



**Antrag Nr. 01  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**AUVA: Kein Kahlschlag auf Kosten der Gesundheit und der Sicherheit!**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, die AUVA im vollen Leistungsumfang zu erhalten und von wesensfremden Transferverpflichtungen – wie die Querfinanzierung der Krankenkassen oder die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeitnehmer/innen und Selbständige - zu befreien, da diese mit Aufgaben einer Unfallversicherung nichts zu tun haben.**

**Begründung:**

Die AUVA bietet um einen äußerst günstigen Beitrag eine Haftpflichtversicherung für Unternehmen. Sie sichert diese gegen Schadenersatzforderungen verunfallter oder durch Berufskrankheiten geschädigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. In schweren Fällen können solche Forderungen existenzbedrohend für die Betriebe sein. Besonders für Klein- und Mittel-Betriebe ist dieser Schutz von großer Bedeutung. Ebenso stellt die AUVA für Menschen, die durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten zu Schaden kommen, eine optimale Versorgung sicher – von der Heilbehandlung und Rehabilitation mit allen geeigneten Mitteln über berufliche und soziale Rehabilitationsmaßnahmen bis hin zur finanziellen Entschädigung bei bleibenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Laut Regierungsprogramm besteht die Absicht, den Arbeitgeberbeitrag zur Unfallversicherung von 1,3% auf 0,8% zu senken. Zuletzt wurde dieser 2014 von 1,4 auf 1,3% gesenkt. Die neuerliche Senkung entspricht einem Einnahmefall von 500 Mio Euro. Die AUVA wird aufgefordert, ein Konzept für eine solche Beitragssenkung vorzulegen – andernfalls wird die Aufteilung der AUVA auf andere Sozialversicherungsträger angedroht.

Ebenfalls ca. 500 Mio Euro machen die vom Gesetzgeber der AUVA auferlegten Transferkosten aus. Wird die gesetzliche Unfallversicherung nicht von der Belastung durch systemfremde Aufgaben befreit, drohen in absehbarer Zeit Einschnitte bei der Leistungserbringung, die zulasten der Leistungsempfänger/innen gehen. Zum überwiegenden Teil betroffen wären Arbeitnehmer/innen, die einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit erlitten haben und die in den Unfallkrankenhäusern und Rehabilitationszentren der AUVA behandelt werden.

Wenn der AUVA nun zusätzlich 500 Mio Euro durch die Senkung des Arbeitgeberbeitrags entgehen, fehlen die Mittel, um weiterhin Prävention, Unfallheilbehandlung und Rehabilitation in hoher Qualität anbieten zu können. Es droht eine Versorgungslücke zu Lasten der Bevölkerung. Die vier Säulen der AUVA - Prävention, Unfallheilbehandlung, Rehabilitation und Rentenleistung - sind ein wesentlicher Teil der Sozialen Sicherheit in Österreich.

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



**Antrag Nr. 02  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Streichung der schlechtesten 10 Versicherungsjahre  
bei der Pensionsberechnung**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) dahingehend zu novellieren, dass die schlechtesten 10 Versicherungsjahre bei der Berechnung der Pensionshöhe nicht heranzuziehen sind.**

**Begründung:**

Die Einführung des Pensionskontos hat die sozialen Gestaltungsmöglichkeiten in der Pensionsversicherung zu Lasten gering verdienender Versicherter wesentlich eingeschränkt. Wie man den Pensionskonten entnehmen kann, führt die lebenslange Durchrechnung der Pensionsbeiträge zu gravierenden Verlusten im Vergleich zu den Pensionen, die vor 1.1.2014, der Einführung des Pensionskontos, ausgezahlt wurden.

Besonders stark betroffen davon sind Frauen, die wegen mangelnder Kinderbetreuungsangebote nach der Karenz oft nur mehr Teilzeit arbeiten konnten. Es wirkt sich für den späteren Pensionsbezug nämlich erheblich aus, wie lange die Erwerbsunterbrechung dauert und ob danach 20 oder 30 Wochenstunden gearbeitet wird.

Kindererziehung wird zwar für die Pensionsberechnung angerechnet, aber schon eine 2-jährige Teilzeit senkt die Durchschnittspension um 1,7 bis 2,1 Prozent. Wird mehr als die Hälfte des Erwerbslebens 20 Stunden gearbeitet, so fällt das Lebenseinkommen gegenüber 30 Stunden um bis zu 30 Prozent geringer aus.

Versicherte, die nach 1955 geboren sind und in wenigen Jahren in Pension gehen, konnten seinerzeit davon ausgehen, dass die besten 15 Jahre für die Pensionsberechnung herangezogen werden. Bei jungen Menschen schmälern unbezahlte Praktika das Lebenseinkommen. Saisonarbeitskräfte und Menschen, die von Altersarbeitslosigkeit betroffen sind, erleiden von der Pensionsberechnung aufgrund des Lebenseinkommens ebenfalls massive Einbußen.

