

ANTRAG 1
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Bildungskarenz nach Elternkarenz

Die Bildungskarenz ermöglicht Arbeitnehmern, sich bei bestehendem Arbeitsverhältnis für eine Weiterbildung freistellen zu lassen. Diese Freistellung muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Viele Bildungsvorhaben können erst durch die Möglichkeit der Bildungskarenz verwirklicht werden.

Oftmals wird sie auch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach einer Elternkarenz genützt, um sich wieder auf das Berufsleben vorzubereiten. Viele nützen die Zeit um sich fachlich wieder auf den letzten Stand zu bringen oder sie lernen um, damit sie in zeitlich flexibleren Unternehmensbereichen einsetzbar sind. Oft beginnen diese Schulungsmaßnahmen bereits in der Elternkarenz und kommen während der Bildungskarenz zum Abschluss.

Für alle werdenden Eltern gibt es diese Möglichkeit ab 01.01.2017 nicht mehr. Mit den Änderungen im Sozialrechtsänderungsgesetz wurde die Voraussetzung einer ununterbrochenen sechsmonatigen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung auch für die Elternkarenz bindend. Aufgrund unserer Proteste konnte dazu eine Übergangsregelung bis Ende Dezember 2016 erreicht werden, doch diese läuft ohne Nachfrist aus.

Wenn es hier zu keiner Änderung kommt, müssten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihrer Elternkarenz wieder für ein halbes Jahr arbeiten und könnten erst danach in Bildungskarenz gehen. Dies brächte weder für sie noch für die Arbeitgeber Vorteile, sondern lediglich eine Verzögerung oder das Ende ihres Schulungsvorhabens. Deshalb sollte die Übergangsregelung nicht nur verlängert werden, sondern wieder als Dauerrecht installiert sein.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auf, das Sozialrechtsänderungsgesetz soweit zu ändern, dass Personen, die sich in einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz, nach dem Väter-Karenzgesetz oder nach einer gleichartigen anderen Rechtsvorschrift befunden haben, binnen sechs Monate nach dem Ende einer solchen Karenz eine Bildungskarenz antreten können.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 2
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung

Arbeitgeber können Beschäftigten einen Zuschuss für die Kinderbetreuung zahlen. Dieser Zuschuss ist bis zu einer Höhe von 1.000 Euro pro Kalenderjahr sozialabgaben- und lohnsteuerfrei. Zu diesem Zweck muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eine schriftliche Erklärung abgeben (Formular L 35).

Um den Kinderbetreuungszuschuss sozialabgaben- und lohnsteuerfrei beziehen zu können, muss die betreffende Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer selbst den Kinderabsetzbetrag (und damit auch die Familienbeihilfe) beziehen. Außerdem ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber Auskunft über das Vorliegen der Voraussetzungen für den Zuschuss oder etwaige von anderen Arbeitgebern bezogene Zuschüsse zu geben.

Der Zuschuss darf nur in Form von Gutscheinen zur Einlösung bei einer entsprechenden Kinderbetreuungseinrichtung gewährt werden. Auch kann der Zuschuss direkt an eine Betreuungseinrichtung ausgezahlt werden. Es ist somit eine zweckentsprechende Verwendung des Zuschusses gewährleistet, da keine Barauszahlung erfolgen darf.

Nach den Bestimmungen des Familienlastenausgleichsgesetzes hat vorrangig die Mutter Anspruch auf Familienbeihilfe und somit auch auf den Kinderabsetzbetrag. Dies bedeutet, dass überwiegend die Mutter diese Leistungen selbst bezieht. Der Kindesvater kann daher bei Bezug der Familienbeihilfe und des Kinderabsetzbetrages durch die Mutter von seinem Arbeitgeber keinen Zuschuss erhalten. Dies führt dazu, dass familienfreundliche Betriebe mit überwiegend männlicher Belegschaft keine sozialabgaben- und lohnsteuerfreien Zuschüsse gewähren können.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Gesetzgeber auf, die Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes dahingehend abzuändern, dass es für die Gewährung des Arbeitgeberzuschusses für Kinderbetreuung gemäß § 3 Abs. 1 Z13 ausreicht, wenn einem Elternteil mehr als sechs Monate im Kalenderjahr der Kinderabsetzbetrag für das Kind zusteht.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 3
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Unterstützung für pflegende Angehörige
Anhebung der Einkommensgrenzen/Zuschüsse

Die Pflege naher Angehöriger bedeutet eine große physische und psychische Belastung. Um sich kurzfristig von der Pflege erholen zu können, werden unter bestimmten Voraussetzungen Mittel aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung für die Organisation einer professionellen oder privaten Ersatzpflege zur Verfügung gestellt.

Förderbar ist eine Ersatzpflege von mindestens einer Woche, nur bei demenziell erkrankten Personen und bei minderjährigen Pflegebedürftigen ist die Förderung für eine Ersatzpflege ab 4 Tagen möglich. Die Förderung der Ersatzpflegemaßnahmen wird für höchstens 4 Wochen (28 Tage) pro Kalenderjahr gewährt.

Voraussetzungen für die Gewährung einer finanziellen Unterstützung sind, dass die Person seit mindestens einem Jahr überwiegend einen nahen Angehörigen mit Pflegegeld der Stufe 3 – 7, oder einen nahen Angehörigen mit einer nachweislich demenziellen Erkrankung und Pflegegeld zumindest der Stufe 1, oder einen minderjährigen nahen Angehörigen mit Pflegegeld zumindest der Stufe 1 pflegt und wegen Krankheit, Urlaub oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert ist.

Die Höhe der Zuschüsse pro Jahr wird nach der Stufe des Pflegegeldes gestaffelt und reicht von maximal Euro 1.200,-- (Pflegegeld der Stufe 1 – 3) bis maximal Euro 2.200,-- (Pflegegeld der Stufe 7).

Das monatliche Gesamteinkommen des oder der pflegenden Angehörigen darf je nach der vorliegenden Pflegegeldstufe entweder Euro 2.000,-- oder Euro 2.500,-- grundsätzlich nicht übersteigen.

Die oben angeführten Beträge für Zuschüsse sowie die Einkommensgrenzen sind seit Bestehen der entsprechenden Bestimmungen unverändert. Im Hinblick auf die Wichtigkeit der Pflege zu Hause und der damit verbundenen Entlastungen der öffentlichen Hand betreffend die Kosten der stationären Pflege erscheint es notwendig und zielführend die festgesetzten Werte zu erhöhen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Bundesminister für Arbeit-, Soziales- und Konsumentenschutz auf, dafür Sorge zu tragen, dass die bisherigen Einkommensgrenzen und Förderleistungen angehoben werden.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 4
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit

Die Einführung von Pflegekarenz und Pflegezeit mit 1. Jänner 2014 stellt eine wichtige Errungenschaft dar. Dadurch wird es dem nahen Angehörigen ermöglicht, im Falle eines plötzlich auftretenden Pflegebedarfs, selbst für kurze Zeit die Pflege zu übernehmen, eine pflegende Person zu entlasten oder die Pflegesituation (neu) zu organisieren.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Pflegekarenz oder der Pflegezeit ist allerdings eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Das bedeutet, der Arbeitgeber kann zustimmen.

Für die seit 1. Juli 2002 eingeführte Familienhospizkarenz und Familienhospizzeit, im Falle einer Schwersterkrankung von Kindern oder einer lebensbedrohlichen Erkrankung eines nahen Angehörigen, besteht jedoch ein Rechtsanspruch.

Ebenso wie das Auftreten einer lebensbedrohlichen Erkrankung eines nahen Angehörigen stellt auch ein unerwarteter Eintritt der Pflegebedürftigkeit oder die akute Verschlechterung des Gesundheitszustandes eines Angehörigen sowie der plötzliche Ausfall der bisherigen Betreuungs- und Pflegeperson eine enorme Stresssituation für die berufstätige Person dar. Zudem bedeutet die Ungewissheit, ob der Arbeitgeber der beantragten Maßnahme zustimmt oder nicht, eine weitere psychische Belastung für die betroffene Person.

Die Einführung eines Rechtsanspruches auf Pflegekarenz und Pflegezeit würde für die betroffenen Angehörigen eine große Entlastung darstellen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz auf, einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit zu schaffen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 5
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Kündigungsschutz für alle Arbeitnehmer

Der österreichische Kündigungsschutz ist im Vergleich zu den meisten anderen Staaten der Europäischen Union überaus schwach ausgeprägt. Dazu kommt noch, dass der allgemeine Kündigungsschutz, also der Schutz vor sozialwidrigen oder aus verpönten Motiven ausgesprochenen Kündigungen voraussetzt, dass der betroffene Arbeitnehmer in einem betriebsratspflichtigen Betrieb (also einem Betrieb mit mindestens fünf Arbeitnehmern) beschäftigt ist.

In der Beratungspraxis der Arbeiterkammern kommt es häufig vor, dass Arbeitnehmer solcher Kleinbetriebe wegen erfolgter Kündigungen vorsprechen. Dazu zählen durchaus auch Arbeitnehmer, die ihr bisheriges Arbeitsverhältnis zur Bestreitung ihrer Lebensexistenz unbedingt benötigen und einfach durch neue Mitarbeiter „ausgetauscht“ werden oder Arbeitnehmer, die sich gegen rechtswidrige Praktiken ihrer Arbeitgeber zur Wehr gesetzt haben. Nach der derzeit geltenden Rechtslage kann gegen diese Kündigungen rechtlich nichts unternommen werden. Die Arbeitnehmer in diesen Kleinbetrieben sind somit ungeschützt.

