aufsichtsorganen ausweiten

- Verstärkte **Mitbestimmung in jenen Aufsichtsorganen und Sub-Gremien** wie Beiräten, Kuratorien, Ausschüsse des Aufsichtsrats usw. hinsichtlich Veränderungen der Arbeitswelt. Nicht erst eine grundsätzliche Änderung der Geschäftspolitik des Unternehmens soll ein aufsichtsratspflichtiges zustimmungspflichtiges Geschäft sein, sondern **auch stetige „schleichende bzw kontinuierliche Veränderungen", wie sie oben aufgezeigt werden.**

Arbeitspätze für Menschen mit Behinderung ausbauen

- Im Zuge der Digitalisierung ergeben sich neue Möglichkeiten um Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu erhalten und unter Einbeziehung neuer Technologien auszubauen und zu verbessern. Neben dem Drang nach Produktivitätssteigerung muss ein Augenmerk darauf gelegt werden, dass vor allem Menschen mit Behinderung der Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht wird und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Digitalisierung bietet eine Chance, verstärkt Menschen mit Behinderung auch in Wirtschaftszweigen zu beschäftigen in denen es bis zum jetzigen Zeitpunkt seitens des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales Ausnahmeregelungen gibt. Es bedarf einer Evaluierung der Ausnahmeregelungen sowie einer Verpflichtung der Arbeitgeberseite verstärkt in diesem Bereich zu investieren. (BEinstG, §1 Abs. 2)

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Mitbestimmungsfreundliche Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrund-Verordnung

- Sicherstellung der ArbVG-Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in der geplanten Novelle zum Datenschutzgesetzes.
- Mitwirkungsrecht des Betriebsrates bei der Bestellung des/r betrieblichen Datenschutzbeauftragten.
- Vertretungsrecht des Betriebsrates in Angelegenheiten des betrieblichen Datenschutzes.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

FSG
Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 3

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

DIGITALE KOMPETENZEN FÜR ERFOLGREICHE TEILHABE IN DER DIGITALISIERTEN LEBENS- UND ARBEITSWELT

1. Die Kompetenzziele des digitalen Kompetenzmodells (www.digikomp.at) sind in der Unterrichtspraxis auf allen Bildungsstufen altersgemäß zu verankern und umzusetzen. Kinder sollen möglichst früh im eigenverantwortlichen Umgang mit digitalen Technologien vertraut gemacht werden. Kein Kind soll die Pflichtschule ohne Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, Rechnen, Englisch, digitale Kompetenzen) verlassen, da sie die Voraussetzung für weiterführende digitale Kompetenzen und lebensbegleitende Bildung sind.
2. Erarbeitung eines Fahrplans zum Ausbau der Ausbildungsplätze in den besonders stark nachgefragten Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)-Fachausbildungen im dualen System, den berufsbildenden Schulen sowie den Hochschulen; Erhöhung der Abschlüsse in den besonders nachgefragten IKT-Fachberufen durch die Reduktion von Dropouts.
3. Verpflichtende Weiterbildung für alle PädagogInnen zu den Inhalten, Methoden und Möglichkeiten des digitalen Lernens in allen Schulstufen. Attraktive Angebote für „digital immigrants“ (Menschen, die in der „vordigitalen“ Welt aufgewachsen sind) ohne digitale Kompetenzen im Lehrberuf. Bereitstellung eines digitalen Profils für alle LehrerInnen mit Email-Adresse für die Kommunikation mit SchülerInnen und Eltern, Webspace für eigene Homepages, Datenclouds für die Zugriffe auf ihre Unterrichtsmaterialien, sowie als Zugang zu weiteren E-Services. usw. Die notwendige Hardware für digitales Unterrichten ist von der Schule für die Lehrkräfte bereitzustellen.
4. Ausstattung aller Pflichtschulen mit leistungsfähiger IT-Infrastruktur sowie Tablet-Klassensets zur Erprobung digitaler Lernmethoden, angelehnt an das Mobile-learning-Projekt. Entwicklung von sozial verträglichen Finanzierungsmodellen für digitale Lernbegleiter (z.B. Tablets, Notebooks u.Ä.) im Sinne der Lernmittelfreiheit in den höheren Schulen. Schaffung einer Finanzierungsbasis für qualitätsvolle freie Bildungsressourcen (OER) im Rahmen der Schulbuchaktion. Bereitstellung eines umfassenden, qualitätsgesicherten Pools an freien und veränderbaren Bildungsressourcen für Lehrkräfte.
5. Klare Vorgaben für die Nutzung von schülerInnen- und lehrerInnenbezogenen Daten für Partner von Bildungseinrichtungen und zur Verfügungsstellung von Vertragsschablonen und Datenschutzvereinbarungen mit den Erziehungsberechtigten und Personalvertretungen.

Begründung:

Digitale Bildung befähigt Menschen digitale Wissensquellen, digitale Lernbegleiter und neue digitale Medien sowie Kommunikationsmittel für Lernprozesse, berufliche Qualifikation und im individuellen und gesellschaftlichen Interesse bewusst, verantwortlich, reflektiert und zielgerichtet einzusetzen. Eine hochwertige und breite digitale Bildung für alle Mitglieder der Gesellschaft ist somit nicht nur eine Notwendigkeit zur Erstellung von Chancengerechtigkeit und Teilhabemöglichkeiten, sondern auch eine Voraussetzung für eine Weiterentwicklung der Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft im allgemeinen Interesse. Um das volle kreative und produktive Potential der österreichischen Bevölkerung zu aktivieren und die Grundlage für ein erfolgreiches Wirtschaften in einer digitalisierten Ökonomie zu legen, müssen in den Schulen digitale Kompetenzen vermittelt und die Jugendlichen für eine digitalisierte Arbeitswelt vorbereitet werden. Ein Schlüssel dazu sind moderne Ausbildungspläne in der beruflichen Bildung sowie ausreichende Ausbildungsplätze für gefragte IKT-Fachberufe.

Gleichzeitig schaffen die technologischen Fortschritte neue Spaltungen durch ungleichen Zugang zu Bildung. Eine Spaltung in jene, die mit Hilfe digitaler Kompetenzen und Infrastruktur die gigantische Welt der digitalen Informationen für sich und den gesellschaftlichen Fortschritt nutzen können und jene, die von der digitalen Wissensgesellschaft entweder völlig ausgeschlossen werden oder als KonsumentInnen den neuen Machtkonglomeraten des Internets ausgeliefert sind. Um diese Spaltung zu verhindern, braucht es eine umfassende Vermittlung digitaler Kompetenzen und der Grundkompetenzen in der Pflichtschule sowie den Zugang zu hochwertiger Hardware für digitalgestütztes Lernen in allen Schulen. Teil dieser digitalen Bildungsinfrastrukturen sind auch freie digitale Lernmaterialien, die im Sinne der Schulbuchaktion kostenfrei von Lehrkräften, Eltern und SchülerInnen genutzt werden können.

Als wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Vermittlung digitaler Kompetenzen braucht es neben dem Zugang zur digitalen Bildungsinfrastruktur vor allem motivierte und kompetente Lehrkräfte. Dafür sind innovative Schulungs- und Ausbildungskonzepte für Lehrkräfte sowie entsprechende E-Services zur Gestaltung, Planung und Durchführung des Unterrichts nötig. Dabei liegt die besondere Herausforderung darin, auch jene Lehrkräfte mitzunehmen, die sich bisher am rein analogen Unterricht orientiert haben.

Durch den Einsatz digitaler Lernmittel wird es möglich, umfangreiche Daten zum Bildungsprozess der SchülerInnen zu erheben. Die durch die Analyse und Verknüpfung der Lerndaten gewonnenen pädagogischen Informationen bergen ein großes Potential zur Optimierung individueller Lernprozesse und der Prognose künftiger Lern- und Leistungsentwicklungen (Learning Analytics). Damit einher geht aber auch ein beachtliches Diskriminierungs- und Datenschutzrisiko. Zusätzlich zu den Lerndaten laufen über die Schulserver und digitalen Services der Schule viele persönliche und schützenswerte Daten der SchülerInnen und Eltern zusammen.