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



**Antrag Nr. 03  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**„Abfertigung neu“ – Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge auf 2,5%**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das entsprechende Gesetz dahingehend zu reformieren, dass die Arbeitgeberbeiträge von 1,53% auf zumindest 2,5% angehoben werden.**

**Begründung:**

Die „Abfertigung neu“ ist am 1.1.2003 gesetzlich in Kraft getreten. Der große Vorteil der „Abfertigung neu“ ist, dass die Ansprüche bei Selbstkündigung nicht mehr verloren gehen. Vielmehr können die Abfertigungsansprüche nach dem Rucksackprinzip zum neuen Dienstgeber mitgenommen werden.

Als die „Abfertigung neu“ 2003 eingeführt wurde, gingen die Experten von einer jährlichen Rendite in Höhe von 6% und darüber aus. Bei einer durchschnittlichen Verzinsung würde nach 37 Jahren Beschäftigung die volle Abfertigungssumme – 12 Monatsentgelte wie in „Abfertigung alt“ – erreicht. So die Berechnungen der Experten vor mehr als fünfzehn Jahren.

Diese Erwartungen haben sich allerdings nicht erfüllt: Die Veranlagungs-Performance lag seit 2003 lediglich bei knapp 3%. Selbst nach 40 Beitragsjahren im System von „Abfertigung neu“, wonach der Arbeitgeber 1,53% der Lohnsumme in die Mitarbeitervorsorgekasse einzahlt, sammelt sich nicht annähernd die Summe von 12 Monatsentgelten - dem gesetzlichen Abfertigungsanspruch nach „Abfertigung alt“ nach 25 Jahren Dienstzugehörigkeit bei ein und demselben Arbeitgeber - an. Darüber hinaus schmälert das überaus geringe Zinsniveau die Erträge zusätzlich.

Um die Ansprüche aus „Abfertigung neu“ den gesetzlichen Ansprüchen aus „Abfertigung alt“ anzugleichen, ist die Anhebung des Beitragssatzes der Arbeitgeberbeiträge auf zumindest 2,5% unabdingbar, damit die Arbeitnehmer/-innen nach 40 Arbeitsjahren auf einen Abfertigungsanspruch in der Höhe eines Brutto-Jahresgehalts kommen.

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



**Antrag Nr. 04  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Indexanpassung des Veranlagungsfreibetrags**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, den seit Jahren nicht mehr erhöhten Veranlagungsfreibetrag (§ 41 EStG 1988) anzupassen.**

**Begründung:**

Der § 41 Abs 1 des Einkommensteuergesetz 1988 lautet wie folgt:

*Sind im Einkommen lohnsteuerpflichtige Einkünfte enthalten, so ist der Steuerpflichtige zu veranlagern, wenn*

- 1. er andere Einkünfte bezogen hat, deren Gesamtbetrag 730 Euro übersteigt, ...*

Die Höhe des Veranlagungsfreibetrags stammt noch aus der Zeit des Schillings mit einer Höhe von 10.000,00 ATS. Seit dieser Zeit gab es einige Anpassungen des Einkommensteuergesetzes - auch als Reformen tituliert - nur dieser Betrag blieb unverändert.

Somit sollte dieser Betrag nunmehr der aktuellen Kaufkraftentwicklung angepasst werden, mit dem Nebeneffekt, dass nicht mehr so viele einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung verfassen müssen und somit ein wesentlicher bürokratischer Aufwand wegfallen würde.

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

**Antrag Nr. 05  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Stopp der permanenten Steuererhöhung – Kalte Progression beseitigen**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, die kalte Progression abzuschaffen und dadurch die mit 1.1.2016 in Kraft getretene Lohnsteuersenkung für alle Steuerzahler/innen nachhaltig abzusichern.**

**Begründung:**

Seit mehr als zwei Jahren bekommen 6,5 Millionen Arbeitnehmer/innen und Pensionist/innen aufgrund der Lohnsteuersenkung monatlich deutlich mehr Geld auf ihr Konto. Die mit 1. Jänner 2016 in Kraft getretene Lohnsteuersenkung brachte insgesamt ein Entlastungsvolumen von knapp 5 Milliarden Euro. Doch bald wird der positive Effekt der Steuersenkung verpufft sein: Die kalte Progression hat dann die höheren Nettolöhne wieder aufgesaugt.

Die kalte Progression, verursacht dadurch, dass die Steuerstufen nicht jährlich an die Inflation angepasst werden, ist eine versteckte permanente Steuererhöhung, die den Steuerzahler/innen ungerechtfertigt abgeknöpft wird. Bei jeder noch so kleinen Lohnerhöhung steigt der persönliche Durchschnittssteuersatz, auch wenn das Realeinkommen inflationsbedingt nicht zunimmt. Die Steuerpflichtigen zahlen also Steuer auf ein Einkommen, das sie real gar nicht haben – egal, ob sie viel oder wenig verdienen. Von dieser Besteuerung der Inflation profitiert kräftig der Staat durch jährliche Mehreinnahmen in Höhe von 450 Mio Euro, die Realeinkommen hingegen stagnieren oder sinken.