Nach Artikel 30 der EU-Grundrechte-Charta hat jeder Arbeitnehmer nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, wobei das Wort „Entlassung“ im europäischen Kontext auch als Kündigung zu verstehen ist. Auch wenn durchaus argumentiert werden kann, dass diese Bestimmung die Mitgliedstaaten nur bei der Durchführung des Unionsrechts bindet und daher keine unmittelbare Auswirkung auf innerstaatliche materiell-rechtliche Regelungen entfaltet, so zeigt sie dennoch die wertungsmäßige Grundhaltung auf, dass der Schutz eines Arbeitnehmers vor ungerechtfertigten Kündigungen als ein Europäisches Grundrecht verstanden wird.

In Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmern sind aber die Mitarbeiter auch völlig willkürlichen Kündigungen praktisch schutzlos ausgeliefert. Sie verlieren ihren notwendigen Lebensunterhalt ohne Chance, wieder ein vergleichbares Einkommen erzielen zu können und ohne dass der Arbeitgeber angeben muss, ob nun betrieblich-wirtschaftliche Gründe die Kündigung bedingt haben. Oder sie werden einfach gekündigt, wenn sie gegenüber dem Arbeitgeber die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen geltend machen.

Die sozial-wirtschaftliche Situation von Arbeitnehmern ist aber die Gleiche, egal ob man in einem Betrieb mit weniger oder mehr als fünf Arbeitnehmern beschäftigt ist. Ein Arbeitgeber mit weniger als fünf Arbeitnehmern kündigt genauso aus einem verpönten Motiv wie derjenige, der einen größeren Betrieb führt. Bei völlig gleicher Interessen- oder verpönter Motivlage greift einmal der allgemeine Kündigungsschutz, das andere Mal sind die Mitarbeiter völlig schutzlos.

Für den Bereich der sozialwidrigen Kündigung wurde sogar einmal im Zusammenhang mit einer einschneidenden Pensionsreform der allgemeine Kündigungsschutz für bestimmte Jahrgänge auf nicht betriebsratspflichtige Betriebe ausgedehnt (§ 15 Abs. 3 AVRAG; gültig vom 30.3.2002 bis 31.12.2013). Es gilt daher diese ehemalige Regelung wieder einzuführen und zwar ohne Begrenzung auf ein bestimmtes Lebensalter und ausgedehnt auf die verpönten Motivkündigungen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz dazu auf, einen Gesetzesvorschlag einzubringen, wonach der allgemeine Kündigungsschutz des § 105 ArbVG auch für Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern gilt.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 6
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Pflicht zur schriftlichen Beendigung
eines Beschäftigungsverhältnisses

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht wissen, ob und/oder wie bzw. wann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber beendet wurde. Geht die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zu Unrecht von einer Beendigung aus, dann verliert er dadurch Ansprüche wie etwa Sonderzahlungen, Urlaub, Abfertigung usw. Darüber hinaus wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig, es können Konkurrenzklauseln oder auch Vereinbarungen zur Ausbildungskostenrückerstattung schlagend werden.

Diese Gefahren könnten wegfallen, wenn der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet wäre, die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses unter Angabe der Beendigungsart (Kündigung, Entlassung, Probezeitbeendigung etc.) schriftlich bekannt zu geben. Dazu würde ein Formular mit anzukreuzenden Optionen ausreichen. Als Sanktion für einen Verstoß könnte vorgesehen werden, dass ansonsten das Arbeitsverhältnis weiterhin aufrecht bleibt. Damit wäre für beide Seiten größtmögliche Rechtssicherheit gegeben.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert den Gesetzgeber auf, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, dass die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich unter Angabe der Beendigungsart bekannt zu geben ist. Wird gegen diese gesetzliche Pflicht verstoßen, sollen Beschäftigungsverhältnisse weiterhin aufrecht bleiben.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 7
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Kein Verbrauch und kein Erwerb von (Gleit)Zeitguthaben im Krankenstand

Erkrankt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Konsumation eines (Gleit)Zeitguthabens, läuft der Zeitausgleich weiter und wird im Unterschied zu einem Urlaub nicht unterbrochen. So urteilte der Oberste Gerichtshof (OGH) im Jahr 2013. Das Höchstgericht begründete die Entscheidung damit, dass Zeitausgleich als eine bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht anzusehen sei und anders als der Urlaub nicht primär der Erholung diene. Während im Urlaubsgesetz klar geregelt ist, dass der Urlaubskonsum bei einer Erkrankungsdauer von mindestens drei Tagen unterbrochen wird, besteht beim Zeitausgleich kein vergleichbarer Anspruch.

Bereits in ihrem Regierungsprogramm (Teil Arbeitsrecht, Seite 12) haben die Koalitionspartner die Sanierung dieses arbeitnehmerfeindlichen Urteils durch eine Neuregelung des § 19 f Arbeitszeitgesetz (AZG) festgeschrieben. Inhaltlich soll damit klargestellt werden, dass während eines Krankenstandes kein Zeitguthaben konsumiert werden kann bzw. die Konsumation eines Zeitguthabens durch einen Krankenstand beendet wird.

Die dringend erforderliche Umsetzung für (Gleit)Zeitguthaben – sowie analog auch für erworbene Guthaben aus Zeitkonten, Sabbaticalvereinbarungen bzw. der Freizeitoption – ist jedoch nach wie vor ausständig.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert den Gesetzgeber auf, das Arbeitszeitgesetz (§ 13 f) so anzupassen, dass künftig (Gleit)Zeitguthaben im Krankenstand weder erworben noch verbraucht werden können.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 8
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Optimierungen im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz gefordert

Anfang Juli 2016 hat der Nationalrat umfangreiche Änderungen im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz beschlossen. Damit wird die Ausbildung der Pflegekräfte auf völlig neue Beine gestellt. Diplomiertes Pflegepersonal wird in Zukunft nicht mehr an Krankenpflegesschulen ausgebildet, sondern an Fachhochschulen. Die Absolventen/-innen schließen diese FH-Ausbildung mit dem Bachelor ab. Ebenso neu ist die zweijährige Ausbildung zur Pflegefachassistentin beziehungsweise zum Pflegefachassistenten. Erhalten bleibt hingegen die einjährige Ausbildung zur Pflegeassistentin beziehungsweise zum Pflegeassistenten.

Es ist damit zu rechnen, dass sich der Arbeitsalltag für die Pflegekräfte in den Spitälern durch die Gesetzesänderungen ganz beträchtlich ändern wird. Schon jetzt ist ablesbar, dass die Ärzteschaft zunehmend Aufgaben an die Mitarbeiter/-innen des Pflegebereiches delegiert. Aber auch innerhalb der Pflegekräfte wird es zu einer deutlichen Umschichtung der Arbeitsaufgaben kommen.

Viele Tätigkeiten, für die derzeit eine diplomierte Pflegekraft erforderlich ist, werden wohl in Zukunft durch die Mitarbeiter/-innen der Pflegefachassistenz durchgeführt werden. Eine Folge davon wird sein, dass es in Zukunft für FH-Absolventen/-innen einen geringeren Bedarf geben wird. Die Hauptarbeit an den Patienten/-innen wird wohl in Zukunft durch die Pflegefachassistenz geleistet werden.

Wichtig ist, dass auch in Zukunft ein hohes Maß an qualitätsvoller und kompetenter Pflege am Patienten sichergestellt wird. Auch für die Beschäftigten im Pflegebereich darf es zu keinen Verschlechterungen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen kommen. Um diese beiden Punkte sicherstellen zu können, werden folgende Maßnahmen gefordert:

- Festschreibung einer verpflichtenden Betreuungsquote am Patienten: Darin muss eindeutig definiert werden, in welchem Umfang FH-Absolventen/-innen beziehungsweise diplomiertes Personal, Pflegefachassistenten/-innen und Pflegeassistenten/-innen beim Patienten anwesend sein müssen. Für alle Beteiligten muss klar sein, wer konkret aus dem Pflegebereich welche konkrete Tätigkeit am Patienten zu leisten hat. FH-Absolventen und diplomiertes Personal müssen weiterhin in einem verpflichtenden Mindestmaß beim Patienten verbleiben und dürfen nicht „in Büros verschwinden“, oder nur mehr mit leitenden Tätigkeiten betraut werden.
- Ein Gehaltsschema für die neue Gruppe der Pflegefachassistenten/-innen ist rasch von den Bundesländern zu verhandeln.

- Ein nicht nachvollziehbares Auseinanderdriften der Gehaltsschere im Pflegebereich muss verhindert werden. Pflegeassistenten und Pflegefachassistenten dürfen daher nicht zu „Billigarbeitskräften“ degradiert werden.
- Erleichterter Zugang für diplomiertes Personal zur neuen FH-Ausbildung: Ohne Matura und Studienberechtigungsprüfung.
- Bisher konnten Krankenpflegeschüler im 3. Ausbildungsjahr viele Tätigkeiten unter Aufsicht selbständig durchführen. Durch die neue verkürzte Ausbildung, speziell was den praktischen Teil anlangt, wird das in Zukunft nicht mehr in diesem gewohnten Umfang möglich sein. Der Personalstand an Pflegekräften muss dahingehend angehoben werden.
- Verkürzung der parallelen Übergangszeit: Was die neue FH-Ausbildung und die noch weiterbestehende Ausbildung für diplomiertes Personal an Krankenpflegeschulen betrifft, ist eine Übergangsfrist bis Ende 2024 vorgesehen. Diese Übergangszeit muss um mindestens drei Jahre verkürzt werden.
- Keine Abwertung des diplomierten Pflegepersonals. Das diplomierte Pflegepersonal leistet hervorragende Arbeit. Durch die Gesetzesänderungen darf es zu keinen Nachteilen für diese große und höchst qualifizierte Gruppe kommen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher die Gesundheitsministerin und die Gesundheitsreferenten in allen Bundesländern auf, die in dieser Resolution näher beschriebenen Maßnahmen zur nachhaltigen Qualitätssicherung im österreichischen Gesundheitssystem für Patienten und Beschäftigte so rasch als möglich umzusetzen.