Daher müssen die Vorgaben über den schulischen Datenschutz bzw. –sicherheit verstärkt werden. Dies betrifft im Besonderen die Verwendung und Auswertung der Nutzungsdaten von SchülerInnen durch schulischer Kooperationspartner und e-Service-Anbietern.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 4

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

KLARE RAHMENBEDINGUNGEN ZUM AUTOMATISIERTEN FAHREN

Automatisiertes Fahren, also das selbständige, zielgerichtete Fahren eines Fahrzeugs im realen Verkehr ohne Eingriff des Fahrers, hält in seinen unterschiedlichen Abstufungen und Facetten nach und nach Einzug in unser Verkehrssystem. Im Frühjahr 2016 wurden in Österreich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Einstieg in das automatisierte Fahren festgelegt.

Automatisiertes Fahren bedeutet, dass Fahrzeuge und Infrastruktur stärker vernetzt sein werden, womit ua auch ein effizienteres und sichereres Verkehrssystem erreicht werden soll.

Der Einsatz automatisiert fahrender Fahrzeuge muss zu mehr Nachhaltigkeit im Verkehr, zu höherer Verkehrssicherheit sowie Leistbarkeit von Mobilität beitragen. Automatisiertes Fahren muss weiters auch zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Verkehrssektor führen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer richtet folgende Forderungen an den EU-Gesetzgeber sowie an die Bundesregierung, mit den Zielen, eine qualitätsvolle Beschäftigung und ein nachhaltiges Verkehrssystem im Hinblick auf den Einsatz von automatisierten Fahrzeugen sicherzustellen:

- Sogenannte „moralische Entscheidungen“ (welche Opfer warum bei Unfällen des automatisierten Fahrens in Kauf genommen werden) müssen gesellschaftlich diskutiert und von der Politik vorgegeben werden und liegen weder im Ermessen der Hersteller noch der einzelnen NutzerInnen.
- Anfallende Daten dürfen nicht kommerziell genutzt werden. Sie dienen lediglich den ausführenden Stellen zur Information bezüglich Verkehrssituation, Verkehrsmodellierungen, Flottenmanagement usw. Auch Gesetzgeber, Behörden und Forschungsinstitutionen haben Zugriff zu diesen Daten.
- Die Finanzierung von möglichen notwendigen Anpassungen der Verkehrsinfrastruktur müssen durch HerstellerInnen und NutzerInnen der automatisierten Fahrzeuge mitgetragen werden, dauerhafte Subventionen durch die Allgemeinheit werden abgelehnt.
- Fragen der Haftung können nicht automatisch auf die LenkerInnen abgewälzt werden. Es braucht klare Regeln für die Haftung der unterschiedlichen Beteiligten (ua HerstellerInnen, DienstleisterInnen, InfrastrukturbetreiberInnen, andere beteiligte VerkehrsteilnehmerInnen, NutzerInnen automatisierter Fahrzeuge).
- Automatisiertes Fahren darf nicht zu Berufsbildern führen, in denen ArbeitnehmerInnen nur noch monotone oder unqualifizierte Resttätigkeiten durchführen. Vielmehr bedarf es einer Aufwertung der Berufsbilder und der frühzeitigen Definition neuer Berufsbilder samt Ausbildungscurricula.

- Sämtliche Ausbildungsschienen zur Erlangung von Lenkberechtigungen und Befähigungsnachweisen sind rechtzeitig an die neuen Anforderungen des automatisierten, vernetzten Fahrens anzupassen.
- Welche Straßen für automatisiertes Fahren adaptiert und freigegeben werden, muss verkehrspolitischen und gesellschaftlichen Zielen folgen. So beispielsweise im ländlichen Raum, in dem automatisiertes Fahren die Funktion des kleinräumigen öffentlichen Verkehrs bzw des Zubringers zu den ÖV Achsen übernehmen kann.
- Platooning, also ein Fahrzeugkonvoi, bei dem mehrere Fahrzeuge per WLAN-Verbindung aneinander gekoppelt sind, hat nicht nur Vorteile, sondern ist mit einer Reihe von offenen Fragen und Problempunkten behaftet, ähnlich wie die Diskussion um die Einführung von „Gigalinern“ (kostspielige Anpassungen bei der Infrastruktur, Verkehrssicherheitsfragen etc). Ein Ignorieren dieser auch mit hohen Kosten verbundenen Aspekte würde zu einem Wettbewerbsnachteil für ökologische Verkehrsträger führen. Es muss daher nicht nur eine umfassende und eingehende technische Beurteilung, sondern auch eine gesamtwirtschftliche Kosten-Nutzen-Analyse, sowie eine gesellschaftspolitische Diskussion über die Sinnhaftigkeit des Einsatzes dieser neuen Technologie erfolgen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 5

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

SOZIALSTAAT STÄRKEN UND PROGRESSIV WEITERENTWICKELN

Globale Verunsicherung, Abstiegsängste und Kriminalitätsfurcht beruhen vielfach auf wachsender Ungleichheit in der Gesellschaft und hoher Arbeitslosigkeit. Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat nicht nur für die Realwirtschaft und den Arbeitsmarkt verheerende Folgen gehabt, auch das Vertrauen der Menschen in Politik, Institutionen und in die Zukunft wurde massiv erschüttert. Auf diese verbreiterte Verunsicherung kann es nur eine Antwort geben: nämlich einen starken und verlässlichen Sozialstaat. Der Sozialstaat in Österreich funktioniert – das soll keinesfalls ein dauerhaftes Einfrieren des Status quo bedeuten, es bedeutet vielmehr, den Sozialstaat nach der Devise „Umbau statt Abbau" weiterzuentwickeln.

Der Sozialstaat soll deshalb progressiv weiterentwickelt werden, um den aktuellen und den zukünftigen Herausforderungen, wie der Auseinanderentwicklung von Arm und Reich oder den strukturellen Umbrüchen in Wirtschaft und Gesellschaft gerecht werden zu können. Dabei muss aber der Mensch mit seinen Bedürfnissen im Zentrum stehen.

Dass das Vertrauen in den Staat gerechtfertigt ist, haben die Erfahrungen im Gefolge der Finanz- und Wirtschaftskrise gezeigt: Jene Länder mit einer starken sozialstaatlichen Absicherung und einer funktionierenden Sozialpartnerschaft sind deutlich besser durch die Krise gekommen als andere. Der Vorteil eines gut ausgebauten Sozialstaats liegt darin, dass er Menschen in schwierigen Lebenslagen unterstützt und gleichzeitig zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stabilität beiträgt. Der österreichische Sozialstaat kann dabei für viele Länder ein Vorbild sein.

Trotzdem wird die Stabilität des österreichischen Systems immer wieder mit unredlichen Argumenten und statistischen „Kunstgriffen" in Frage gestellt und ein falsches Bild des Sozialstaats gezeichnet: „unkontrollierter Anstieg" der Ausgaben, „ausufernde" Sozialbudgets, Ursache für steigende Staatsverschuldung uvm.

Entgegen diesen Behauptungen zeigt ein Blick in die Vergangenheit und in die Vorausberechnungen, dass die vorhergesagte Kostenexplosion nicht stattgefunden hat und aller Voraussicht nach auch in Zukunft nicht stattfinden wird. Über 2 Jahrzehnte hinweg (1995 bis 2014) betrug der Anteil der Sozialausgaben am Bruttoinlandsprodukt (BIP) durchschnittlich rund 29 Prozent, mit einem gewissen Anstieg ab dem Wirtschaftseinbruch 2008/2009. Das bedeutet trotz aller (sozialen) Herausforderungen eine relativ stabile Sozialquote. Übersehen wird in diesem Zusammenhang auch oft, dass bei Berücksichtigung der Rückflüsse aus Einkommensteuer und Sozialbeiträgen der Nettoaufwand der öffentlichen Haushalte um einiges niedriger liegt. Die Sozialquote für das Jahr 2013 sinkt dadurch um -3,2 Prozentpunkte auf 26,5 %.

Viele sozialstaatliche Leistungen in Österreich stehen den Menschen abhängig von ihrer Lebenslage zur Verfügung, aber unabhängig von ihrem Einkommen: Familienbeihilfe, Gesundheitsleistungen, Bildung. Vom Sozialstaat profitieren letztlich alle Menschen, wenn auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten in ihrem Leben. Die universellen Leistungen des österreichischen Sozialstaats haben besondere Bedeutung für die unteren und mittleren Einkommensgruppen und helfen Menschen vor allem in jenen Phasen, in denen sie besonders schutzbedürftig sind: Am Anfang und am Ende des Lebens.