Die Abschaffung dieser versteckten Steuererhöhung durch eine automatische Anpassung der Steuertarife an die Inflation bringt nicht nur mehr Netto vom Brutto für die Einzelnen, sondern stärkt auch die Wirtschaft nachhaltig und wirkt somit langfristig dauerhaft für sämtliche Arbeitnehmer/innen. Abgaben und Gebühren werden automatisch erhöht, sobald die Inflation einen kumulierten Prozentsatz überschreitet. Es ist nur fair und gerecht, dass hart erkämpfte Lohnerhöhungen automatisch mehr Netto bringen und nicht automatisch von der Steuer wieder aufgeessen werden.

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



**Antrag Nr. 06  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**AK-Reform: Präsidium der Arbeiterkammer**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das AKG 1992 dahingehend zu reformieren, dass das Präsidium der jeweiligen Arbeiterkammer auf künftig drei Mitglieder reduziert wird, wobei die zweitstärkste Fraktion und die drittstärkste Fraktion je eine Vizepräsidentin / einen Vizepräsidenten nominieren. § 49 (1) und (2) sind dementsprechend abzuändern.**

**Begründung:**

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien ist bunt und von vielen Fraktionen geprägt. Dies ist ein herausragendes Zeichen für die Demokratie. Denn nur so ist sichergestellt, dass sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch gut vertreten fühlen. Das Präsidium der Arbeiterkammer Wien beispielsweise ist hingegen monochrom. Hier spiegelt sich diese demokratisch gewählte Vielfalt nicht wider.

Das Präsidium des Nationalrats wird – wie jenes der Arbeiterkammer – „aus der Mitte“ der Abgeordneten gewählt. In der zweiten Republik ist es zur politischen Praxis geworden, dass sich das Nationalratspräsidium aus Vertreter/innen der drei stärksten Parteien zusammensetzt: die mandatsstärkste Partei nominiert die Präsidentin / den Präsidenten, die zweitstärkste Partei die Zweite Präsidentin / den Zweiten Präsidenten, die drittstärkste Partei die Dritte Präsidentin / den Dritten Präsidenten. Üblicherweise folgt das Plenum bei der Wahl diesen Vorschlägen.

Zeichen von gelebter Überparteilichkeit, Transparenz und Demokratie wäre es, wenn die Arbeiterkammern die politische Praxis des Nationalrats übernehmen. Die Reduktion von derzeit vier bzw. drei Vizepräsident/innen auf zwei wäre darüber hinaus ein sichtbares Signal von Kosteneinsparung.

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



**Antrag Nr. 07  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**AK-Reform: Bundesweit zeitgleicher AK-Wahltermin**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das AKG 1992 dahingehend zu reformieren, dass Arbeiterkammerwahlen in Zukunft zeitgleich in ganz Österreich stattfinden.**

**Begründung:**

Die Arbeiterkammerwahlen in den neun Bundesländern erstreckten sich in der Vergangenheit meist über fünf Monate. Vorarlberg wählte meist als erstes Bundesland im Jänner, Niederösterreich schloss den Wahlreigen im Mai ab.

Bei den vergangenen Arbeiterkammerwahlen ging die Wahlbeteiligung von AK-Wahl zu AK-Wahl kontinuierlich zurück, das Desinteresse der Wählerinnen und Wähler nahm zu. Abgesehen von Arbeitnehmer/innen in Großbetrieben mit eigenen Wahllokalen ging die Tatsache, dass AK-Wahl ist, an den meisten Wahlberechtigten spurlos vorbei.

Ein bundesweit einheitlicher Wahlzeitraum hätte den Vorteil, dass Informationskampagnen und mediale Berichterstattung vor Beginn der AK-Wahl aufmerksamer von den Wahlberechtigten wahrgenommen werden. Wahltermin und Bedeutung der Arbeiterkammerwahl wären präsent in der öffentlichen Diskussion. Auch die Kurzlebigkeit von Themen in den Sozialen Medien spricht für einen bundesweit zeitgleichen, intensiv zu nützenden Wahlzeitraum.

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



**Antrag Nr. 08  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**AK-Reform: Aktives Wahlrecht**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das Arbeiterkammergesetz 1992 dahingehend zu ändern, dass alle Wahlberechtigten in die Wählerlisten aufgenommen werden, ohne dass es eines Antrags der Wahlberechtigten bedarf. Die diesbezügliche Rechtslage vor der Novellierung des AKG 1992 durch BGBl. Nr. 104/1998 ist wiederherzustellen.**

**Begründung:**

Bei AK-Wahlen sind alle Arbeiterkammer-Mitglieder berechtigt, von ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen, und aufgerufen, mit ihrer Stimme die Zusammensetzung der künftigen AK-Vollversammlung – des Arbeitnehmer/innen-Parlaments – zu wählen.