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

ANTRAG 9
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Endlich die Bildungsbenachteiligung für Lehrlinge im Gastgewerbe beseitigen

Für den Großteil der rund 130 Lehrberufe, die in Österreich im Rahmen einer 3-jährigen Lehre absolviert werden können, wurde die schulische Ausbildung mittlerweile auf sogenannte kompetenzorientierte Lehrpläne umgestellt. Und das bedeutet in Folge die Erhöhung der schulischen Ausbildungszeit auf 1.260 Stunden. Das gilt aber leider nach wie vor nicht für die Lehrberufe im Gastgewerbe.

Knapp 30 Lehrberufe erfüllen die Voraussetzungen noch nicht, bzw. nur in einigen Bundesländern. Für vier Lehrberufe besteht nicht einmal die Möglichkeit, dass ein Bundesland über einen Schulversuch den maximalen Stundenumfang schulischer Ausbildung anwenden kann, was Voraussetzung für den Einsatz der neuen Lehrpläne ist. Diese vier Lehrberufe sind Ausbildungen im Gastgewerbe.

Es ist beschämend, dass ausgerechnet für jene Lehrberufe, die im internationalen Vergleich immer wieder durch Bestleistungen von Lehrlingen ins Rampenlicht gerückt werden, die Weiterentwicklung offensichtlich nicht möglich ist. Zahlreiche Versuche, die schulische Ausbildungszeit auch für Lehrberufe im Gastgewerbe auszuweiten, sind – nach aktuellem Wissens- und Informationsstand – bis heute gescheitert.

Zwar wurde im aktuell gültigen Kollektivvertrag für das Gastgewerbe die mögliche Verlängerung der Berufsschulzeit bei der Erhöhung der Lehrlingsentschädigung bereits berücksichtigt, eine tatsächliche Umsetzung scheint aber derzeit nicht in Sicht.

Neben den Bildungsstandards sind kompetenz- und lernergebnisorientierte Lehrpläne ein wichtiges Element eines zeitgemäßen und umfassenden Gesamtkonzepts für die Entwicklung und Sicherung der Qualität schulischer Arbeit. Sie bieten Orientierung darüber, welche Kompetenzen im Bildungsgang verbindlich zu erreichen sind und bilden einen Rahmen für die Bewertung der erreichten Ergebnisse.

Kompetenz- und Lernergebnisse spielen auch im Nationalen Qualifikationsrahmen eine große Rolle. Die jeweiligen Ausbildungssysteme werden durch die Formulierung relevanter Lernergebnisse in Form kompetenz- und lernergebnisorientierter Lehrplänen sowie durch die Abbildung von Lernergebnissen in Bildungsstandards zugeordnet. Wesentliches Merkmal kompetenzorientierten Unterrichtens ist auch, unterschiedliche Kompetenzen zu fördern, individuelle Anlagen und Talente zu entfalten. Die Schülerinnen und Schüler werden vor konkrete Lernsituationen gestellt und üben selbsttätig, Lösungs- und Lernwege zu finden. Durch die Fokussierung des Unterrichtens auf den Kompetenzerwerb werden das Können und damit automatisch die Stärken der Schülerinnen und Schüler und nicht länger die Defizite oder Schwächen in den Vordergrund gerückt. Dies alles sind auch Voraussetzungen für die Entwicklung eines selbstbestimmten Lebens – auch im

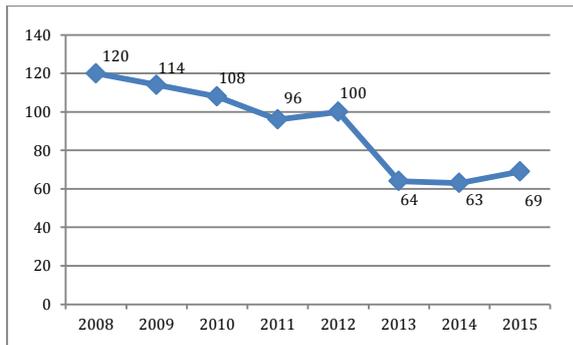
Beruf. Und wir gehen davon aus, dass auch das Gastgewerbe als Branche und oft Aushängeschild österreichischer Tradition und Kultur selbstbestimmte und eigenverantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen will.

„Motivierte Fachkräfte sind unabdingbar für den Erhalt eines qualitativ hochwertigen Tourismus.“ (Quelle: VN, 11.10.2016). Dazu bekennt sich die Sparte Tourismus der WKV sowie Vertreter der Tourismusbranche, die die bisherigen, dreijährigen (schulischen) touristischen Ausbildungsschienen zu einem neuen, vierjährigen touristischen Bildungssystem verschränken möchten und als Ergänzung zur dualen Lehrausbildung sehen. Auch die Sparte Tourismus in der WKV spricht sich für eine Ausweitung der schulischen Ausbildungszeit für Lehrlinge im Gastgewerbe aus. Im vorher erwähnten Artikel in den Vorarlberger Nachrichten spricht die Projektleiterin vom Ziel, dass „Wer im Vorarlberger Tourismus ausgebildet worden ist, dem stehen auf der ganzen Welt die Türen der besten Häuser offen.“ Die AK ist überzeugt, dass dieses Anliegen nicht nur für die Tourismus-Betriebe und ihre Mitarbeiter/-innen in Vorarlberg gilt, sondern für ganz Österreich. Diesem Anliegen entsprechend, muss die derzeit bestehende Bildungsbenachteiligung für Lehrlinge im Gastgewerbe umgehend beseitigt werden und der bereits entwickelte, kompetenzorientierte Lehrplan so rasch wie möglich zur Anwendung gelangen.

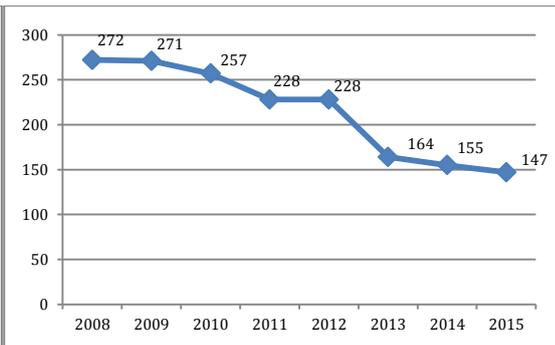
Am Beispiel Vorarlberg konnte im Jahr 2008 mit 4.985 Jugendlichen der vorerst letzte Höchststand an 15-Jährigen verzeichnet werden. Also unmittelbar jene Zielgruppe, die prinzipiell für eine Lehrausbildung in Frage kommt. Bis ins Jahr 2015 hat sich dieses Potenzial um 14 Prozent reduziert und wird für die nächsten zwanzig Jahre in etwa auf diesem Niveau bleiben. Neben der Frage des Wettbewerbs mit alternativen schulischen Ausbildungen muss sich die Duale Lehrausbildung damit auch einer demografischen Herausforderung stellen. Aus unserer Sicht stellt die Qualität der Lehrausbildung die ungleich größere Herausforderung dar. Im gleichen Zeitraum (2008 bis 2015) hat sich die Anzahl der Lehrlinge in Vorarlberg in allen Branchen im 1. Lehrjahr um 21 Prozent (Österreich: - 18 %) verringert.

Wie unsensibel die Anwendung der demografischen Entwicklung als Argument für den Rückgang der Lehrlinge zu sein scheint, verdeutlicht das Beispiel des Lehrberufs Koch/Köchin. Während sich im Jahr 2008 noch 120 Jugendliche in Vorarlberg für diesen Lehrberuf entschieden haben, waren es im 2015 noch 69, was einem Rückgang von 43 Prozent entspricht.

In allen vier, an der Landesberufsschule Schloß Hofen ausgebildeten Lehrberufen beträgt der Rückgang an Lehrlingen 46 Prozent.



Koch/Kellner- 1. Lehrjahr
Quelle Lehrlingsstatistik WKÖ -
eigene Berechnungen



Lehre Gastronomie – vier Lehrberufe
- 1. Lehrjahr
Quelle Lehrlingsstatistik WKÖ -
eigene Berechnungen

In einer Branche, die von Wachstum in Investition, Umsatz und Mitarbeiter gekennzeichnet ist, darf es nicht sein, dass die Ausbildung der eigenen Fachkräfte nicht mehr Priorität hat.

Im Sinne einer positiven Weiterentwicklung der Facharbeiterausbildung in der Gastronomie müssen die Beteiligten und Verantwortlichen in der Diskussion um die Erweiterung der Berufsschulzeiten für Ausbildungen im Gastgewerbe die notwendigen Entscheidungen auch im Sinne der Jugendlichen und deren beruflichen Chancen treffen. Es wäre geradezu fahrlässig, Jugendlichen das prinzipielle Interesse an einem Beruf durch fehlende Attraktivität der Ausbildung zu entziehen.

Die exemplarische Darstellung einer künftigen Neugestaltung der Berufsschulmodule findet sich im Anhang dieses Antrags.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher das zuständige Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur auf, im Sinne der Bildungsgerechtigkeit und Qualitätssteigerung der Lehrausbildung die Unterrichtszeiten der Gastgewerbelehrberufe an jene der anderen dreijährigen Lehrberufe, die mittlerweile nach dem neuen Lehrplan unterrichtet werden, anzupassen. Sollte eine österreichweite Umsetzung aufgrund der Uneinigkeit der Verhandlungspartner nicht möglich sein, muss eine Bandbreitenlösung für die schulische Ausbildung geschaffen werden, damit engagierte Bundesländer, die sich auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite klar für eine Ausweitung aussprechen, eine zukunftsweisende Neugestaltung der schulischen Ausbildung in der Lehre vornehmen können.