Die Hauptversammlung der Bundarbeitskammer fordert daher zur Weiterentwicklung des Sozialstaats:

- **100.000 Arbeitslose weniger bis 2020**

Die vordringlichste Aufgabe ist die Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit. Damit können die notwendigen budgetären Spielräume geschaffen werden, um die Sozialsysteme weiter zu entwickeln. Gelingt dieser Plan, neu geschaffene Arbeitsplätze auch mit Personen zu besetzen, die aktuell als arbeitslos registriert sind, gibt es eine Doppeldividende: Die Zahlung von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung für diese Personen fällt weg, im Gegenzug fließen dem Staat durch die nunmehr Beschäftigten Abgaben und Steuern zu. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es vor allem öffentliche und private Investitionen, intelligente Formen der Arbeitszeitverkürzung, Bildungsmaßnahmen und konsequente Umsetzung der Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping.

- **Beschäftigung schaffen, von der die Menschen leben können**

Während die 10 Prozent mit den höchsten Einkommen von 2005 bis 2010 Zuwächse um 18 Prozent hatten, mussten die 10 Prozent mit den niedrigsten Einkommen im selben Zeitraum Einkommensverluste hinnehmen. Die Menschen brauchen Arbeit, von der sie gut leben können.

- **Soziale Dienstleistungen ausbauen, va Pflege, Ganztagsschulen, Kinderbetreuung**

Diese Dienste stehen den Menschen großteils unabhängig vom Einkommen zur Verfügung und wirken für Menschen im niedrigen Einkommensdrittel besonders günstig, da diese viele Leistungen privat nicht finanzieren könnten: Die von Kindern im untersten Einkommensdrittel in Anspruch genommenen Bildungsleistungen entsprechen 44 Prozent der Haushaltseinkommen.

- **Vermögen besteuern, Steuerflucht und Steuervermeidung bekämpfen und Arbeit entlasten**

Die aktuelle Wifo-Verteilungsstudie (2016) zeigt, dass die Menschen bisher recht genau das, was ihrem Einkommen entspricht, zur Finanzierung des Sozialstaats beitragen: Die Haushalte im unteren Drittel der Primäreinkommensverteilung erzielten 12 Prozent aller Primäreinkommen und zahlten zehn Prozent aller Steuern und Sozialabgaben. Umgekehrt erzielten die Haushalte im oberen Einkommensdrittel 60 Prozent aller Primäreinkommen und zahlten 63 Prozent aller Steuern und Sozialabgaben. Besorgniserregend ist allerdings das Ausmaß von Steuerflucht und den Steuervermeidungsstrategien multinationaler Konzerne. Aktuelle Schätzungen (Zucman, 2014) gehen davon aus, dass zumindest 6 Billionen Euro (zumeist unversteuert) in Steueroasen gebunkert sind, und die OECD (2015) geht davon aus, dass die Steuervermeidungspraktiken internationaler Konzerne, jährlich zu Körperschaftsteuerausfällen von bis zu 240 Mrd. USD führen.

Der Sozialstaat wird allerdings zu stark über eine Belastung der Arbeitseinkommen finanziert. Höhere Steuern auf Vermögen und Vermögenseinkommen, vor allem auch auf hohe Erbschaften, und die wirkungsvolle Bekämpfung von Steueroasen und der Steuervermeidungspraktiken multinationaler

Konzerne würden die Finanzierungsgrundlagen des Sozialstaates erheblich verbessern, die Arbeitseinkommen entlasten und für mehr Leistungsgerechtigkeit sorgen.

- **Systematische Verschlechterungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) und des Sozialsystems verhindern**

Die Mindestsicherung ist das finanzielle Auffangnetz für Menschen, die weder durch Erwerbsarbeit noch durch (andere) Sozialleistungen die Möglichkeit haben, ein Mindesteinkommen zu erreichen und auch keine Ersparnisse haben, auf die sie zurückgreifen können. Die BMS ist damit eine Leistung zur Existenzsicherung ähnlich wie vorher die Sozialhilfe, aus deren Reform sie entstanden ist. Sie ist eine Grundvoraussetzung, um den Betroffenen eine gewisse Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zur ermöglichen.

Jene, die das „letzte Auffangnetz“ aufknüpfen wollen, verfolgen nur ein Ziel: nämlich das Sozialsystem insgesamt zu schwächen – dies gilt es zu verhindern. Der Sozialstaat ist eine der zentralen Errungenschaften der ArbeitnehmerInnenbewegung und muss den neuen Herausforderungen entsprechend weiterentwickelt, darf aber nicht geschwächt werden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 6

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

GEWERBEORDNUNGSREFORM – RECHTE VON ARBEITNEHMERINNEN UND KONSUMENTINNEN SICHERN

Die Bundesregierung hat im Juli beschlossen, die Gewerbeordnung im Herbst 2016 zu reformieren. Dazu wurden Eckpunkte vereinbart, wie zB dass ein einziger Gewerbeschein die Ausübung aller freien Gewerbe ermöglichen solle, dass die Liste der reglementierten Gewerbe durchforstet werden und die Genehmigung von Betriebsanlagen erleichtert werden solle.

Für die Anwendbarkeit eines Kollektivvertrages ist die Zuordnung eines/einer ArbeitgeberIn zu einer Fachorganisation bzw -gruppe der Wirtschaftskammer maßgeblich. Auch bei den freien Gewerben erfolgt diese gemäß der angemeldeten Tätigkeit. Im Falle der Kollision mehrerer Gewerbeberechtigungen ist der/die ArbeitgeberIn bei mehreren Fachorganisationen Mitglied, die Kollision der Kollektivverträge ist in § 9 Arbeitsverfassungsgesetz geregelt.

Eine Reform der Gewerbeordnung 1994, die mit einem einzigen Gewerbeschein die Ausübung aller freien Gewerbe ermöglicht, darf nicht dazu führen, dass die Feststellung, welcher Kollektivvertrag für ein Arbeitsverhältnis gilt, erschwert oder sogar unmöglich gemacht wird. Die Reform sollte sogar dazu genützt werden, den Rechtsschutz für ArbeitnehmerInnen bei der Feststellung des richtigen Kollektivvertrages zu verbessern.

Hinsichtlich der Öffnungszeiten müssen Schranken für Sonderrechte (zB Nebenbetriebsrechte gem § 32 Abs 2 GewO) für Tankstellen, Bäcker, Fleischer, Konditor etc weiterhin wirksam bleiben. So darf eine bloße Scheinerklärung im Rahmen des freien Gewerbes zB eine Tankstelle zu betreiben, um in den Genuss der Ausnahmeregelungen des § 2 iVm § 157 Abs 2 ÖffnungszeitenG (Sonntagsöffnung) zu kommen, nicht diese Wirkung haben. Ebenso ist im Rahmen der Diskussion über eine etwaige Freigabe von Gastgewerbe, Konditor-, Bäcker- und Fleischergewerbe das ÖffnungszeitenG zu beachten.

Bei der GewO-Reform muss zudem der Verbraucherschutz gebührend berücksichtigt bleiben. Würden sich durch die Freigabe bestimmter Gewerbe Risiken für Gesundheit, Leben und Vermögen der VerbraucherInnen ergeben, sollte man von einer Freigabe Abstand nehmen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung daher, auf bei der Reform der Gewerbeordnung folgendes zu gewährleisten:

- **Eine reformierte Gewerbeordnung muss auf das bestehende Kollektivvertragssystem Rücksicht nehmen und Rechtssicherheit für die Arbeitsvertragsparteien, für Betriebsräte und die kollektivvertragsabschließende Gewerkschaft gewährleisten sowie die Quantität und Qualität der Lehrlingsausbildung gewährleisten.**

- **Die konkrete Art der Gewerbeausübung muss verbindlich und im ordentlichen Rechtsweg überprüfbar deklariert werden und durch alle Personen auf einfache Art und Weise kostenlos transparent ersichtlich sein. Der anzuwendende Kollektivvertrag muss nach wie vor über die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Arbeitgeberunternehmens klar und unkompliziert bestimmbar sein, Verletzungen der Deklarationspflicht müssen bestraft werden.**

- **ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte müssen im Falle von Rechtsstreitigkeiten einen verbesserten Rechtsschutz zur Ermittlung der relevanten Sachverhaltselemente erhalten, um feststellen zu können, welcher Kollektivvertrag für sie gilt. Der anzuwendende Kollektivvertrag muss sich an der konkreten Tätigkeit des Betriebes orientieren und nicht nach einer uU falschen Zuordnung des/der ArbeitgeberIn in die Fachorganisation der Wirtschaftskammer.**