Nur einige Gruppen - insbesondere Präsenzdiener, Zivildienstler, Karenzierte und Lehrlinge – dürfen nur dann wählen, wenn sie sich vorher „veranlagt“ haben, also ihr Wahlrecht vorher extra beantragt haben. Sie sind aber genauso vollwertige AK-Mitglieder wie alle anderen kammerzugehörigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Interessen die Arbeiterkammer zu vertreten hat.

Daher soll der oben genannte Personenkreis an der Willensbildung ohne Hindernisse mitwirken können. Die Ausübung des Wahlrechts zu erschweren ist demokratiepolitisch bedenklich. Die Partizipation sollte allen Wahlberechtigten gleichermaßen ermöglicht werden.

Die Daten aller betroffenen Personengruppen sind vorhanden (Bundesheer, BMI, SV-Träger ...), somit sollte eine automatische Eintragung in die Wählerliste kein Problem darstellen. Bei Nationalrats-, Landtags-, Gemeinderats- oder auch Bundespräsidenten-Wahlen scheinen Präsenz- und Zivildienstler, Karenzierte und Lehrlinge auch automatisch im Wähler/innen-Verzeichnis auf.

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

**Antrag Nr. 09  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Ausgewogene Berichterstattung in der Zeitschrift „AK FÜR SIE“ und auf <https://wien.arbeiterkammer.at>**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer spricht sich für eine ausgewogene Mitgliederinformation/Berichterstattung in der Zeitschrift „AK FÜR SIE“ und auf der AK-Homepage aus, in der alle in der Vollversammlung vertretenen Fraktionen und wahlwerbenden Gruppen entsprechend berücksichtigt werden.**

**Begründung:**

Die kammerumlagepflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Recht, über die Standpunkte und die Arbeit aller in der Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer vertretenen Fraktionen und wahlwerbenden Gruppen informiert zu werden. In anderen Länderkammern ist es selbstverständlich, dass auch die Minderheitsfraktionen ihre Positionen darstellen können.

Derzeit haben nur Vertreter/innen der Mehrheitsfraktion der Wiener AK die Möglichkeit, in der „AK FÜR SIE“ vertreten zu sein. Das ist demokratiepolitisch bedenklich. Künftig sollen Vertreter/innen aller der Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer angehörender Fraktionen und wahlwerbender Gruppen diese Möglichkeit haben.

Mit der Veröffentlichung in der Mitgliederzeitung „AK für Sie“ und auf der Homepage könnten die Mitglieder besser über die Leistungen der Kammerrätinnen und Kammerräte informiert werden. Das Content Management Tool ist von der AK Wien den Fraktionen zur Verfügung zu stellen, die ihren Internetauftritt selbst mit Texten, Dokumenten und Bildern gestalten können und somit ihre Anliegen (z.B. Anträge an die Vollversammlungen) wesentlich mehr Menschen zur Kenntnis bringen.

Die zahlenden Mitglieder haben ein Recht zu erfahren, welche Themen wie diskutiert werden, welche Anträge bei Vollversammlungen angenommen, welche zugewiesen und welche abgelehnt werden. Die heterogenen Problemlösungsansätze könnten sowohl Interesse wie auch Wahlbeteiligung steigern.

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

**Antrag Nr. 10  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Ergänzung ArbVG § 118 - Bildungsfreistellung Ersatzbetriebsrät/innen**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, eine Ergänzung des § 118 ArbVG (Bildungsfreistellung) dahingehend vorzunehmen, dass alle Ersatzmitglieder (§ 65 ArbVG) einer durch die Betriebsratswahl im Betriebsrat vertretenen wahlwerbenden Gruppe Anspruch auf Bildungsfreistellung im aktuell geltenden gesetzlichen Ausmaß innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgelts haben (bzw. in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind, Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgeltes).**

**Begründung:**

Der Arbeitsalltag wird immer turbulenter - entsprechendes Fachwissen in der Betriebsratsarbeit immer wichtiger.

Fällt nun ein Betriebsratsmitglied aus, sollte das Ersatzmitglied in der Lage sein, von einem Tag auf den anderen die Funktion vollwertig zu übernehmen, um etwaige Risiken für ArbeitnehmerInnen gering zu halten. Doch auch die Unternehmen, die an einer Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zum Wohle des Unternehmens interessiert sind, profitieren von gut ausgebildeten Betriebsrät/innen.