Anhang:

Lehre im Gastgewerbe - Ausweitung der schulischen Ausbildungszeit

Mögliches Konzept nach einem Vorschlag von Wolfram Baldauf, ehemaliger stv. Direktor der Landesberufsschule Lochau

Aktuelle Situation: Landesberufsschule Lochau – ausgebildete Lehrberufe

3 Jahre: 1.080 Stunden Hotel- und Gastgewerbeassistent/in (HGA), Koch/Köchin (KOCH)
Restaurantfachmann/frau (REST)

4 Jahre: 1.440 Stunden Gastronomiefachmann/frau (GAFA)

Ausweitung von 1.080 auf 1.260 Unterrichtsstunden für die 3-Jährigen Lehrberufe (HGA, KOCH, REST) und von 1.440 auf 1.620 bei der 4-Jährigen Ausbildung(GAFA). Die Ausweitung der Unterrichtsblöcke von 8 auf 10 Wochen berücksichtigt die mögliche Implementierung von Schwerpunktinhalten.

1. Lehrjahr (GAFA, HGA, KOCH, REST) <i>(Einberufung an die Berufsschule gleich bei Lehrbeginn)</i>	2. Lehrjahr (GAFA, HGA, KOCH, REST)	3. Lehrjahr (GAFA, HGA, KOCH, REST)	4. Lehrjahr (GASTONOMIEFACHMANN/ FRAU)
vorgegebener Lehrplan	vorgegebener Lehrplan	vorgegebener Lehrplan	vorgegebener Lehrplan
+	+	+	+
Spezielle Schulungen zusätzlich zum Lehrplan, um oft geäußerten Defiziten von Jugendlichen gerecht zu werden:	<u>Wahlmöglichkeit der Schwerpunkte mit Zusatz-Zertifikaten:</u>	<u>Wahlmöglichkeit der Schwerpunkte mit Zusatz-Zertifikaten:</u>	<u>Wahlmöglichkeit der Schwerpunkte mit Zusatz-Zertifikaten:</u>
Schulung der Persönlichkeit im Verhalten, Sprache, Auftreten, Umgang mit Gästen (DUK)	Alkoholfreie Getränke Kaffee-, Teekenner Bierpraktikum Önologisches Praktikum <i>(Österreich-Wein)</i> Käsekenner (GMK, EWK) *	Önologisches Praktikum <i>(Internationale Weine)</i> Schaumweine Spirituosenkenner Barpraktikum (GMK, EWK) *	Önologisches Praktikum <i>(Internationale Weine)</i> Spirituosenkenner (GMK, EWK) * Arbeiten am Tisch des Gastes (SE) *
Schulung über die Angebote des Lehrbetriebes <i>(alle Getränke, Speisen, Zimmern einem Gast einfach erklären können)</i> (GMK, SMK, HORT)	Regionale u. Nationale Küche Kreatives Kochen (SMK, EWK) *	Internationale Küche Kreatives Kochen (SMK, EWK) *	Internationale Küche Kreatives Kochen (SMK, EWK) *
Schulung über Angebote des Tourismus in der Region und Informatik (BTO) *	Deutsch und Kommunikation *	Deutsch und Kommunikation *	Deutsch und Kommunikation *
Bewegung und Sport (Im Ausmaß von 1-2 Wochenstunden möglich) *	Berufsbezogene Sprachen (E, F, Ital., Span., Russ. – je nach Betriebserfordernis/ Englisch intensiver) *	Berufsbezogene Sprachen (E, F, Ital., Span., Russ. – je nach Betriebserfordernis/ Englisch intensiver) *	Berufsbezogene Sprachen (E, F, Ital., Span., Russ. – je nach Betriebserfordernis/ Englisch intensiver) *
Lehrausgänge zu heimischen Produzenten	Bewegung und Sport (Im Ausmaß von 1-2 Wochenstunden möglich) *	Bewegung und Sport (Im Ausmaß von 1-2 Wochenstunden möglich) *	Bewegung und Sport (Im Ausmaß von 1-2 Wochenstunden möglich) *
	Lehrausgänge zu heimischen Produzenten	Lehrausgänge zu heimischen Produzenten	Lehrausgänge zu heimischen Produzenten

Abkürzungen: DUK=Deutsch und Kommunikation; GMK=Getränke- und Menükunde; SMK=Speisen- und Menükunde; EWK=Ernährungslehre und Warenkunde; SE=Servieren; HORT=Hotel- und Rezeptionstechnik, BTO=Betriebsorganisation und Touristik

Neuorganisation der Lehrgänge an der Landesberufsschule Lochau

Aktuelle Situation

1. Lehrgang	2. Lehrgang	3. Lehrgang	4. Lehrgang	5. Lehrgang
Sept. – Ende Okt. 8 Wochen von Montag bis Freitag je 10 U-Stden/Tag, außer Fr 7 U-Stden.)	Ende Okt. – Dez. 8 Wochen von Montag bis Freitag je 10 U-Stden/Tag, außer Fr 7 U-Stden.)	Jän. – Anfang März 8 Wochen von Montag bis Freitag je 10 U-Stden/Tag, außer Fr 7 U-Stden)	März bis Anfang Mai 8 Wochen von Montag bis Freitag je 10 U-Stden/Tag, außer Fr 7 U-Stden)	Mai bis Anfang Juli 8 Wochen von Montag bis Freitag je 10 U-Stden/Tag, außer Fr 7 U-Stden)

45 Wochenstunden für die Lehrlinge (+ 2 Ustd. Religion). Keine Freigegegenstände (FG) und keine unverbindlichen Übungen (die nach dem Rahmenlehrplan bereits in Anspruch genommen werden könnten, aufgrund des dichten Unterrichtsprogramms aber nicht durchgeführt werden) wie: Bewegung u. Sport, Önologisches Praktikum, Barpraktikum, Kreatives Kochen; Bier-Praktikum möglich.

Erweiterung der Unterrichtsstunden, bzw. der Lehrgangsdauer von 8 auf 10 Wochen

1. Lehrgang	2. Lehrgang	3. Lehrgang	4. Lehrgang
Sept. – Mitte Nov. 10 Wochen Montag bis Freitag 1 Halbttag frei für Freigegegenstände und unverbindliche Übungen	Mitte Nov. – Mitte Feb. 10 Wochen Montag bis Freitag 1 Halbttag frei für Freigegegenstände und unverbindliche Übungen	Mitte Feb. – Ende April 10 Wochen Montag bis Freitag 1 Halbttag frei für Freigegegenstände und unverbindliche Übungen	Ende April – Anfang Juli 10 Wochen Montag bis Freitag 1 Halbttag frei für Freigegegenstände und unverbindliche Übungen

42 Wochenstunden für die Lehrlinge (+ 2 Ustd. Religion). (42 W-Std. x 10 Wochen x 3 Jahre = 1260 U-Std., bzw. 40,5 W-Std. x 10 Wochen x 4 Jahre = 1620 bei GAFA)

Dadurch wird unter der Woche ein Halbttag frei, an dem je nach Interesse Freigegegenstände und unverbindliche Übungen unterrichtet werden können.

Mögliche Schwerpunktinhalte bei einer Erweiterung von 1.080 auf 1.260 USTD., bzw. 1.440 auf 1.620 USTD

DUK, GMK, SMK, EWK, SE, HORT, BTO sind die Abkürzungen der Unterrichtsfächer, in denen diese Themen Platz finden werden, wobei bei den zukünftigen kompetenzorientierten Berufsschul-Lehrplänen die Unterrichtsfächer in den Hintergrund und praxisrelevante Aufgabenstellungen in den Vordergrund treten, die intensiv fächerübergreifend unterrichtet werden.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 10
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Kalte Progression muss endlich weg!

Die Lösung des Problems „kalte Progression“ droht im Dauerstreit zwischen den Regierungsparteien auf der Strecke zu bleiben. Dabei wäre eine Entlastung der arbeitenden Menschen dringend nötig. Denn die kalte Progression frisst Jahr für Jahr rund 450 Millionen Euro Entlastungswirkung der Steuerreform 2016 wieder auf.

Hinter der kalten Progression versteckt sich im Grunde nichts anderes als eine versteckte Steuererhöhung. Sie spült dem Finanzminister Jahr für Jahr bares Geld in die Kassa. Die Erfolge der Steuerreform schwinden so unaufhörlich.

Die kalte Progression entsteht, weil zwar die Löhne immer wieder neu ausverhandelt und erhöht werden, die Steuertarifstufen und die Frei- und Absetzbeträge aber nicht. Deshalb verdienen die österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Papier jedes Jahr etwas mehr. Doch dieses Plus schlägt sich nicht in den Netto-Einkommen nieder. Denn das Groß der Zuwächse kassiert der Staat.

Die BAK-Hauptversammlung hat in den letzten Jahren wieder und wieder die Beseitigung der kalten Progression verlangt. Während Finanzminister Schelling warten will, bis ein gewisser Prozentsatz Inflation erreicht ist, fordert die Bundesarbeitskammer eine jährliche automatische Anpassung. Internationale Beispiele belegen, dass das sehr wohl geht: In der Schweiz passen sich die Tarifstufen und die Absetz- und Freibeträge bereits jährlich an die Inflation an, in Schweden sogar an die Reallohnentwicklung.

Das Gegenmodell, das die SPÖ vehement vertritt, verfolgt im Wesentlichen zwei Ziele: Die Abschaffung der kalten Progression soll nicht automatisch erfolgen, sondern jedes Mal aufs Neue von der Regierung wie eine Wohltat gewährt werden. Außerdem sollen kleine Einkommen stärker entlastet werden. Begründung: Eine Anpassung mithilfe des Verbraucherpreisindex würde hohe Einkommen begünstigen, weil Niedrigeinkommensbezieher wegen ihres Verbraucherprofils stärker von Inflation geplagt würden. Das wäre dann „Umverteilung von unten nach oben“. Das ist ein politisch unsinniges Argument. Das gesamte progressive Einkommensteuersystem ist eine gewaltige Umverteilung von oben nach unten. Und das ist auch gut so. Aber wenn sich die Relation hier mikroskopisch verschieben würde, dann dreht sich damit noch lange nicht die Umverteilungswirkung um.