- **Es ist unbedingt sicherzustellen, dass es durch die geplante Einführung eines einheitlichen freien Gewerbes zu keiner Aushöhlung der Schutzregelungen des ÖffnungszeitenG kommen kann. Gemeinsame gesellschaftlich möglichst synchrone arbeitsfreie Zeiten (va der arbeitsfreie Sonntag) sind abzusichern, um ein menschenwürdiges Sozialleben zu ermöglichen.**

- **Bei der Durchforstung und Neuordnung der reglementierten Gewerbe dürfen weder Qualität und Angebot des dualen Systems der Lehrausbildung noch die Qualität der Gewerbeausübung verschlechtert werden. Es muss daher auch sichergestellt werden, dass die Voraussetzungen für die Ausbildung von Lehrlingen – wie insbesondere die fachliche Qualifikation – vorliegen.**

- **Die Erleichterung des Zugangs zur Gewerbeausübung darf nicht zu einer Ausweitung von Scheinselbstständigkeit führen. Die Zugangsvoraussetzungen zu den reglementierten Gewerben sollen überprüft und gegebenenfalls erleichtert werden, um mehr Chancengleichheit unterschiedlicher Gruppen im Berufsleben zu erreichen.**

- **Interessen der KonsumentInnen absichern, insbesondere bei Gewerbearten, die die Gesundheit, das Leben und/oder das Vermögen von KonsumentInnen betreffen. Diese Gewerbearten sollten daher weiterhin reglementiert bleiben.**

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 7

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

FAIRE BUNDESZUSCHÜSSE ZUR KRANKENVERSICHERUNG DER PENSIONISTEN FÜR ALLE BERUFSGRUPPEN (HEBESÄTZE)

Auch in der Krankenversicherung soll jeder Pensionist gleich viel wert sein. Derzeit zahlt der Bund aus allgemeinen Steuermitteln unterschiedlich hohe Zuschüsse zur Krankenversicherung der Pensionisten. Die Bauern und die gewerblich Selbstständigen erhalten deutlich höhere Zuschüsse als die Arbeiter und Angestellten.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung auf, die Zuschüsse zur Krankenversicherung der Pensionisten im Bereich der Bauern und gewerblich Selbständigen zu senken und im Bereich der Arbeiter und Angestellten zu erhöhen.

Die Pensionsversicherungsträger haben von jeder Pension einen Krankenversicherungsbeitrag in der Höhe von 5,1 % einzubehalten und an die Krankenversicherungsträger abzuführen. Diesen Beitrag, den jeder Pensionist selbst leistet, erhöht der Bund aus allgemeinen Steuermitteln (Hebesatz). Für Arbeiter und Angestellte beträgt dieser Hebesatz 178 %, bei den gewerblich Selbstständigen 196 % und bei den Bauern 387 %. Das heißt bei einer Pension von € 1.000 zahlt der Pensionist € 51 an Krankenversicherungsbeitrag. Dieser Betrag wird bei Arbeitern und Angestellten auf € 90,78 (178 %), bei Selbstständigen auf € 99,96 und bei den Bauern auf € 197,37 erhöht. Betrachtet man das Reinvermögen der Krankenversicherungsträger, zeigt sich, dass gerade jene Träger ein hohes und steigendes Reinvermögen ausweisen, die auch einen hohen Hebesatz haben. So soll das Reinvermögen bei der Sozialversicherungsanstalt der Bauern von 195,7 Mio Euro im Jahr 2014 auf 368 Mio Euro im Jahr 2018 ansteigen (GVR Mai 2016).

Diese unterschiedlichen Hebesätze werden auch mit den verschiedenen Pensionslastquoten begründet. Die Pensionslastquote ist das Verhältnis von Beitragszahlern und Pensionsempfängern. Bei den gewerblich Selbstständigen ist es jedoch so, dass sich die Versichertenstruktur in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert hat (steigende Zahl an Einpersonenunternehmen (EPU) und neuen Selbstständigen).

	ASVG	GSVG	BSVG	VAEB
Hebesatz Bund in %	178 %	196 %	387 %	308 %
Pensionslastquote	601	426	1248	773

Bei den Arbeitern und Angestellten müssen 1.000 Beitragszahler 601 Pensionsbezieher, bei den gewerblich Selbstständigen müssen 1.000 Beitragszahler nur 426 Pensionsbezieher finanzieren. Die Bauern haben zwar die schlechteste Pensionslastquote, auf 1.000 Beitragszahler kommen 1.248 Pensionsbezieher. Aber auch hier zahlt der Bund mehr zur Krankenversicherung dazu, als nach der Pensionslastquote geboten wäre.

Eine Senkung der Hebesätze bei den Bauern und Selbstständigen würde zu einer Entlastung des Bundes führen. Diese Mittel sollen bei Arbeitern und Angestellten zu einer Anhebung der Hebesätze verwendet werden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

FSG
Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 8

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

BUNDESARBEITSKAMMER FORDERT ANGEMESSENE HEILMITTELPREISE

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert von der Bundesregierung

- **Transparenz bei der Preisfestsetzung für Heilmittel und die Bildung des EU-Durchschnittspreises auf Basis der tatsächlichen Erstattungspreise,**
- **keine Preisunterschiede bei wirkstoffgleichen bzw wirkstoffähnlichen Heilmitteln und**
- **die Einführung von Preisobergrenzen auch für Heilmittel, die nicht im Erstattungskodes (EKO) angeführt sind (sogenannte No-Box) sowie**
- **volkswirtschaftlich gerechtfertigte Preise für innovative Arzneimittel und gemeinsame Lösungen auf europäischer Ebene zu suchen (zB durch die Einführung einer europäischen Preisagentur).**

Die Ausgaben für Heilmittel in der Krankenversicherung stiegen in den Jahren 1998/99, 2006-2008 und wieder seit 2014 stärker an als die Beitragseinnahmen. Diese Entwicklung ist vor allem auf die Zulassung innovativer Arzneimittel zurückzuführen. Für patentgeschützte Medikamente können Pharmaunternehmen aufgrund ihrer marktbeherrschenden Stellung Monopolpreise verlangen, die ihnen hohe Gewinne sichern, aber die finanzielle Leistungsfähigkeit des Gesundheitssystems überfordern. Für innovative Arzneimittel ist bei der Preisfestsetzung für die Aufnahme in den EKO des Hauptverbands derzeit auf das Kosten/Nutzenverhältnis abzustellen. Als Preisobergrenze sieht das ASVG lediglich vor, dass der EU-Durchschnittspreis nicht überschritten werden darf. Dieser EU-Durchschnittspreis wird auf Basis der gemeldeten offiziellen Listenpreise gebildet, wobei Refundierungsmodelle und Rabatte nicht einberechnet werden. In vielen Fällen stellen Pharmaunternehmen keinen Antrag auf Aufnahme in den EKO mehr, weil ein Anspruch auf Finanzierung des Heilmittels durch die Krankenversicherung für die Versicherten auf Grund der bestehenden Rechtslage im Einzelfall auch gegeben sein kann, wenn das Heilmittel nicht im EKO angeführt ist. Für Produkte, die nicht im EKO angeführt sind (sogenannte No-Box), sind gesetzlich keine Preisobergrenzen vorgesehen. Eine weitere Problematik stellen derzeit die Preisdivergenzen für wirkstoffgleiche bzw wirkstoffähnliche Arzneimittel, die zu unterschiedlichen Preisen in EKO angeführt sind, dar.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 9

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

SICHERSTELLUNG EINER QUALITÄTSSICHERNDEN PERSONALAUSSTATTUNG IN GESUNDHEITS- UND PFLEGEORGANISATIONEN TROTZ GUKG-NOVELLE

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher die Bundesregierung auf, im Rahmen der laufenden Finanzausgleichsverhandlungen und der Neuverhandlung der Zielsteuerungsverträge und des Österreichischen Strukturplans Gesundheit (ÖSG) zur Sicherung der Versorgungsqualität folgende Punkte mitzuverhandeln sowie einer klaren rechtlichen Regelung zuzuführen:

- **Entwicklung und verbindliche Einführung von für Krankenanstalten, Pflegeheime und mobile Dienste geltende Pflegepersonalregelungen auf der Grundlage einer nach Anwendungsbereichen abgestuften, aber vereinheitlichten wissenschaftlichen Methodik der Personalbedarfsberechnung bzw aushilfsweise (subsidiär) die Festlegung verbindlicher Mindest-Personalschlüssel, soweit und solange wissenschaftliche Personalbedarfsberechnungsmethoden noch nicht zur Verfügung stehen.**
- **Transparente Darstellungen der Methoden und Parameter und regelmäßige Evaluierung der Ergebnisse;**
- **Novellierung des Pflegefondsgesetzes hinsichtlich der Mindestpersonalausstattung für mobile Dienste und Pflegeheime als Bedingung für die Förderung der Länder;**
- **Schaffung und Durchsetzung finanzieller Anreize für Krankenanstalten im Rahmen des LKF-Systems zur Einhaltung von Strukturqualitätskriterien (Mindestpersonalausstattung) und**
- **strukturelle Einbindung der Bundesarbeitskammer in den ÖSG-Weiterentwicklungsprozess in der Bundesgesundheitsagentur.**

Ein wesentliches Ziel der aktuellen Gesundheitsreform ist die Einhaltung des Kostendämpfungspfades durch Bund, Länder und Sozialversicherung, dh die Ausgaben für das Gesundheitssystem sollen lediglich „gedämpft“ steigen. Die Länder sind angesichts der stetig gestiegenen Ausgaben für mobile und stationäre Langzeitpflege – trotz der Etablierung des Pflegefonds – ebenfalls bestrebt, die Sozialhilfeausgaben zu dämpfen. Bis zu 70 % der laufenden Betriebskosten in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen entfallen auf Personalkosten, deshalb wird insbesondere beim Personal angesetzt.

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

Eine weitere Schwierigkeit liegt in der föderalen Struktur des Gesundheits- und Langezeitpflegebereichs. Die Personalausstattungsregelungen und Berechnungsmethoden für Krankenanstalten, Pflegeheime sind für mobile Pflegedienste in allen Bundesländern höchst unterschiedlich und teilweise intransparent. Dazu kommen methodische Unzulänglichkeiten zur Berechnung des Personalbedarfs. Daher ist die Erarbeitung eines einheitlichen Personalschlüssels notwendig.

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

In Österreich fehlen Vorgaben zur Methodenwahl in der Personalbedarfsplanung in Spitälern, Pflegeheimen und bei mobilen Diensten. Die in Geltung stehenden Ermittlungsmethoden zeigen eine Vielzahl an unterschiedlichen Ansätzen. Versorgungs- und Betreuungsqualität setzt eine Personalausstattung voraus, die nach wissenschaftlichen Grundsätzen ermittelt werden muss, einer ständigen Evaluierung bedarf, nach Anwendungsbereichen zu differenzieren ist und schließlich unter diesen Bedingungen vereinheitlicht werden muss. Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt ist die Transparenz der Berechnungsmethoden. Bis diese Voraussetzungen erfüllt sind, sind verbindliche Mindest-Personalschlüssel festzulegen.

Zur Umsetzung der Personalberechnung sind im Pflegefondsgesetz und für Spitäler im Rahmen des LKF-Systems Vorkehrungen zu treffen, dass Bundesländer und Einrichtungen, die sich nicht an die entwickelten Planungsinstrumente halten, monetäre Nachteile erfahren.

Die Arbeiterkammer ist die gesetzliche Interessenvertretung der unselbstständigen Angehörigen der nichtärztlichen Gesundheitsberufe. Obwohl die Personalausstattung ein wesentliches Qualitätselement darstellt, hat sie keinen Einfluss auf Änderungen des ÖSG. Das sollte in der neuen Art 15a-Vereinbarung zum Gesundheitswesen geändert werden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 10

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

GERECHTE VERTEILUNG VON ARBEITSZEIT ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN UNTERSTÜTZEN

Ausgangslage

Die Erwerbsarbeitszeit von Frauen und Männern unterscheidet sich nach wie vor sehr stark: Während Frauen im Jahresdurchschnitt 2015 zu 48 % in Teilzeit arbeiteten, lag der Anteil bei den erwerbstätigen Männern nur bei 10 %. Damit verbrachten Männer im Durchschnitt 39,8 Stunden in der Woche mit Erwerbsarbeit, bei Frauen waren es nur 31,6 Stunden.

Umgekehrt sind überlange Arbeitszeiten ein männliches Phänomen. So leisteten 223.000 Männer sechs oder mehr Überstunden pro Woche, während das nur bei 89.000 Frauen der Fall war.

Diese ungleiche Aufteilung wird durch verschiedene Rahmenbedingungen unterstützt. Auf der steuerlichen Seite begünstigen Regelungen wie die geringer besteuerten Überstunden hohe Arbeitszeiten bei den Männern, während die Partner-Einkommensgrenze beim Alleinverdienerabsetzbetrag Anreize für niedrige Frauenarbeitszeiten setzt.

Zusätzlich machen es ungenügende Öffnungszeiten in der Elementarbildung und fehlende schulische Ganztagesangebote für Eltern schwierig, ihr gewünschtes Arbeitszeitausmaß zu verwirklichen. Darüber hinaus werden die Kosten für diese Angebote oft unmittelbar mit dem Nettoeinkommen der Frauen gegengerechnet und wirken daher de facto wie eine indirekte Steuer. Damit hemmen die Kosten für Frauen oft die Aufnahme oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit.

Zielsetzungen

Eine ausgewogene Aufteilung der Erwerbsarbeitszeiten hat vielfältige Vorteile. Gesellschafts- wie auch gesundheitspolitisch ist es notwendig, die überlangen Erwerbsarbeitszeiten von Männern zu senken, um so gesundheitliche Beeinträchtigungen zu reduzieren und das Risiko von Arbeitsunfällen zu verringern. Umgekehrt soll Frauen ermöglicht werden länger zu arbeiten, damit ein ausreichendes Ausmaß ökonomischer Unabhängigkeit sowie eine bessere eigenständige soziale Absicherung erzielt werden kann.

Diese Stoßrichtung ist nicht nur politisch sinnvoll, sie entspricht auch den Wünschen der Beschäftigten selbst. So wollen (vornehmlich männliche) Vollzeit-Arbeitskräfte durchschnittlich um 1:48 Stunden pro Woche kürzer arbeiten, während (vorwiegend weibliche) Teilzeit-Arbeitskräfte um 2:42 Stunden länger arbeiten möchten. (Quelle: M. Schwendinger Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Realität; https://media.arbeiterkammer.at/wien/MaterialienWuG148.pdf)

Besonders bei Eltern soll die Familienarbeit gleichmäßiger verteilt werden. Damit würde beiden Elternteilen sowohl eine ausreichend hohe Erwerbsarbeitszeit für ein existenzsicherndes Einkommen als auch genug Zeit für die Kinder ermöglicht werden.

Positiv ist, das mit dem neuen Kinderbetreuungsgeld-Konto durch den Partnerschaftsbonus Anreize gesetzt werden, sich die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes (annährend) gleich zu teilen. Eine aktuelle (nicht repräsentative) Online-Umfrage der AK Wien zeigt, dass es auch ein großes Interesse der ArbeitnehmerInnen an Modellen gibt, die eine partnerschaftliche Teilung der Erwerbs- und Betreuungsarbeit in der Zeit danach fördern. Gefragt wurde nach der deutschen Idee der Familienarbeitszeit, das Zuschüsse vorsieht, wenn beide Eltern ihre Arbeitszeit auf rund 32 Stunden reduzieren. 60 Prozent meinen, das wäre jedenfalls ein interessantes Modell für sie. Ein weiteres Viertel hält es für „vielleicht interessant“. Die Idee bewerten Frauen wie Männer, aber auch Angestellte, ArbeiterInnen und öffentlich Bedienstete gleichermaßen positiv.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher:

- **die Schaffung der entsprechenden Rahmenbedingungen durch den weiteren Ausbau und die Verbesserung der pädagogischen Qualität und der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtungen,**

- **Erfassung von Arbeitszeitwünschen im Betrieb und darauf aufbauend die Erarbeitung von entsprechenden Arbeitszeitmodellen,**

- **Reduktion von Anreizen für überlange Arbeitszeiten durch die Verteuerung von Überstunden (zB Vorschlag Zuschlag eines Überstundeneuros, zahlbar vom Arbeitgeber),**

- **Beseitigung der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten: Mehrarbeitszuschlag ab der ersten Stunde,**