Zu diesem Zweck ist es erforderlich, auch den Ersatzmitgliedern einer durch die Betriebsratswahl im Betriebsrat vertretenen wahlwerbenden Gruppe eine entsprechende Bildungsfreistellung zu ermöglichen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



**Antrag Nr. 11  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Reform ArbVG: Anspruch auf Freistellung für Betriebsrät/innen erleichtern**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das Arbeitsverfassungsgesetz dahingehend zu novellieren, dass der Anspruch auf Freistellung von Betriebsrät/innen durch eine Senkung der im § 117 Abs 1 ArbVG normierten Grenzen der erforderlichen Arbeitnehmer/innen-Anzahl leichter ermöglicht wird.**

**Begründung:**

§ 117 ArbVG legt fest, dass in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmer/innen eine Betriebsrätin/ein Betriebsrat Anspruch auf eine 100%ige Dienstfreistellung hat, zwei Freistellungen sind bei mehr als 700 und drei Freistellungen bei mehr als 3.000 Arbeitnehmer/innen möglich.

In einer Zeit, in der Manager/innen ihr Heil laufend in strukturellen Änderungen, Organisationsreformen, Auslagerungen von Betriebsteilen und Zerschlagung funktionierender Einheiten sehen, werden Betriebe mit der lt. ArbVG erforderlichen Anzahl von Beschäftigten für den Anspruch von BR-Dienstfreistellungen immer seltener.

Die Formen der Beschäftigung werden zudem immer komplexer, der Arbeitsmarkt ändert sich immer schneller, Firmenstrukturen werden in immer kürzeren Abständen umorganisiert, Teilbereiche ausgelagert, Arbeitgeber entwickeln immer mehr Kreativität in der „freien Interpretation“ arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Auf EU-Ebene werden laufend neue Richtlinien erarbeitet, immer mehr Fälle landen vor dem EuGH - die entsprechenden Entscheide sind dann in nationales Recht umzusetzen.

Die Betriebsratsarbeit wird daher immer vielfältiger und umfangreicher. Für eine starke und konstruktive Belegschaftsvertretung ist es einerseits erforderlich, sich in Seminaren und Kursen von AK und ÖGB laufend auf dem aktuellen Stand zu halten, andererseits wird es durch die erwähnte Komplexität der an den Betriebsrat gerichteten Aufgaben immer schwieriger, diese Herausforderung neben einem Fulltimejob in der entsprechenden Qualität zu erfüllen. Daher sollte der Anspruch auf Dienstfreistellung erleichtert werden.

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

**Antrag Nr. 12**  
**der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter**  
**an die 170. Vollversammlung**  
**der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Änderung § 46 Abs 1 Betriebsratswahlordnung - Anpassung der Fristen bei Briefwahl für Einbringung der Wahlvorschläge bei ZBR-Wahl**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, § 46 Abs 1 BRWO (bei ZBR-Wahl: Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor dem Wahltag schriftlich beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes einzubringen) an den § 20 Abs 1 BRWO (bei BR-Wahl: Wahlvorschläge spätestens zwei Wochen vor dem (ersten) Wahltag schriftlich bei einem Mitglied des Wahlvorstandes einzubringen) anzupassen.**

**Begründung:**

Die Wahlvorschläge für die BR-Wahl müssen spätestens zwei Wochen vor dem (ersten) Wahltag beim Wahlvorstand schriftlich einlangen. Die Wahlvorschläge für die ZBR-Wahl müssen hingegen spätestens sechs Tage vor dem (ersten) Wahltag beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes schriftlich einlangen. Durch die im Vergleich zur BR-Wahl kürzeren Zeitdifferenz zwischen spätestem Einlangen der Wahlvorschläge (spätestens 1 Woche vor Wahl) und spätestem Versenden der Wahlkarten (spätestens 6 Tage vor Wahl), kommt es in Hinblick auf die Länge des Postweges immer wieder dazu, dass Wahlkarten nicht zeitgerecht einlangen (Hin- und Zurücksenden muss derzeit innerhalb einer Woche erfolgen). Überdies erschwert die kurze Frist dem Wahlvorstand der ZBR-Wahl die Herstellung der Stimmzettel mit den zur Wahl zugelassenen Wahlvorschlägen.

Dadurch erscheint die Ausübung des Wahlrechts bei Briefwahl auf Grund des Umstandes der Einhaltung des Postweges und der gesetzlichen Regelung, dass die Wahlkarte samt Stimmzettel am (letzten) Tag der Wahl beim Wahlvorstand einlangen muss, nicht entsprechend gewährleistet. Durch eine Anpassung an die diesbezügliche Frist bei der Betriebsratswahl könnte das Risiko zu spät einlangender Stimmen massiv reduziert werden.