Die kalte Progression gehört ohne Wenn und Aber abgeschafft. Der Automatismus tut das für alle gleich.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert den Gesetzgeber auf, durch die jährliche Indexierung des Einkommensteuertarifs sowie der Frei- und Absetzbeträge an die Preisentwicklung einen dauerhaften Abbau der kalten Progression bereits ab 2017 zu gewährleisten.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 11
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Verbesserung des Patientenschutzes und effektive, schnellere und kostengünstigere Verfahren bei medizinischen Behandlungsschäden

Tragische Fälle von Behandlungsfehlern zeigen leider immer wieder, dass der derzeitige Rechtsrahmen in Österreich einer Verbesserung bedarf.

Die derzeitigen Zivilprozesse bei medizinischen Behandlungsschäden sind geprägt vom sogenannten „Verschuldensprinzip“. Für die Betroffenen bedeutet dies eine sehr lange, vielfach unzumutbare Verfahrensdauer und eine enorme Kostenintensität (Kostenrisiko für betroffene Patienten; Sachverständigenverfahren). Gerade bei schweren gesundheitlichen Beeinträchtigungen können betroffene Patienten (jahrelange) Zivilprozesse, verbunden mit dem exorbitant großen Prozesskostenrisiko aus wirtschaftlichen Überlegungen gar nicht mehr bei Gericht einleiten. Sie sind aufgrund des außerordentlich hohen Prozesskostenrisikos und der Beweisproblematik immer wieder angewiesen, rasch einen von der Gegenseite (meist private Haftpflichtversicherung) angebotenen, häufig sehr geringen Vergleichsbetrag anzunehmen. Im schlimmsten Fall sind sie sogar gezwungen von einer möglichen gerichtlichen Klärung des Sachverhaltes Abstand zu nehmen. Eine notwendige, objektive gerichtliche Überprüfung und die Klärung der gerade für Betroffene in diesem Zusammenhang zahlreich aufgeworfenen Fragen sind daher aktuell in vielen Fällen nicht mehr möglich. Selbst private Rechtsschutzversicherungen verfügen oft über Deckungssummen, die in einem aufwändigen Arzthaftungsprozess bei Weitem nicht mehr ausreichen. Die Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass auch die in Ländern eingerichteten Schiedsstellen in Arzthaftpflichtfragen bzw. Patientenentschädigungsfonds, gerade bei größeren und komplexen Haftungsfällen, bei denen es um diffizile Fragestellungen und um sehr hohe Entschädigungsbeträge bzw. auch eine Absicherung für die Zukunft geht, in ihrer derzeitigen Ausgestaltung nicht ausreichend sind. Größere Behandlungsschäden können daher regelmäßig nicht effektiv und kostensparend abgearbeitet werden, was jedoch gerade für die betroffenen Patienten unbedingt erforderlich ist. Es besteht daher dringender Handlungsbedarf des Gesetzgebers.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Bundesminister für Justiz auf, entsprechende legislative Maßnahmen zur Verbesserung des Patientenschutzes bei medizinischen Behandlungsschäden zu schaffen, dabei ist insbesondere auf einen einfacheren, schnelleren, und kostenmäßig noch vertretbaren Zugang zum Recht zu achten.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 12
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Beseitigung möglicher Benachteiligungen von potentiellen Kreditnehmern

Die Bundesarbeitskammer vertritt eine ablehnende Position zur Vergabe von Fremdwährungskrediten an Konsumenten, da es sich dabei um ein mehrfach risikoreiches, hochspekulatives und für Konsumenten daher ungeeignetes Finanzprodukt handelt. Diese Risiken haben sich in vielen Fällen in Folge der Finanzkrise auch tatsächlich verwirklicht, insbesondere im Zusammenhang mit hohen, endfälligen Fremdwährungskrediten zur Wohnraumfinanzierung.

Unter einem „Fremdwährungskredit“ wurde bisher gemäß der Definition der Finanzmarktaufsicht (FMA) ein Darlehen verstanden, das in ausländischer Währung aufgenommen wird und auch in dieser zurückzuzahlen ist. Im Jahr 2010 wurden die Mindeststandards für Fremdwährungskredite massiv verschärft, so dass österreichische Banken seither de facto keine Fremdwährungskredite mehr an Konsumenten vergeben können. Dies ist aus konsumentenpolitischer Sicht ausdrücklich zu begrüßen, bzw. war die FMA zuvor auch zu entsprechenden Schritten aufgefordert worden.

Mit Inkrafttreten des Hypothekar- und Immobilienkreditgesetzes (HIKrG) im März 2016 wurde aber die obige Definition des „Fremdwährungskredits“ inhaltlich erweitert und erfasst nun auch einen „Kreditvertrag, bei dem der Kredit auf eine andere Währung lautet als die, in der der Verbraucher sein Einkommen bezieht oder die Vermögenswerte hält, aus denen der Kredit zurückgezahlt werden soll (§ 24 Abs. 1 Z 1 HIKrG), somit auch Fälle, in denen ein Darlehen in Euro vergeben und dieses auch ausschließlich in Euro zurückzuzahlen ist. Der einzige Unterschied zu anderen Euro-Krediten besteht somit in der Währung des Einkommens des Kreditnehmers.

Dies entspricht zwar grundsätzlich der Definition eines Fremdwährungskredites gemäß § 24 Abs. 1 HIKrG, ist aber - unter Zugrundelegung der obigen Ausführungen - nicht mit denselben Risiken eines Fremdwährungskredites, gemäß der Definition der Mindestanforderungen der FMA, behaftet.

Aus der Beratungspraxis hat sich ergeben, dass seit Inkrafttreten des HIKrG Fallkonstellationen bestehen, in denen Konsumenten Euro-Kredite, etwa zur Wohnraumfinanzierung, verweigert werden, wenn zumindest einer der Antragsteller ein Einkommen in einer Nicht-Euro-Währung bezieht.

Laut Auskunft von Banken würden grundsätzlich keine „Fremdwährungskredite“ an Privatpersonen vergeben, somit würden durch die geänderte Definition des „Fremdwährungskredits“ nun eben auch jene Anträge auf Euro-Kredite abgelehnt, bei denen das Einkommen der potentiellen Kreditnehmer zumindest teilweise in einer Fremdwährung ausbezahlt wird.

In der Konsequenz lehnen österreichische Banken Kreditanfragen der betroffenen Konsumenten ab, obwohl sämtliche sonstige Voraussetzungen (Bonität, etc.) gegeben sind. Dadurch wären Konsumenten gezwungen, Darlehen bei Banken mit Sitz im Ausland aufzunehmen.

Bei den betroffenen Konsumenten handelt es sich in der Regel um Paare bzw. Familien mit Wohnsitz in Österreich, wobei zumindest eine Person bei einem Dienstgeber im Ausland beschäftigt ist. Derartige Konstellationen, bei denen sich das Familieneinkommen gemischt aus Euro sowie einer anderen Währung (z.B. Schweizer Franken) zusammensetzt, sind etwa in Westösterreich durchaus verbreitet, so dass von einer größeren Zahl an Betroffenen auszugehen ist.

Trotz der grundsätzlich kritischen Haltung der Bundesarbeitskammer gegenüber Fremdwährungskrediten für Konsumenten wird es für notwendig erachtet, die Benachteiligung von Privathaushalten, in denen zumindest teilweise Einkünfte in einer Nicht-Euro-Währung bezogen werden, zu beseitigen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Bundesminister für Finanzen auf, legislative Maßnahmen für die Vergabe von Euro-Krediten durch österreichische Kreditinstitute auszuarbeiten, um mögliche Benachteiligungen von Privatpersonen oder Haushalten, die zumindest teilweise ein Einkommen in einer Nicht-Euro-Währung beziehen, hintanzuhalten.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 13

der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Informationspflicht bei Strom- und Gaslieferverträgen mit Neukundenrabatt

Seit der Liberalisierung des Strom- und Gasmarktes nimmt die Anzahl an Lieferanten und Produkten ständig zu.

Die meisten Lieferanten gewähren einen sogenannten Neukundenrabatt, der meistens für ein Jahr gewährt wird. In der Regel besteht der Neukundenrabatt aus einem vergünstigten Arbeitspreis pro kWh im ersten Vertragsjahr. Dieser Rabatt kann bis zu 85 %, bezogen auf den eigentlichen Tarif, bedeuten. Nach Ablauf dieses ersten Vertragsjahres kommt nur mehr der eigentliche Tarif zur Anwendung.

So sieht das im September 2016 günstigste Stromprodukt für einen Standardhaushalt (3.500 kWh) unter Berücksichtigung des Neukundenrabattes eine Ersparnis von 190 Euro vor. Dasselbe Produkt bedeutet ab dem zweiten Jahr aber Mehrkosten von 147 Euro im Vergleich zum Referenztarif. Dies ist kein Einzelfall: Sowohl für Strom als auch für Gas sind die acht günstigsten Produkte, unter Berücksichtigung des Neukundenrabattes, ab dem zweiten Jahr teurer als der Referenztarif.

Die meisten Online-Tarifrechner sehen in der Standardeinstellung vor, dass diese Neukundenrabatte automatisch berücksichtigt werden. Der Kunde muss selbst und aktiv die Berücksichtigung der Neukundenrabatte deaktivieren. Da diese Einstellung nicht hervorgehoben ist, gehen viele Kunden davon aus, dass sich die angegebene Ersparnis auf den regulären Tarif bezieht.

Häufig stellen Kunden erst nach Vertragsabschluss fest, dass der neue Lieferant höhere Normaltarife als der bisherige Lieferant hat. Dies wird z.B. dann erkannt, wenn die monatlichen Teilbeträge höher sind als bisher, da viele Neukundenrabatte erst im Rahmen der Jahresabrechnung gewährt werden. Im schlimmsten Fall bemerken dies die Kunden erst nach der zweiten Jahresabrechnung, wenn erstmals der Tarif ohne Neukundenrabatt zur Anwendung kommt.