- **Entwicklungen von Anreizen über das Kinderbetreuungsgeld hinaus für partnerschaftliche Teilung, etwa durch eine Verknüpfung der Elternteilzeit mit einem Bonusmodell,**

- **verstärkte Nutzung bestehender Modelle wie der Solidaritätsprämie für Bereiche, in denen Frauen vorrangig beschäftigt sind.**

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

FSG
Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 11

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

PREISTRANSPARENZVERODNUNG TREIBSTOFFPREISE UND SPRITPREISRECHNER NEU

Das Preistransparenzgesetz, BGBl. I Nr. 54/2011, sowie die Preistransparenzverordnung Treibstoffpreise, BGBl. II Nr. 246/2011 bzw. BGBl. II Nr. 471/2013, erlauben die Erhöhung der Treibstoffpreise bei Tankstellen nur einmal pro Tag. Sie verpflichten Tankstellenbetreiber zudem Preisänderungen bei Superbenzin 95 und Dieselkraftstoff zu melden und jeweils umgehend in die Preistransparenz-Datenbank (Spritpreisrechner) einzutragen. Mit dem Betrieb der Datenbank und dem Onlineportal für den Preisvergleich (www.spritpreisrechner.at) ist die Energie-Control Austria betraut. Diese Regelung dient zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs bei Treibstoffpreisen, zur Erhöhung der Transparenz und sie ist gleichzeitig Voraussetzung für einen sinnvollen Preisvergleich. Die Gültigkeit der Preistransparenzverordnung ist mit 31.12.2016 befristet.

Wie eine Vielzahl von Mitgliederanfragen beweist, ist der Spritpreisrechner für KonsumentInnen zwecks Vergleichs der Treibstoffpreise unerlässlich, weshalb die Preistransparenzverordnung jedenfalls zu verlängern ist. Es wären jedoch im Sinne einer noch höheren Transparenz und besseren Verwendbarkeit der erhobenen Daten einige Änderungen in der Ausgestaltung des Rechners notwendig.
Um die günstigsten Tankstellen zu finden, können KonsumentInnen derzeit am –Spritpreisrechner entweder nach Adresse oder nach Bundesland bzw. politischen Bezirk suchen. Bei der Suche mit Adresseingabe und bei der Bezirksabfrage werden zu dem gewählten Treibstoffprodukt die Preise der fünf günstigsten Tankstellen angezeigt, bei der Bundeslandabfrage erhalten sie die zehn günstigsten Preise des jeweiligen Landes. Die Tankstellen erscheinen jeweils auf einer Karte und werden darunter auch aufgelistet und nach Preishöhe sortiert. Weiters zeigt der Spritpreisrechner zu jeder Tankstelle Informationen, wie die Öffnungszeiten, Shopangebot etc.
KonsumentInnen sind allerdings oft gezwungen während einer längeren Fahrt zu tanken, sodass sie ein hohes Interesse daran haben, über die Spritpreise entlang der geplanten Reiseroute Bescheid zu wissen. Da dies derzeit seitens des Spritpreisrechners nicht geleistet wird, ist hier eine Erweiterung notwendig.

Im Hinblick auf die positiven Erfahrungen mit der Transparenzdatenbank sollte die bestehende Regelung darüber hinaus möglichst rasch unbefristet verlängert werden. Dies trägt nicht nur zu einer wesentlichen Erhöhung der Rechtssicherheit für die Tankstellenbetreiber bei, sondern senkt auch insgesamt die Kosten – im Vergleich zu befristeten Regelungen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher:

1. Die unbefristete Verlängerung der beiden Verordnungen.
2. Die Neukonzipierung des Onlineportals www.spritpreisrechner.at dergestalt, dass es KonsumentInnen möglich ist, die Spritpreise nicht nur standortbezogen, sondern auch entlang einer individuellen Fahrtstrecke abzufragen.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 12

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

MIETRECHTSREFORM JETZT!

Forderung:

Die BAK fordert die Bundesregierung auf, die im Koalitionsübereinkommen vereinbarte Mietrechtsreform rasch umzusetzen und spürbare Verbesserungen für die wohnungssuchenden Haushalte und die Mieterinnen und Mieter umzusetzen.

Die Reform hat folgende Eckpunkte zu enthalten:

- Schaffung eines möglichst einheitlichen Mietrechts durch weitgehende Auflösung der vielschichtigen Anwendungsbereiche.
- Klare Regeln, um die Mieten zu begrenzen. Das Richtwertsystem sollte wie folgend reformiert
  werden:

  - Präzise gesetzliche Definition der Normwohnung.
  - Festsetzung eines bundesweit einheitlichen Richtwerts in der Höhe von 5,50 €/m² als maximal zulässiger Hauptmietzins für die Normwohnung.
  - Taxative gesetzliche Aufzählung der – je nach Qualität der Wohnung – zulässigen Zuschläge zum Richtwert, der Art und der Höhe nach.
  - Gesetzliche Obergrenze für den Hauptmietzins, die 20% über dem Richtwert liegen soll.
  - Sämtliche Zuschläge sind dem Mieter in Schriftform bis spätestens bei Zustandekommen des Mietvertrages ausdrücklich bekanntzugeben, andernfalls sie nicht verrechnet werden dürfen.
  - Im Falle, dass Vermieter einen gesetzwidrigen Mietzins vereinbaren, sind sie zu verpflichten, das Doppelte des gesetzwidrig vereinnahmten Betrages zurückzuzahlen.
  - Mietobergrenzen sollen zwecks Investitionsanreiz in frei finanziert errichteten Neubauten, die jünger als 30 Jahre sind, nicht gelten.

- Befristungen abschaffen, außer bei Eigenbedarf der VermieterInnen.
- Senkung der Betriebskosten durch Streichen der Grundsteuer und Versicherungen aus dem
  gesetzlichen Betriebskostenkatalog.
- Klare Erhaltungsregeln für VermieterInnen für die gesamte Wohnungsausstattung.

Begründung:

Im Koalitionsübereinkommen wurde bereits im Jahr 2013 im Bereich des Wohnens eine Reform des Mietrechts vereinbart; mit den Zielen größtmöglicher Vereinheitlichung, besserer Verständlichkeit für die Rechtsanwender, transparenter gesetzlicher Ausgestaltung und Leistbarkeit der Mieten.

Die Regierung ist jedoch mit der Mietrechtsreform weiterhin säumig. Leistbares Wohnen ist aber ein dringendes Anliegen vieler Menschen. Ein einfaches, einheitliches Mietrecht mit wirksamen gesetzlichen Mietpreisobergrenzen darf nicht weiter hinausgezögert werden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 13

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

MAßNAHMEN FÜR EINE LÄNGERE LEBENS- UND NUTZUNGSDAUER VON PRODUKTEN

Forderung:

Für Gesellschaft und Umwelt: Produkte länger haltbar und nutzbar machen

- Verbesserung bei der Gewährleistung: Die Beweislastumkehr soll auf die Dauer der Gewährleistung ausgedehnt werden, für langlebige Produkte soll eine Verlängerung der Gewährleistungspflicht geprüft werden.
- Eine Angabe und Mindeststandards hinsichtlich der Lebensdauer soll KonsumentInnen informieren und Kaufentscheidungen erleichtern. Die Angabe soll an eine verpflichtende Herstellergarantie gekoppelt sein.
- Produkte müssen leicht reparierbar gestaltet werden und Ersatzteile über einen längeren Zeitraum zur Verfügung gestellt werden.
- Regelungen für Werbung: diese darf nicht zum Wegwerfen und Entsorgen animieren.
- Stärkung der Konsumkompetenzen vor allem in Schulen.
- Unterstützung von Repair-Unternehmen.

Begründung:

Haushaltsgeräte und Konsumgüter (va elektronische) sind einerseits weniger lange haltbar und werden andererseits immer kürzer genutzt, dies zeigen Studien des deutschen Umweltbundesamts sowie der BAK. Die sogenannte „geplante Obsoleszenz“ – der Vorwurf gegenüber den Herstellern, absichtlich die Produkte **kurzlebig** zu konstruieren – deckt dabei jedoch nur einen Teilbereich des Problems ab. Problematisch ist neben dem Aspekt, dass oft billige Verschleißteile eingebaut werden (wie zB Plastiktrommeln bei Waschmaschinen), dass die Geräte immer schwieriger zu reparieren sind. Einerseits aufgrund mangelnder Verfügbarkeit von Ersatzteilen, andererseits weil immer speziellere Werkzeuge notwendig sind, die KonsumentInnen oft nicht haben. Weiters können Geräte immer schwieriger geöffnet (weil verklebt) und Teile getauscht werden (zB Akkus bei Handys). Die gesetzliche Gewährleistung greift hier meist nicht – da sie mit 2 Jahren für viele Geräte sehr kurz ist und die Beweislast nach 6 Monaten bei den KonsumentInnen liegt. Hier wäre die EU-Ebene zu adressieren, da die Gewährleistungsbestimmungen EU-weit geregelt sind.

Diese Punkte betreffen die Lebensdauer eines Produktes, ein weiterer wichtiger Aspekt umfasst weiters die **Nutzungsdauer** von Gütern. Eine englische Studie von 2004 zeigte, dass 30% aller Produkte (60% aller elektronischen Geräte!), die entsorgt wurden, eigentlich noch funktionieren. Vor allem elektronische Unterhaltungsgeräte wie Smartphones, Fernseher, Notebooks haben immer kürzere Nutzungszyklen, weil ständig neue Produkte auf den Markt kommen, die (vermeintlich) noch etwas besser sind als die alten. Gerade junge Menschen stehen dabei unter Druck, sich neue Geräte

anschaffen zu müssen, um nicht ausgegrenzt zu werden (28% der jungen Menschen bis 29 Jahren sagten in der BAK-Studie, dass sie ihr letztes Handy auch deswegen gekauft haben, um auf dem neuesten Stand zu sein/mitreden zu können – im Vergleich zu 12% aller Befragten). Hier wirkt vor allem die Werbung als Katalysator, der zum Kaufen verführt. Dies hat negative ökologische (Umweltbelastung vor allem durch seltene Erden), aber auch soziale Auswirkungen – gerade sozial und finanziell benachteiligte Personen stehen noch stärker unter Druck, sich Geräte anzuschaffen, die sie sich eigentlich gar nicht leisten können.

Wenn Produkte wieder länger nutzbar werden, weil sie reparierbar sind, werden gerade finanziell benachteiligte Personen profitieren. Ramschartikel, die zwar billig sind, aber nur eine geringe Lebensdauer aufweisen und nicht reparierbar sind, verschwinden dadurch nach und nach vom Markt. Die Qualität der Produkte am Markt verbessert sich, das bedeutet nicht zwangsläufig eine Preissteigerung. Reparaturen können die Lebensdauer verlängern und wirken über die Gesamtnutzungsdauer preismindernd. Ergänzend wären Konsumenteninformationen eine gezielte Maßnahme: Informationen sollen nicht nur den einmaligen Kaufpreis beinhalten, sondern der umgelegte Preis auf die Produktlebenszeit. Wenn zB eine teure, qualitativ hochwertige Waschmaschine ca. 1000 Euro kosten würde, bedeutet dies umgerechnet auf eine 20jährige Lebenszeit jedoch nur 50 Euro/pro Lebensjahr. Eine 300 Euro Waschmaschine hält im Vergleich nur ca. 3 Jahre und kostet damit 100 Euro pro Jahr. Diese Informationen erhöhen kompetente Kaufentscheidungen und müssten, um wirksam zu sein an verpflichtende Herstellergarantien gekoppelt sein – die Lebenszeit, die der Hersteller verspricht, muss eingehalten werden. Auch hier macht v.a. eine EU-weite Regelung Sinn, etwa im Rahmen der Ökodesign-Richtlinie.

Bei vielen Produkten stellt jedoch das „außer Mode sein“ ein größeres Problem dar, hier muss auch die Werbung verantwortungsvoller mit der Thematik umgehen. Eine längere Nutzungsdauer wirkt positiv auf die Umwelt, gerade Jugendlichen muss das stärker vermittelt werden. Die Werbung hat hier – neben Schule und Elternhaus – eine prägende und aufklärerische Wirkung und trägt damit Verantwortung. Derzeit wird in der Werbung jedoch eher das Gegenteil vermittelt – siehe zB Juhu-Werbung. Striktere Regelungen für Werbung wären begrüßenswert.

Reparieren und länger nutzen, um die Umwelt zu schonen, muss im Vergleich zum „immer neu kaufen“ wieder ein attraktiver gesellschaftlicher Wert werden. Damit könnte auch sozialer Druck vermindert werden, der gerade unter jungen Menschen groß ist. Insbesondere jene Familien, die ohnehin schwer mit dem Einkommen auskommen, werden dadurch entlastet. Der Erwerb von Konsumkompetenzen bereits in der Schule soll junge Menschen in die Lage versetzen, Konsumgewohnheiten und –druck kritisch zu hinterfragen.

Nicht zuletzt würde sich das auch auf die österreichische Wirtschaft positiv auswirken, wenn Produkte innerhalb Österreichs repariert werden, als wenn neue Geräte billig aus dem Ausland importiert werden. Repair-Unternehmen spielen dabei eine wichtige Rolle und sollten daher gefördert werden.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

FSG
Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 14

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

FÜR DIE SCHAFFUNG EINES DUALEN WEITERBILDUNGSSYSTEMS

Die zunehmende Digitalisierung und Vernetzung wird zu einem grundlegenden Strukturwandel der Arbeitswelt führen. Viele der derzeit noch benötigten beruflichen Qualifikationen könnten in naher Zukunft hinfällig werden. In einzelnen Branchen und Berufsgruppen wird es durch die Automatisierung und Digitalisierung zu einem Rückgang der Beschäftigung kommen. Neue Berufsbilder werden entstehen, Arbeitsinhalte und -anforderungen werden sich verschieben und zunehmend komplexer werden. Die Vernetzung der Arbeitsorganisation wird fortschreiten. Experten sagen voraus, dass es zu einer Anhebung der Kompetenzerfordernisse auf allen Qualifikationsstufen kommen wird. Zur erfolgreichen Bewältigung dieser Herausforderungen bedarf es verstärkter und rascher Anstrengungen. Es braucht eine Weiterbildungsoffensive 4.0.
Die duale Berufsausbildung ist ein international vielbeachtetes Erfolgsmodell – die daraus hervorgehenden hochqualifizierten Fachkräfte eine wichtige Ressource Österreichs. Es liegt daher nahe, dieses Modell als Vorbild für die berufliche Weiterbildung heranzuziehen. Das Hauptaugenmerk muss dabei auf gering- und mittelqualifizierten Beschäftigten liegen, die im Zuge des Strukturwandels am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

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

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 15

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

MEHR UNTERSTÜTZUNGEN FÜR WEITERBILDUNGSFERNE PERSONEN

Sogenannte "weiterbildungsferne“ Personen profitieren vergleichsweise weniger von Weiterbildung als der Rest der Bevölkerung. Laut einer Studie der AK Niederösterreich (2015) haben 42% der Erwachsenen in den letzten 12 Monaten an keiner Weiterbildung teilgenommen und hätten sich auch nicht weiterbilden wollen. Dazu zählen v.a. Menschen, die formal gering qualifiziert sind (mit max. Pflichtschulabschluss), Teilzeit arbeiten oder bereits älter sind. Diese sehr heterogene Gruppe ist am Arbeitsmarkt benachteiligt und von einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko betroffen. Statistiken des AMS belegen beständig, dass die Arbeitslosigkeit unter dieser Gruppe besonders hoch ist. Im August 2016 waren österreichweit 145.457 Menschen, die maximal einen Pflichtschulabschluss haben, arbeitslos. Fast jede/r vierte Pflichtschulabsolvent/in ist damit ohne Job (Durchschnitt: 8,3 %).
Der Grundstein für diese „Bildungsbenachteiligung“ wird bereits in der Schule gelegt. Menschen haben oft negative Erfahrungen im formalen Bildungswesen (etwa mit dem Schulbesuch) gemacht und meiden deshalb besonders klassische Lernarrangements. Dadurch bleibt ihnen eine Höherqualifizierung oder Weiterbildung oftmals verwehrt. Auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung greift das Prinzip „Wer hat, dem wird gegeben“. Das heißt, es profitieren auch von Weiterbildung – ähnlich wie im Regelschulwesen – jene Personen von den strukturellen Rahmenbedingungen, die ohnehin als „Bildungsgewinner/innen“ bezeichnet werden könnten. Haben Menschen nicht die Möglichkeit, sich weiterzubilden bzw. sich überhaupt zu „bilden“ oder im betrieblichen Umfeld zu lernen, so können sie nicht nur keine neuen Fähigkeiten aufbauen und dadurch ihre Karrierechancen erhöhen, es kann sogar zum Verlust von Kompetenzen und bereits Erlerntem führen. Aus dieser Negativspirale ist im schlimmsten Fall nur mehr schwer aus eigener Kraft herauszufinden.
Die Gründe, warum Menschen nicht an einer Weiterbildung teilnehmen wollen oder können, sind sehr vielfältig und sind im Kontext der Biografie der Betroffenen zu betrachten. Häufig genannte Gründe sind mangelnde Unterstützung durch den bzw. die Arbeitgeber/in, Kosten von Weiterbildung, zu wenig Zeit, ein Mangel an geeigneten Angeboten und geringe Informationen.
Um diese Hürden abzubauen und die Situation der betroffenen Personen zu verbessern, braucht es die Entwicklung, den Ausbau und die Umsetzung von Strategien und Maßnahmen zur besseren Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher:

- Schaffung lernförderlicher Arbeitsumgebungen in Unternehmen: Die ArbeitgeberInnen sind gefordert, ihren MitarbeiterInnen Möglichkeiten zu bieten, sich direkt am Arbeitsplatz weiterzubilden. Dadurch wird die Kompetenzentwicklung gefördert und ein Abbau bereits vorhandener Kompetenzen verhindert.

- Gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung: Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Woche Weiterbildung pro Jahr kann die Rahmenbedingungen verbessern, sodass an Weiterbildung interessierte Personen diese auch tatsächlich wahrnehmen können.

- Anerkennung und Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen: Egal auf welchem Weg Kompetenzen erworben wurden (informell, non-formal oder im Ausland), sie müssen als Ergänzung zum formalen Bildungssystem sichtbar und anschlussfähig für weitere Bildungs- und Berufswege gemacht werden.

- Gezielte Informationsaufbereitung: Informationsmaterialien zum Thema Bildung und Förderungen müssen überblicksmäßig, einfach verständlich und in leichter Sprache verfasst werden. Außerdem gilt es darauf zu achten, welche Begrifflichkeiten verwendet werden und auf Begriffe, die möglicherweise für die Zielgruppe negative Bedeutung haben (z.B. „Schule“), zu verzichten.

- Ausbau niederschwelliger, arbeitsplatznaher Beratungsangebote und speziell aufsuchender Bildungsberatung: Durch gezieltes Aufsuchen der Zielgruppe am Arbeitsplatz oder an Orten, die tendenziell nicht mit Bildung in Verbindung gebracht werden, soll das Interesse an Bildungsberatung gefördert werden.

- Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem: Das Nachholen von Bildungsabschlüssen muss umfassend regional und entlang des gesamten formalen Bildungswesens möglich sein. Bis zum Erreichen des Lehrabschlusses und der Berufsreifeprüfung muss es kostenlose Angebote geben.

- Abbau finanzieller Hürden: Es braucht transparente und breite Fördermöglichkeiten für Umschulungen und Weiterbildungen, v.a. für Menschen mit einem formal niedrigen Bildungsabschluss.

- Aufzeigen des Nutzens von Weiterbildung: Durch gezielte Kampagnen bzw. breitenwirksame Strategien muss der Nutzen von Weiterbildung hervorgehoben werden – und dies für alle Beteiligten: für die Arbeitnehmer/innen, die Unternehmen und für die Gesellschaft.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐

Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 16

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 24. November 2016

SCHULBILDUNG DARF NICHT ZUR KOSTENFRAGE WERDEN

Obwohl in mehreren Gesetzen (v.a. Schulorganisationsgesetz § 5. Schulgeldfreiheit) explizit festgehalten wird, dass in Österreich für den Besuch öffentlicher Schulen kein Schulgeld zu bezahlen ist, belastet der Schulbesuch viele Familien finanziell. Wie die als Langzeiterhebung angelegte AK-Schulkostenstudie (1.300 befragte Familien mit 2.100 Kindern) zeigt, schießen Eltern im Schnitt pro Jahr und Kind 855 Euro zum Schulbesuch zu. Aufgewendet werden die Mittel etwa für Schulveranstaltungen, Schreibwaren und Materialien, Beiträge für Elternverein, Klassenkassa und Kopien sowie Selbstbehalte, Nachhilfe und EDV-Anschaffungen. Je nach Schultyp schwanken die Ausgaben stark: Am geringsten sind sie in der Volksschule, wo nur selten Nachhilfe und nur wenige mehrtägige Schulveranstaltungen anfallen, mit 522 Euro pro Schulkind und Schuljahr. Die Neue Mittelschule liegt mit 833 Euro in etwa im Schnitt, die AHS-Unterstufen kommen auf 969 Euro, die berufsbildenden Schulen auf 1.176 und die AHS-Oberstufen auf 1.299 Euro. Kosten für den Besuch einer ganztägigen Schule bzw. eines Hortes (1.695 Euro pro Kind und Schuljahr) oder einer Privatschule (2.093 Euro) sind in den obigen Werten nicht berücksichtigt und kommen im Bedarfsfall noch dazu.

Treffen hohe Schulkosten auf ein geringes Einkommen der Eltern, wird Chancengleichheit verhindert, weil sich die Betroffenen die Schulkosten nicht mehr leisten und Bildungsangebote nicht nutzen können. Es muss auch im Bildungsbereich Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit geben. Daher fordert die 160. Hauptversammlung der Arbeiterkammer:

- Mehr Kostenbewusstsein an den Schulen: Die Arbeiterkammer fordert die Schulleitungen auf, gemeinsam mit den Lehrkräften und Elternvertretungen einen Schulkostenmonitoring-Prozess zu starten. Dabei sollen alle Ausgaben der Eltern beobachtet und gemeinsam mit den Lehrkräften Wege gefunden werden, die Ausgaben für Schulveranstaltungen, Unterrichts- und Schulmaterialen am Schulstandort zu reduzieren. Die Ergebnisse und Ableitungen aus dem Schulkostenmonitoring sollen in den Schulpartnergremien diskutiert werden. Die Landesschulräte sollen die Schulpartner bei diesem Prozess begleiten und unterstützen.

- Wirksame SchülerInnenbeihilfen: Die AK fordert eine Entlastung der Eltern durch die Einführung der Schulbeihilfe ab der 9. Schulstufe (derzeit erst ab der 10. Schulstufe möglich) und eine jährliche Indexanpassung. Seit der letzten Anpassung 2007 hinkt die Höhe dieser Beihilfen in der Oberstufe bereits 20 Prozent hinter der Inflation her. Gleichzeitig muss die Information über die Beihilfen verstärkt werden und die Beihilfenauszahlung möglichst zeitnahe erfolgen.

- Gebührenfreie Ganztagsschulen: Schulgeldfreiheit muss auch die ganztägige Schule miteinschließen, damit sie für alle Familien leistbar ist. Die AK fordert daher die Abschaffung der Betreuungskosten an ganztägigen Schulen für die Zeit der Anwesenheitspflicht von 8.00 bis 16.00 Uhr sowie weitere Schritte, die verschränkten ganztägigen Schulformen deutlich auszubauen.

- Einführung eines Chancen-Index für mehr Chancengerechtigkeit bei der Schulfinanzierung: Ein Chancen-Index bietet den Schulen die notwendigen Ressourcen für die spezifischen Herausforderungen am Standort. Mit einem Chancen-Index werden auch zielgerichtet einkommensschwache Eltern entlastet, da die Schulen mehr Ressourcen für Förderunterricht zur Verfügung haben.

- Günstigere Schulveranstaltungen: Schulveranstaltungen sind pädagogisch wertvoll und unverzichtbar, jedoch sind sie die „Schulkostentreiber“ schlechthin. Die Eltern und Elternvertretungen müssen stärker bei der Auswahl und Gestaltung der Schulveranstaltungen eingebunden werden. Eine Nichtteilnahme stigmatisiert Kinder und Eltern, die sich die Teilnahme nicht leisten können.

- Finanzielle Unterstützung für (digitale) Lernmaterialien: Die Kosten für die Digitalisierung des Unterrichts dürfen nicht auf die Eltern abgewälzt werden. Statt teurer Privatgeräte fordert die AK einen Tablet-Klassensatz mit digitalem Unterrichtsmaterial für alle Pflichtschulen und den verstärkten Einsatz von kostenlosen, lizenzfreien Unterrichtsmaterialien.

Angenommen ☐	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☐	Mehrstimmig ☐