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



**Antrag Nr. 13  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Leiharbeit – Obergrenze von 10% und Beschäftigungsdauer von max. 1 Jahr**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, eine Obergrenze für Leiharbeit pro Betrieb von 10% des Stammpersonals und eine Limitierung der Beschäftigungsdauer auf maximal 12 Monate gesetzlich zu verankern. Werden diese Werte überschritten, sind die betroffenen Leiharbeitskräfte im Betrieb anzustellen.**

**Begründung:**

Leiharbeit - beziehungsweise juristisch korrekt „Arbeitskräfteüberlassung“ - ist eine atypische Beschäftigungsform, die in den letzten Jahren ständig zugenommen hat. Ursprünglich für kurzfristige Arbeitsspitzen erdacht, setzen viele Unternehmen Leiharbeit in zunehmendem Maß als dauerhaftes strategisches Element der Personalpolitik ein.

In vielen Unternehmen werden trotz hervorragender Bilanzzahlen laufend Planstellen abgebaut und Personal freigesetzt bzw. in die Pension gedrängt. Die vielfach geübte Praxis, Eigenpersonal abzubauen, um kurz darauf über Personalbereitsteller Leihpersonal wieder einzustellen, ist abzustellen. Personal frühzeitig in die Pension zu drängen führt zu geringeren Beitragszahlungen in das Sozialsystem für die Allgemeinheit und zu geringeren Pensionen für die Einzelnen.

Das für die Arbeitgeberseite – vor allem, um Produktionsspitzen abzudecken – attraktive System der Leiharbeit darf nicht regulärer Ersatz für die typische Form der unselbstständigen Erwerbstätigkeit werden. Arbeitgeber müssen die soziale und moralische Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wahrnehmen.

Eine Limitierung der Leiharbeiter auf zehn Prozent der im Jahresdurchschnitt Beschäftigten pro Betrieb – also des Stammpersonals - wäre zielführend. Werden Leiharbeitskräfte länger als 12 Monate beschäftigt, sind sie im Betrieb anzustellen. Der öffentliche Bereich hat eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Deshalb soll Leiharbeit dort nur in besonderen Ausnahmefällen vorkommen.

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



**Antrag Nr. 14  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Leiharbeit – Rückkehr nach Mutterschutz / Kinderkarenz**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Sozialpartner auf, Regelungen zu vereinbaren, die sicherstellen, dass Leiharbeiterinnen nach Mutterschutz bzw. Kinderkarenz an ihren Arbeitsplatz beim Beschäftigerbetrieb zurückkehren können.**

**Begründung:**

Die Möglichkeit der Einstellung von Leiharbeitskräften sollte ursprünglich der Abdeckung von Spitzenzeiten dienen. In jüngerer Zeit ist daraus aber ein eigener, scheinbar höchst rentabler Firmenzweig entstanden. Leiharbeitskräfte werden mittlerweile in vielen Unternehmen nicht nur zum großflächigen Kapazitätsausgleich herangezogen. Sie werden in Arbeitsabläufen und –prozessen eigenen Mitarbeiter/innen gleichgestellt, ohne allerdings dieselben Rahmenbedingungen vorzufinden. Die Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), die mit Jahresbeginn 2013 in Kraft trat, brachte zwar Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte und neue Regeln und Pflichten sowohl für Beschäftiger als auch für Überlasser. Was aber nach wie un geregelt ist, ist die Frage der Schwangerschaft/Kinderkarenz.

Natürlich gilt für Leiharbeiterinnen das Mutterschutzgesetz – der Arbeitgeber / die Leiharbeitsfirma ist daran gebunden. Allerdings gibt der Beschäftigerbetrieb eine Frau, sobald die Schutzfrist beginnt, an die Leiharbeitsfirma zurück und „bekommt“ für sie einen „Ersatz“. Wenn die Frau aber dann – nach Mutterschutz und allfälliger Kinderkarenz – wieder zurückkehrt, ist der ursprüngliche Job im Beschäftigerbetrieb bereits „vergeben“ und oftmals wird sie dann – unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen - vom Arbeitgeber / der Leiharbeitsfirma gekündigt.

Erforderlich wäre eine gesetzliche Regelung, die den Beschäftigerbetrieb verpflichtet, während der Schwangerschaft einer langjährigen Leiharbeiterin eine Karenzvertretung befristet zu leasen. Die Befristung ist entsprechend der geplanten Abwesenheit zu terminisieren.

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

**Antrag Nr. 15  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Änderung AVRAG § 13a - Wiedereingliederungsteilzeit**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, eine Anpassung des § 13a AVRAG (Wiedereingliederungsteilzeit) dahingehend vorzunehmen, dass eine Vereinbarung von Wiedereingliederungsteilzeit bis zu zwei Wochen nach einem mindestens 6-wöchigen ununterbrochenen Krankenstand möglich ist.**

**Begründung:**

Derzeit ist eine Wiedereingliederungsteilzeit nur unmittelbar nach einem mindestens 6-wöchigen Krankenstand möglich, wobei die Vereinbarung bereits während des Krankenstands getroffen werden muss. Die Praxis hat gezeigt, dass die derzeitige Regelung oft an der Realität vorbeigeht. Betroffene Arbeitnehmer/innen wollen wieder arbeiten, unterschätzen durch die Ruhe im Krankenstand die eigene Leistungsfähigkeit und lassen sich arbeitsfähig schreiben. Oft zeigt sich im Arbeitsalltag dann sehr schnell, dass der Einstieg zu rasch erfolgt ist - ein Rückfall ist vorprogrammiert.