Ziel von Seiten der öffentlichen Hand muss es sein, dass Lieferanten günstige Strom- und Gastarife anbieten, anstatt zu versuchen, sich gegenseitig anhand von Neukundenrabatten zu übertreffen. Damit entwickelt sich der Wettbewerb der Lieferanten in eine falsche Richtung zu Lasten der Kunden, die sich der Preisstruktur nicht bewusst sind. Außerdem werden komplexe Tarifmodelle gefördert, die es den Kunden immer schwerer machen, die Vor- und Nachteile zu erkennen und einen Vergleich anzustellen.

Im Konsumentenschutzgesetz besteht bereits eine zusätzliche Hinweispflicht bei Vertragsverhältnissen, die über einen bestimmten Vertragszeitraum abgeschlossen werden und bei denen in den Geschäfts- bzw. Vertragsbedingungen eine Klausel

enthalten ist, dass sich der Vertrag automatisch verlängert, wenn keine fristgerechte Kündigung erfolgt.

Eine solche Regelung soll analog auch für Lieferanten für jene Strom- und Gaslieferprodukte gelten, für die ein zeitlich begrenzter Neukundenrabatt gewährt wird. So sollten Unternehmen verpflichtet sein, verständliche und vollständige Informationen in den jeweiligen Werbeunterlagen bzw. Bewerbungen in einer transparenten Art und Weise sowie an auffälliger Stelle, zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses im Vertrag selbst, auf den Neukundenrabatt hinweisen. Vor allem sollte zusätzlich, rechtzeitig vor Ablauf des Zeitraumes, für den der Neukundenrabatt gilt, der Kunde in einem persönlich gerichteten Schreiben darüber zu informieren sein, ab welchem Datum der Neukundenrabatt nicht mehr gewährt wird. In diesem Schreiben soll der reguläre Tarif nochmals wiedergegeben werden und ein Hinweis auf den Tarifkalkulator der E-Control erfolgen. Dieser zusätzliche Hinweis soll jedenfalls ein Monat vor Auslaufen des Neukundenrabattes bzw. so rechtzeitig erfolgen, dass den betroffenen Kunden genügend Zeit für einen aktuellen Tarifvergleich bzw. einen möglichen Anbieterwechsel bleibt.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert das Wirtschaftsministerium auf, im Elektrizitätswirtschafts- und Organisationsgesetz (EIWOG) sowie Gaswirtschaftsgesetz (GWG) eine Informationspflicht für Lieferanten an Endkunden zu verankern, und zwar für spätestens einen Monat vor jenem Zeitpunkt, in dem ein Neukundenrabatt für das gewählte Strom- oder Gasprodukt endet.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 14
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Zusätzliche Sicherheitsmechanismen bei völlig freien und ungesicherten WLAN-Netzen

Kostenlose Internet-Zugänge an öffentlichen Plätzen sind sicher praktisch und bequem. Die immer stärker werdende Verbreitung von kostenlosem und ungesicherten öffentlichen Wi-Fi in Restaurants, Cafés, Hotels, Geschäften etc. hat aber auch ihren Preis. Neben Risiken für den Nutzer selbst („Hacker-Angriffe“), können, insbesondere bei völlig freien/ungesicherten WLAN-Netzen (automatisches Einloggen ohne Passwort), potentielle Täter von „Cybermobbing-Angriffen“ ihre Identität bestmöglich verbergen. Die wichtigste Absicherung ist, den Zugang zum WLAN-Netz mit Passwörtern zu schützen.

„Cybermobbing“ ist europaweit auf dem Vormarsch. Drohungen im Chatroom, Beleidigungen in einem Blog oder Verleumdungen bzw. Rufmord im sozialen Netzwerk, gerade über völlig freie bzw. ungesicherte WLAN-Netzwerke agieren gewiefte Täter und bringen damit ihre Opfer zur Verzweiflung. Der Leidensdruck für die Mobbingopfer ist immens und führt in manchen Fällen bei Betroffenen zu schweren wirtschaftlichen und auch psychischen Beeinträchtigungen bis hin zum Selbstmord. Auch sonstige Delikte wie etwa Drogengeschäfte, Kinderpornografie bis hin zu terroristischen Aktivitäten werden oft über derartige Netzwerke vorbereitet bzw. abgewickelt. Es ist aber in den meisten Fällen nicht zu ermitteln, wer zu welchem Zeitpunkt das völlig freie und ungesicherte WLAN-Netz benutzt hat, eine Strafverfolgung der Täter wird damit immens erschwert bzw. praktisch verunmöglicht.

Die Bundesarbeitskammer ist der Auffassung, dass kostenfreie WLAN-Netze an öffentlichen Orten jedenfalls weiterhin bestehen sollen, dies jedoch mit der Einschränkung, dass regelmäßig ein Passwort (das dem Nutzer vom jeweiligen Anbieter z. B. per SMS mitgeteilt wird) zu verwenden ist. Damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, Täter tatsächlich ausforschen zu können und in der Folge entsprechende gerichtliche Schritte mit Aussicht auf Erfolg einleiten zu können.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer ersucht das Bundeskanzleramt sowie den Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie, zusätzliche Maßnahmen zur Beschränkung völlig freier und ungesicherter WLAN-Netzwerke im Sinne der Opfer von Cybermobbing-Attacken und Verbrechenopfer zu prüfen bzw. sich auch auf europäischer Ebene dafür einzusetzen, dass Anbieter bestimmte zusätzliche Sicherheitsmechanismen einzuhalten haben, um Cybermobbing sowie andere zivil- und strafrechtlich zu ahndende Aktivitäten über ungesicherte und völlig freie WLAN-Netzwerke einzudämmen bzw. eine Ausforschung der Täter zu ermöglichen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 15
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Maximalen Kaufpreis für Mietkaufwohnungen nach dem Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz (WGG) bereits im Mietvertrag festlegen

Der Preis für Wohnraum hat sich in den vergangenen Jahren massiv verteuert. Dies gilt sowohl im Neubausegment als auch bei gebrauchten Eigentumswohnungen. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist daher der Abschluss eines Mietvertrages mit Kaufoption nach dem Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz (WGG) eine der wenigen Möglichkeiten, zu einem vertretbaren Preis überhaupt Eigentum erwerben zu können. Dieses Modell der nachträglichen Übereignung von Mietwohnungen in das Eigentum hat sich seit Jahren zwar grundsätzlich bewährt, dennoch sollte vor dem Hintergrund der Lebensplanung von Mietern Anpassungen vorgenommen werden:

Nach dem „Mietkaufmodell“ des WGG schließt ein am Kauf der Wohnung Interessierter zunächst einen in der Regel unbefristeten Mietvertrag mit einer gemeinnützigen Bauvereinigung (GBV) über eine unter Zuhilfenahme öffentlicher Mittel errichtete Mietwohnung ab. Dem Mieter kommt dabei nach den Bestimmungen des WGG das Optionsrecht auf eine nachträgliche Übertragung der Mietwohnung in sein Eigentum nach Ablauf von 10 Jahren (gerechnet seit der ersten Überlassung der Wohnung in Miete oder sonstigen Nutzung) zu, wenn der Käufer die aliquote Rückzahlung aller Darlehen übernimmt, die Bauvereinigung nicht bloß Bauberechtigte ist und der Preis nach den Grundsätzen des § 23 WGG angemessen ist.

Konkret sieht § 15d iVm § 23 Abs. 4c WGG zur Preisfestlegung im Fall einer erst nachträglichen Übereignung in das Wohnungseigentum vor, dass der zu bezahlende Fixpreis ausgehend vom Substanzwert, unter Bedachtnahme auf den Verkehrswert im Zeitpunkt des Anbots der Fixpreisvereinbarung zu berechnen ist.

Dies führt in der Praxis dazu, dass dem Mieter/potentiellen Käufer im Zeitpunkt des Mietvertragsabschlusses der später zu zahlende Preis von der gemeinnützigen Bauträgervereinigung nicht genannt werden muss. Vielmehr erfolgt die Festlegung des Kaufpreises erst Jahre später, sodass für den Mieter dadurch die tatsächliche Höhe des Kaufpreises schwer kalkulierbar ist. Gleichzeitig wird der Mieter somit auch der Möglichkeit beraubt, im Rahmen seiner Lebensplanung auf eine bestimmte Summe hinzusparen.

Für viele junge Familien ist das Ansparen von Kapital zur Deckung eines bestimmten Kaufpreises, vor allem vor dem Hintergrund der derzeitigen Lage auf den Kapitalmärkten, von großem Interesse. Aus diesem Grund sollten die relevanten Bestimmungen des WGG dahingehend novelliert werden, dass dem Mieter bereits im Mietvertrag von der GBV der maximal fällig werdende Kaufpreis unter Bedachtnahme auf eine jeweils sachgerechte und angemessene Absetzung für Abschreibung und eine Wertsicherung (berechnet für den Zeitpunkt der geplanten Angebotslegung) genannt werden muss. Bereits jetzt ist es unter Umständen möglich, nach § 15a iVm § 23 Abs. 4b WGG iVm § 39 Abs. 30 WGG eine entsprechende Festlegung des Fixpreises im Mietvertrag vorzunehmen.

Von dieser Option wird seitens der GBV nur in den wenigsten Fällen tatsächlich Gebrauch gemacht.

Sollte der im Zeitpunkt der Angebotslegung nach §15d WGG iVm § 23 Abs. 4c WGG festzusetzende Kaufpreis geringer ausfallen als der im Mietvertrag genannte Kaufpreis, so soll hinkünftig im Sinne einer Günstigkeitsregelung der Fixpreis nach § 15d WGG rechtsverbindlich sein. Dadurch können Mieter bereits zu Beginn des Mietverhältnisses eine finanzielle Vorsorge für einen allfälligen Kauf des Objektes treffen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Bundesgesetzgeber zur Änderung der §§ 15 ff WGG im Sinne dieses Antrages auf.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 16
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Aufnahme der Angestellten der Arbeiterkammern als Interessenvertreter in § 37 Abs. 3 Mietrechtsgesetz (MRG)

In § 37 Mietrechtsgesetz (MRG) sind zahlreiche mietrechtliche Angelegenheiten angeführt, über die das für Zivilrechtssachen zuständige Bezirksgericht, in dessen Sprengel die Mietwohnung gelegen ist, zu entscheiden hat.

Insbesondere entscheidet das Bezirksgericht über Anerkennung als Hauptmieter, über die Durchführung von Erhaltungs- oder Verbesserungsarbeiten, über die Durchsetzung des Anspruchs auf Wiederherstellung, über die Duldung von Eingriffen in das Mietrecht zur Durchführung von Erhaltungs-, Verbesserungs-, Änderungs- und Errichtungsarbeiten einschließlich des Anspruches auf angemessene Entschädigung, über die Veränderung (Verbesserung) des Mietgegenstandes sowie die Feststellung der Höhe und Ersatz von Aufwendungen auf eine Wohnung, über einen Wohnungstausch, über die Angemessenheit des vereinbarten oder begehrten Hauptmietzinses/Untermietzinses und die Anrechnung von Dienstleistungen auf den Hauptmietzins. Außerdem entscheidet das Bezirksgericht über die Aufgliederung eines Pauschalmietzinses, über die Höhe des rückforderbaren Kautionsbetrags, über die Erhöhung der Hauptmietzinsen sowie die Höhe und Zuordnung der Kosten von Baumaßnahmen, über die Legung der Abrechnungen und Vorlage und Kopie des Energieausweises, über Betriebskosten und laufende öffentliche Abgaben, Auslagen für die Verwaltung, Aufwendungen für die Hausbetreuung, besondere Aufwendungen, über die Angemessenheit des Erhaltungs- und Verbesserungsbeitrags und Rückzahlung sowie Bekanntgabe der Erhaltungs- und Verbesserungsarbeiten.

Nach § 37 Abs. 3 Z 9 MRG können die Parteien in erster und zweiter Instanz selbst vor Gericht handeln und sich durch jede eigenberechtigte Person vertreten lassen. In dritter Instanz müssen sich die Parteien entweder durch einen Rechtsanwalt oder Notar oder durch einen Interessenvertreter vertreten lassen.

Nach dieser Bestimmung ist ein Interessenvertreter ein Funktionär oder Angestellter eines Vereins, zu dessen satzungsmäßigen Zwecken der Schutz und die Vertretung der Interessen der Vermieter oder der Mieter gehören und der sich regelmäßig mit der Beratung seiner Mitglieder in Mietangelegenheiten in mehr als zwei Bundesländern befasst; er ist zur Vertretung von Parteien in allen Instanzen befugt.

Die Arbeiterkammern sind zwar berufen, alle zur Interessenvertretung der Arbeitnehmer - einschließlich der zuvor als Arbeitnehmer beschäftigten Arbeitslosen und Pensionisten - erforderlichen und zweckmäßigen Maßnahmen, insbesondere in Angelegenheiten der Wohnverhältnisse, zu treffen. Die Wohnrechtsexperten der Arbeiterkammern stellen

jedoch keine Interessenvertreter im Sinne des § 37 Abs. 3 MRG dar. Damit ist eine Vertretung der Mitglieder in allen drei Instanzen ausgeschlossen.

Die Aufgabengebiete und Serviceleistungen, die die Arbeiterkammern ihren Mitgliedern mittlerweile anbieten, haben sich in den vergangenen Jahren massiv ausgeweitet. Es ist daher sachlich nicht mehr zu rechtfertigen, weshalb zwar ein Verein, der einen kleinen Kreis von Mitgliedern vertritt als Interessenvertreter gilt, aber die größte gesetzliche Interessenvertretung davon ausgeschlossen sein sollte. Es bedarf daher einer Änderung des § 37 Abs. 3 Z 9 MRG.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher den Bundesgesetzgeber zur Änderung des § 37 MRG auf, wonach in Abs. 3 Z 9 leg. cit. neben Angestellten und Funktionären von Vereinen auch die Angestellten der Arbeiterkammern als gesetzliche Interessenvertreter zur Vertretung ihrer Mitglieder in allen drei Instanzen berechtigt sind.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 17
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Strenge Prüfung von Buskonzessionen im Fernverkehr

Seit Jahren werden im Schienenbereich viele Millionen investiert, um das Angebot sowohl im Nah- als auch Fernverkehr auszubauen und die Schiene als attraktives Verkehrsmittel zu fördern. Die Zuwächse der Fahrgastzahlen belegen den Erfolg dieser Maßnahmen.

Während im Nahverkehr durch die Verkehrsverbände darauf Bedacht genommen wird, dass sich das Bahn- und Busangebot sinnvoll ergänzen, fehlt im Fernverkehr diese Stelle. So werden seit vielen Jahren parallel zu den Eisenbahnstrecken Konzessionen von bzw. durch Österreich für Fernbusverkehre vergeben. Während über viele Jahre praktisch ausschließlich um Konzessionen für Busfernverkehre von Osteuropa nach Österreich und die Schweiz angesucht wurden, werden seit 2014 verstärkt Konzession auf Strecken von Österreich nach Deutschland und Italien vergeben.

Ein Beispiel eines expandierenden Fernbusverkehrs ist die Strecke Innsbruck-München: Neben dem in Deutschland führenden Unternehmen FlixBus bietet zusätzlich die Deutsche Post Mobility GmbH sowie die, von der ÖBB betriebenen, Hellö-Busse Verbindungen von Innsbruck nach München an. Und das, obwohl auf dieser Strecke von Seiten der DB und ÖBB seit vielen Jahren ein regelmäßiger Takt an Fernverkehrszügen eingerichtet ist.

Gerade auf diesen Linien, die parallel zu bestehenden Zuglinien geführt werden, stellt sich die Frage nach dem Bedarf. Zwar locken die Anbieter gerade in den ersten Phasen der Einführung mit Billigstangeboten. Vor allem in Deutschland zeigt sich aber, dass die Preisgestaltung langfristig nicht haltbar ist. In den letzten Monaten gaben mehrere deutsche Anbieter bekannt, das Fernbusangebot mangels Rentabilität einzustellen. Die Bundesarbeitskammer bekennt sich zum Schienenverkehr und sieht den Fernbusverkehr als Zusatzangebot für Orte, welche mit der Eisenbahn nicht erreicht werden. Um die Konkurrenz zwischen Bahn und Bus nicht weiter zu verschärfen, fordert die Bundesarbeitskammer das Ministerium auf, den Bedarf der Fernbuslinien zu erheben, damit kein kurzfristiger Verdrängungswettbewerb entsteht, der schlussendlich beiden Verkehrsträgern schadet.

Wenn von Seiten des Ministeriums der Bedarf als ausreichend ermittelt wurde, so soll im Rahmen der Konzessionsvergabe verstärkt die Linienführung geprüft werden. Viele Konzessionswerber geben Routen abseits der direkten Autobahnverbindungen an, ohne dass es allfällige Haltepunkte notwendig machen würden. Es wird vielmehr versucht, die Maut auf dem Autobahnnetz zu vermeiden und stattdessen längere Fahrzeiten auf den Bundesstraßen in Kauf zu nehmen. Ein Beispiel hierfür ist die Route von Wörgl über die B170 Brixentalstraße und B161 Pass-Thurn-Straße, um im Bundesland Salzburg wieder auf der A1, Richtung Wien, weiterzufahren, ohne dass ein Haltepunkt bedient wird. Die schnellste Route wäre über die Autobahn A12, über das deutsche Eck.

Aus Sicht der Kunden ist festzuhalten, dass in Anbetracht der zahlreichen Linien kein Überblick über die eingerichteten Fernverkehrslinien gegeben ist. Während im Eisenbahnbereich von der Fahrplanauskunft der ÖBB auch über die Fahrpläne anderer

Eisenbahnunternehmen Auskünfte gegeben werden, fehlt für Buslinien eine Internetseite mit dem vollständigen Angebot. Dementsprechend ist es nicht nur den Fahrgästen erschwert, Informationen zu erhalten, sondern beispielsweise auch für Gemeinden und anderen Institutionen kaum möglich, Kenntnisse über die Fernbuslinien zu erhalten, die sie betreffen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher das Verkehrsministerium auf, die Vergabe von Buskonzessionen im Fernverkehr zu evaluieren, um ein Konkurrenzsystem zur Bahn zu verhindern. Bei der Linienführung ist auf die Vermeidung von Umwegverkehren Bedacht zu nehmen. Um die Transparenz im Fernbusverkehr zu erhöhen, sollte von Seiten des Ministeriums eine online-Datenbank eingerichtet werden, um den Fahrgästen auch einen verbesserten Zugang zu diesem Angebot zu geben.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 18
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Rechtliche Verankerung der Verwendung von Traktoren

Im LKW-Verkehr bestehen grundsätzlich strenge arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen. So gelten für Berufskraftfahrer EU-weit klare Lenk- und Ruhezeiten, Berufskraftfahrer müssen eine Prüfung zur Grundqualifikation ablegen und alle fünf Jahre eine 35-stündige Weiterbildung nachweisen. Die Fahrzeuge müssen mit Tachographen ausgestattet sein, um die geltenden Bestimmungen auch überprüfen zu können. Darüber hinaus gelten gerade in Tirol auf mehreren Straßen LKW-Fahrverbote mit klar definierten Ausnahmen, wie bspw. dem Quell- und Zielverkehr.