Nach der derzeitigen Regelung müsste der/die betroffene Arbeitnehmer/in nun wieder 6 Wochen im Krankenstand sein, um Wiedereingliederungsteilzeit vereinbaren zu können. Dies ist weder im Sinne der ArbeitnehmerInnen, noch kann es im Sinne des Sozialsystems sein.

Würde nach einem mindestens 6-wöchigen ununterbrochenen Krankenstand eine 2-wöchige Frist nach Arbeitsantritt zur Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit eingeräumt, könnten betroffene Arbeitnehmer/innen versuchen, wieder im Arbeitsalltag Fuß zu fassen. Stellt sich heraus, dass der Einstieg in diesem Umfang zu schnell war, könnte noch Wiedereingliederungsteilzeit vereinbart werden, was sowohl den Arbeitnehmer/innen, als auch den Unternehmen sowie dem Sozialsystem zugutekäme.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



**Antrag Nr. 16  
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Versorgungskrise in KAV-Spitälern dringend gegensteuern!**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Gemeinde Wien auf, die Versorgungskrise im KAV-Bereich durch rasches Gegensteuern abzufangen und als Dienstgeberin dafür Sorge zu tragen, dass ausreichend Ärzte und Ärztinnen im Krankenanstaltenverbund zur Verfügung stehen.**

**Begründung:**

Auf Grund der aktuellen Arbeitszeitrichtlinien entsteht Bedarf für eine hohe Anzahl von Überstunden, die aber nicht geleistet werden können. Es darf nicht sein, dass deshalb Abteilungen oder Operationssäle einer speziellen Fachrichtung aufgrund von Mediziner/innen-Mangel gesperrt werden müssen. Es kommt bereits zu längeren OP-Wartezeiten und zur Unterversorgung der Bevölkerung in medizinischen Spezialgebieten. Wegen Mangels an Anästhesistinnen und Anästhesisten können wichtige Operationen nicht rechtzeitig durchgeführt werden.

Die Gemeinde Wien als Dienstgeberin wird daher aufgefordert

- freie Stellen sofort nachzubeseetzen
- ausreichend Ausbildungsplätze in den Spitälern zu schaffen
- Rahmenbedingungen für Ärztinnen und Ärzte attraktivieren, um Abwanderung zu stoppen
- vorausschauende Personalbesetzung im KH Nord
- Personalplanung für bevorstehende Pensionierungswelle von Mediziner/innen

Neben dem Leid jedes Einzelnen, kommt es aufgrund der medizinischen Versorgungskrise auch zu einem volkswirtschaftlichen Schaden.

Bei Krebsoperationen ist Zeit ein Überlebensfaktor!

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

**Antrag Nr. 17  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Leichter Zugang zu Pflegegeld**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, die Mindeststundenanzahl für den erforderlichen Pflegebedarf der Pflegestufen 1 und 2 wieder abzusenken, um hilfsbedürftigen Menschen im Alter eine qualitative Pflege zu ermöglichen und die Arbeitsplätze des Betreuungspersonals sicherzustellen.**

**Begründung:**

Im Jahr 2014 wurde der Zugang zum Pflegegeld der Pflegestufen 1 und 2 erschwert. Mit 1.1.2015 wurde der Mindestpflegebedarf für Pflegestufe 1 von 60 auf 65 Stunden pro Monat erhöht, für Pflegestufe 2 gab es sogar eine Erhöhung um 10 Stunden - von 85 Stunden auf 95 Stunden.

Aufgrund dieser Maßnahme ging die Anzahl der Pflegegeldbeziehenden – insbesondere jene der Pflegestufe 2 – in den Folgejahren zurück. Rund die Hälfte der Anspruchsberechtigten ist älter als 81 Jahre,  $\frac{3}{4}$  der Pflegegeldbeziehenden sind Frauen.

Der erschwerte Zugang zu Pflegegeld macht es vielen älteren Menschen mit geringer Pension nahezu unmöglich, sich professionelle Pflege in der eigenen Wohnung zu „leisten“. Vielfach fehlen nur zwei, drei Stunden für den erforderlichen Pflegebedarf und somit auf Pflegegeld und die dringend benötigte qualitative Unterstützung im Alltag.

Der Rückgang der Pflegegeldbeziehenden gefährdet somit auch die Arbeitsplätze der Heimhilfen - vorwiegend Frauen, die im Niedriglohnsegment arbeiten. Seit Erhöhung des Mindestpflegebedarfs mussten viele ihre Arbeitszeit reduzieren, wurden in Teilzeit gedrängt oder verloren ihren Job.

Bei den Finanzausgleichsverhandlungen 2016 wurde eine Verlängerung der Dotierung des Pflegefonds für 2017 - 2021 von insgesamt 1.914 Mio Euro (ab 2018 jährliche Valorisierung der Dotierung des Pflegefonds um 4,5 %) beschlossen. Ein Teil dieses Geldes könnte für die Absenkung des Stundenlimits des Mindestpflegebedarfs auf den Wert vor 2015 verwendet werden.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



**Antrag Nr. 18  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Valorisierung der finanziellen Unterstützung für 24-Stunden-Betreuung**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, die finanzielle Unterstützung des Sozialministeriumservice (vormals Bundessozialamt) für 24-Stunden-Betreuung elf Jahre seit deren Einführung erstmalig zu valorisieren.**

**Begründung:**

Das Modell der Förderung der 24-Stunden-Betreuung wurde 2007 vom Sozialministerium entwickelt. Finanziell gefördert wird die Betreuungsleistung an pflege- und betreuungsbedürftigen Personen in Privathaushalten mit maximal 550 Euro pro Monat für zwei selbständige Betreuungskräfte, die sich im 14-Tage-Rhythmus abwechseln bzw. mit 550 Euro pro Monat und unselbständiger Betreuungskraft.

Die Förderung wird aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung finanziert und 12mal jährlich an die Betroffenen ausgezahlt.

Voraussetzung für die Bewilligung der Förderung ist Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3. Das Einkommen der pflegebedürftigen Person darf 2.500 Euro netto pro Monat nicht überschreiten.

Dieses seit dem Jahr 2007 bestehende Modell der Förderung der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten wird von den betroffenen Menschen sehr gut angenommen. Die 24-Stunden-Betreuung hat sich als bedeutsames Instrumentarium im Rahmen der Pflege daheim etabliert. Elf Jahre nach Einführung wäre es höchst an der Zeit, den inflationsbedingten Wertverlust des Förderbetrags auszugleichen.

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

**Antrag Nr. 19  
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter  
an die 170. Vollversammlung  
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

**Reform des Schulzeitgesetzes für Berufsschulen**

**Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das Schulzeitgesetz 1985 für Berufsschulen dahingehend zu reformieren, dass die Zahl der Unterrichtsstunden für Pflichtgegenstände an einem Tag auf sieben Stunden á 50 Minuten begrenzt wird. Die Möglichkeit der Reduktion einzelner Unterrichtsstunden auf 45 Minuten ist aus dem Gesetz zu streichen. § 10 Abs. 8 und Abs. 7 sind dementsprechend zu ändern.**

**Begründung:**

Die neue Verordnung sieht für dreijährige Lehrberufe eine Ausbildung in der Berufsschule von insgesamt mindestens 1.260 Unterrichtsstunden vor. Vielfach sehen die entsprechend der Verordnung angepassten Lehrpläne in Berufsschulen nun neun Stunden Unterricht täglich vor - § 10 Abs. 8 Schulzeitgesetz wird maximal ausgelegt.

In den zehn Wochen Berufsschule, die Lehrlinge pro Jahr während ihrer dreijährigen Berufsausbildung besuchen müssen, sind neun Stunden Unterricht am Tag eine erhebliche Belastung. Die wöchentliche Gesamtunterrichtsdauer von Berufsschüler/innen übersteigt auch jene von Schüler/innen von AHS, BHS oder HTL. Außerdem haben Berufsschüler/innen dadurch auch keine Zeit, freiwillige Zusatzangebote an Fortbildung bzw. Förderung zu nutzen.

§ 10 Abs. 7 Schulzeitgesetz sieht eine Unterrichtsstunde in der Dauer von 50 Minuten vor, erlaubt jedoch eine Reduktion auf 45 Minuten, „wenn es aus zwingenden Gründen erforderlich ist“. In der Praxis führt jedoch diese Verkürzung der Unterrichtsstunden zu noch mehr Komprimierung des Lehrstoffs und damit zu einer Überforderung der Schüler/innen. Daher soll die Möglichkeit, die Stunde auf 45 Minuten reduzieren zu können, aus dem Gesetz gestrichen werden. Unterrichtsstunden an Berufsschulen sollen einheitlich in allen Bundesländern 50 Minuten dauern.

Lehrlinge sollen von dem Lehrstoff, der in Berufsschulen vermittelt wird, profitieren und nicht durch eine komprimierte Stundeneinteilung überlastet werden. Überlastung führt in vielen Fällen zu Schulabbruch und in Folge zum Abbruch der Lehrausbildung.

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