Im Gegensatz dazu gibt es für Traktoren keine vergleichbaren Vorschriften. Im Gegenteil: Der Führerschein der Klasse F kann für landwirtschaftliche Fahrzeuge mit Vollendung des 16. Lebensjahres erworben werden. Das Ziehen von Anhängern bei Zugmaschinen (Traktoren) ist auch bei einem Gesamtgewicht von über 3,5 Tonnen möglich, wenn der Anhänger die sicherheitstechnischen Voraussetzungen besitzt. Von Seiten des BMVIT wurde mit Erlass vom 25.05.2010 sowie 23.12.2010 festgestellt, dass die Verwendung von Traktoren mit einer Bauartgeschwindigkeit von 40 bis 50 km/h für Fahrten, die in direkter Konkurrenz zu gewerblicher Güterbeförderung stehen, untersagt ist. Für Tätigkeitsbereiche, die mit der land- und forstwirtschaftlichen Nutzung vergleichbar sind, kommt die Nutzung aber sehr wohl in Frage. Diese im Erlass angeführten vergleichbaren Tätigkeitsbereiche sind allerdings sehr weit gefasst: Demnach können bspw. auch Tierhaltungs- und Zuchtbetriebe und Unternehmen zum saisonalen Winterdienst, Traktoren verwenden.

Kontrollen durch die Exekutive werden in der Praxis insofern erschwert, als dass gemäß § 14 Abs. 2 FSG sowie § 102 Abs. 5 KFG die Lenker von Traktoren von der Mitführipflicht des Führerscheins und der Fahrzeugpapiere (z.B. Zulassungsschein) im Umkreis von 10 km vom dauernden Standort des Fahrzeuges befreit sind. Wenn sich Fahrer von Traktoren auf diese Bestimmung berufen, ist die Kontrolle de facto unmöglich.

Auf den Straßen ist festzustellen, dass die bestehenden Regelungen in Hinblick auf den geltenden Erlass nicht eingehalten werden. So sind es mittlerweile keine Einzelfälle mehr, dass Traktoren für Fahrten eingesetzt werden, die nicht im Zusammenhang mit land- und forstwirtschaftlichen Fahrten stehen. Vor allem für den Transport von Baumaterialien oder Schutt ist an Baustellen oder Abbrüchen regelmäßig der missbräuchliche Einsatz von Traktoren zu beobachten. Dadurch werden nicht nur die geltenden Bestimmungen für LKW zu Lasten der Transportunternehmen im LKW-Bereich, die sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten, umgangen, es entsteht zudem eine erhöhte Gefahr der Verkehrssicherheit, da Traktoren für diese Art des Transports nicht primär konzipiert sind.

Aus diesem Grund ist es dringend notwendig, die Einschränkung der Nutzung von Traktoren auf land- und forstwirtschaftliche Tätigkeiten nicht per Erlass zu regeln, sondern im Kraftfahrgesetz zu verankern und die Ausnahmetatbestände einzuschränken. Damit von Seiten der Exekutive der Einsatz der Fahrzeuge auch

kontrollierbar ist, ist die Ausnahmebestimmung für Lenker von Traktoren, in Bezug auf die Mitführipflicht von Papieren im Umkreis von 10 km zum dauernden Standort, ersatzlos zu streichen. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass die Exekutive auch mit ausreichend personellen und technischen Mitteln ausgestattet ist, um die Kontrollen durchzuführen.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher das Verkehrsministerium auf, den Einsatz von Traktoren außerhalb der Land- und Forstwirtschaft gesetzlich zu untersagen und die Durchführbarkeit von Kontrollen für die Exekutive sicherzustellen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 19
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Gebührenwildwuchs bremsen

Jeder, der schon einmal eine Immobilie gekauft oder auch nur einen Kredit abgeschlossen hat, weiß es: Die Beglaubigung von Unterschriften kann in Österreich ganz schön ins Geld gehen. Vor allem aber ist der Preis für diese Dienstleistung nicht einheitlich.

In kleineren Gemeinden zum Beispiel gibt es meist einen Legalisator. Der erbringt die Leistung in der Regel günstiger als ein Notar, der seinen Aufwand nach dem Notariatstarifgesetz zuzüglich 20 Prozent Umsatzsteuer abrechnet. Eine dritte Möglichkeit ist es, die Unterschrift bei Gericht beglaubigen zu lassen. Dort gibt es ebenfalls definierte Gebühren nach der Höhe. Die Kosten können deutlich über den Notariatskosten liegen, manchmal aber auch darunter.

Jedenfalls fallen für die Beglaubigung von drei Unterschriften Kosten von mehreren hundert Euro an.

Die gleiche Leistung gibt es in österreichischen Nachbarländern deutlich billiger. Dort nimmt man für die Beglaubigung einer Unterschrift unabhängig vom Wert rund 9 Euro.

Eine einheitliche Gebührengestaltung und vor allem auch eine Gebührensenkung in Österreich wäre mehr als angebracht.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert den Justizminister auf, die Kosten für die Beglaubigung von Unterschriften einheitlich und vor allem kostengünstiger zu regeln.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 20
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Ausweisung des Arbeitszeitausmaßes in den Standardstatistiken des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger

Die Meldedaten der Gebietskrankenkassen, die beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger zusammengeführt werden, gehören zu den wichtigsten Informationsquellen, die für den österreichischen Arbeitsmarkt verfügbar sind. Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger gibt auf monatlicher Basis Statistiken zur Beschäftigungssituation in Österreich heraus. Auf jährlicher Basis werden detaillierte Einkommensdaten für Österreich, die Bundesländer und alle österreichischen Bezirke publiziert.

In den Statistiken des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger werden jedoch keine Informationen zum Ausmaß der Arbeitszeit miteinbezogen, da dies für die unmittelbare Versicherungsfunktion der Träger keine Rolle spielt. Dabei müsste eine statistische Verarbeitung dieser Daten aber möglich sein, denn das Ausmaß der Wochenstunden ist für jeden Beschäftigten zwingend anzugeben, wenn dieser im ELDA-System angemeldet wird. Dadurch fehlen wesentliche Daten für die Analyse der Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt: Die Frage bspw. in welchem zeitlichen Ausmaß im Rahmen einer Anstellung gearbeitet wird, spielt nämlich eine wesentliche Rolle zur Einschätzung der Einkommensentwicklung in einer Region. Auch der für den österreichischen Arbeitsmarkt der letzten Jahre typische Trend zur Teilzeitarbeit, v.a. für Frauen, ist aus den Hauptverbandsdaten nicht direkt ersichtlich.

Momentan ist die Entwicklung der Arbeitszeit somit einzig den Arbeitsmarktdaten der Statistik Austria (Mikrozensus) zu entnehmen. Da es sich dabei um Befragungsdaten handelt, ergeben sich aufgrund geringer Stichprobengrößen Schwierigkeiten, regionale Ergebnisse daraus abzuleiten. Unterhalb der Ebene eines Bundeslandes sind deshalb Darstellungen praktisch nicht mehr möglich. Regionale Analysen sind dadurch nur sehr eingeschränkt machbar.

Wir fordern daher den Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger auf, die technische Machbarkeit der Einbindung von Arbeitszeitdaten zu überprüfen und die Erfassung der Arbeitszeitdaten in die Standardstatistiken zu implementieren. Dadurch können für die Qualität der Arbeitsmarktanalyse in Österreich wesentliche Informationen gewonnen und Änderungen in der Struktur der Beschäftigung deutlich besser abgebildet werden.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert den Hauptverband der Sozialversicherungsträger auf das Arbeitszeitausmaß der Beschäftigten in den Standardstatistiken zur Beschäftigung auszuweisen. Damit wird eine Informationslücke für die Analyse des Arbeitsmarktgeschehens geschlossen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig

ANTRAG 21
der ÖAAB-FCG-AK-Fraktion an die 160. Hauptversammlung
der Bundesarbeitskammer am 24. November 2016 in OÖ

Reform des Ausgleichszulagenrechts

Die Ausgleichszulage soll jedem Pensionsbezieher - mit rechtmäßigem, gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich - ein Mindesteinkommen sichern. Berücksichtigt werden dabei die jeweiligen Familien- und Einkommensverhältnisse. Wenn das Gesamteinkommen (Bruttopension, sonstige Nettoeinkünfte und eventuelle Unterhaltsansprüche) den Richtsatz nicht erreicht, so steht die Differenz als Ausgleichszulage zu.

In den letzten Jahren erfolgte jedoch eine rasante Umstellung der Lebensverhältnisse der in Österreich wohnenden Menschen. Die traditionelle Familie wird immer mehr durch weitere Formen des Zusammenlebens abgelöst, etwa durch die Legalisierung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften, aber auch durch Lebensgemeinschaften ohne staatliche Legitimation.

Das Ausgleichszulagenrecht wurde bis dato diesen Gegebenheiten noch immer nicht angepasst. So steht das traditionelle Familienbild im Vordergrund, erkenntlich am Familienrichtsatz und den Erhöhungsbeträgen für Kinder. Lebensgemeinschaften werden in keiner Art berücksichtigt und die pauschalen Anrechnungsbeträge entsprechen teilweise nicht mehr den Lebensrealitäten.

Damit das Ausgleichszulagenrecht die Bedürfnisse der Menschen besser abdeckt, fordern wir die Abschaffung des Familienrichtsatzes und der Hinzurechnungsbeträge und eine generelle Umstellung auf den Einzelrichtsatz für den jeweiligen Anspruchsberechtigten. In weiterer Folge müsste dann auch die Systematik der Anrechnungsbeträge überprüft und die Gewährung von Sachleistungen (etwa für Wohnungen) ins Kalkül einbezogen werden.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert die Bundesregierung auf, das Ausgleichszulagenrecht den gegenwärtigen Lebensumständen anzupassen, etwa in dem alle Anspruchsberechtigten den Einzelrichtsatz erhalten, die Systematik der Anrechnungsbeträge überarbeitet wird und eventuell auch Sachleistungen gewährt werden können.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig