



**Antrag Nr. 01
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Gesetzliche Anrechnung von Kinderkarenzzeiten als Dienstzeiten

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, gesetzlich zu verankern, dass Karenzzeiten gemäß §§ 15 Abs. 1 ff Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz § 2 und § 7c auf alle Ansprüche der Arbeitnehmer/innen, die sich nach der Dauer der Dienstzeiten richten, voll anzurechnen sind.

Begründung:

In Österreich klafft die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern trotz vielseitiger Bemühungen nach wie vor weit auseinander - sogar noch deutlicher als im europäischen Durchschnitt. Eine der Ursachen liegt in den Gehaltssystemen mit dienstzeitabhängigen Vorrückungen, die Karenzzeiten nicht berücksichtigen. Dieses strukturelle Problem benachteiligt massiv Eltern – vorwiegend Mütter –, die nach der Geburt der Kinder ihr Recht auf Kinderkarenz in Anspruch genommen haben.

Während der Karenz bleibt das Dienstverhältnis grundsätzlich aufrecht. Arbeitsrechtlich zählt die Zeit jedoch nicht als Dienstzeit, sondern wird als sogenannte „neutrale Zeit“ gewertet. Für die Bemessung der Kündigungsfrist, für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und für das Urlaubsausmaß werden höchstens zehn Monate der ersten Karenz im Arbeitsverhältnis angerechnet, alle weiteren Karenzen bleiben unberücksichtigt. Für weitere dienstzeitabhängige Ansprüche wie z.B. Gehaltsvorrückung oder Abfertigung „alt“ werden Karenzzeiten nicht mitgerechnet. Bei Verträgen seit 1.1.2003, die der Abfertigung „neu“ unterliegen, zahlt der Arbeitgeber während der Karenz keine Beiträge in die Mitarbeitervorsorgekasse. Hingegen sichert § 8 APSG (Arbeitsplatzsicherungsgesetz) für die Ableistung des Präsenz- und Zivildienstes – also für eine Zeit der Abwesenheit vom Betrieb - eine Anrechnung sämtlicher zeitabhängigen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis.

Die Anrechnung von Kinderkarenzzeiten per Gesetz hilft, die Schere sowohl beim Einkommen als auch bei der Pension zwischen Frauen und Männern ein Stück weit zu schließen und die arbeitsrechtliche Diskriminierung von Eltern aufgrund von Kinderkarenz zu beenden. Ausnahmen in Kollektivverträgen sind möglich – jedoch wie die Praxis zeigt, rare Ausnahmen.

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 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Leiharbeit – verpflichtendes Übernahmeangebot nach 6 Monaten durch Beschäftiger

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, Beschäftigerbetriebe gesetzlich zu verpflichten, Leiharbeitskräften nach sechs Monaten Beschäftigung ein Übernahmeangebot vorzulegen und klar zu stellen, dass Leiharbeitskräfte – wie das Stammpersonal - nach der Elternkarenz ein Rückkehrrecht zum Beschäftiger haben.

Begründung:

Immer wieder verlieren Arbeitnehmerinnen ihren Job beim Beschäftiger, wenn sie ihre Schwangerschaft bekannt geben oder aus der Karenz zurückkehren, Arbeitnehmer, wenn sie in Väterkarenz gehen wollen. Der Grund: sie sind Leiharbeitskräfte bzw. juristisch korrekt überlassene Arbeitskräfte.

Dass Frauen an den Überlasser (Leiharbeitsfirma) „zurückgegeben“ werden und von diesem dann zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gedrängt werden, ist leider keine Seltenheit. Dass Frauen nach der Rückkehr aus der Karenz wieder an ihren Arbeitsplatz beim Beschäftiger-Betrieb zurückkehren können, ist die seltene Ausnahme. Die Möglichkeit einer Väterkarenz ist für männliche Leiharbeitskräfte oft reine Theorie. Sobald sie ankündigen, in Väterkarenz gehen zu wollen, werden sie an die Leiharbeitsfirma „zurückgestellt“.

Zwar sind sowohl Beschäftiger-Betrieb als auch Überlasser seit der AÜG-Novelle 2012 gesetzlich verpflichtet, für Gleichbehandlung zu sorgen und jegliche Diskriminierung zu unterbinden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Schwangerschaft und/oder Karenz kann ebenso bekämpft werden wie die „Rückgabe“ an die Leiharbeitsfirma aus verpönten Motiven. Doch wie so oft in der Arbeitswelt ist es schwierig, mangels Beweise die Diskriminierung vor Gericht zu bekämpfen.

Beschäftiger-Betriebe zu verpflichten, Leiharbeitskräften nach 6 Monaten Beschäftigung ein Übernahmeangebot vorzulegen, würde das Problem wesentlich entschärfen. Darüber hinaus wäre eine Klarstellung hilfreich, dass Leiharbeitskräfte dem Stammpersonal gleich gestellt werden hinsichtlich des Rückkehrrechts im Anschluss an eine Elternkarenz.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



**Antrag Nr. 03
der Fraktion ÖAAB/Christliche Gewerkschafter
an die 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Leiharbeit – Bilanzwahrheit & Bilanzklarheit der Personalkosten, Obergrenze von 10%

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, eine Obergrenze für Leiharbeit pro Betrieb von 10% der im Jahresdurchschnitt Beschäftigten gesetzlich zu verankern und in § 197 UGB einen zusätzlichen Absatz (3) „Aufwendungen für Personalaufwand/Leiharbeit/Zeitarbeit dürfen nicht als Sachkosten der Bilanz erfasst werden“ festzuschreiben.

Begründung:

Leiharbeit - beziehungsweise juristisch korrekt „Arbeitskräfteüberlassung“ - ist eine atypische Beschäftigungsform, die in den letzten Jahren ständig zugenommen hat. Ursprünglich für den Einsatz von kurzfristigen Arbeitsspitzen erdacht, setzen viele Unternehmen Leiharbeit in zunehmendem Maß als 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 und so Personalkosten in Sachkosten „umzuwandeln“, 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. Vor allem nach der neuen Arbeitszeitregelung, wo 12 Stunden Arbeitstage für Produktionsspitzen genutzt werden können, ist es die Pflicht der Arbeitgeber den nächsten Schritt in Richtung nachhaltiger Arbeitsplatzschaffung zu ermöglichen.

Eine Limitierung der Leiharbeiter auf zehn Prozent der im Jahresdurchschnitt Beschäftigten pro Betrieb wäre zielführend. Bei Überschreitung dieser Grenze könnten etwa die Beiträge des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung erhöht werden. 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. 04
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter
an die 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, die gesetzlichen Bestimmungen dahingehend zu ändern, dass das Erreichen einer sechsten Urlaubswoche neben der Erfüllung der bisherigen Parameter alternativ auch mit dem Erreichen des 43. Lebensjahres möglich ist, ohne dass eine durchgängige Beschäftigung beim selben Arbeitgeber nachgewiesen werden muss.

Begründung:

Eine durchgehende Beschäftigung von 25 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber ist selten geworden. "Mobilität" im Sinne des freiwilligen Wechsels der Dienstverhältnisse zu anderen Arbeitgebern ist mittlerweile eine Selbstverständlichkeit. Verschärfend kommt hinzu die stetig wachsende Anzahl an kurzlebigen und atypischen Dienstverhältnissen. Da Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern nach den derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen nur im Ausmaß von fünf Jahren angerechnet werden (neben der eingeschränkten Anrechnung von Schul- und Studienzeiten), ist es fast unmöglich geworden, die sechste Urlaubswoche zu erreichen.

Die sechste Urlaubswoche kann derzeit als „Treuebonus“ qualifiziert werden, womit der wahre Sinn der Erhöhung jedoch nicht erfüllt wird. Urlaub dient in erster Linie der Regeneration der Beschäftigten. Das Ausmaß der notwendigen Regenerationsphasen erhöht sich mit zunehmendem Lebensalter. Das Dienstrecht¹ des Öffentlichen Dienstes ist bereits im Jahre 2011 von den „traditionellen“ Voraussetzungen für die Erhöhung des Urlaubsausmaßes abgegangen und knüpft nun an das Lebensalter – konkret an das 43. Lebensjahr - an, unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses. Diese Regelung hat sich sehr bewährt, weshalb sie auch in das Urlaubsgesetz übernommen werden soll.

¹ § 65 BDG, § 27a VBG sowie einschlägige Bestimmungen in Landesdienstrechten

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 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Umfassende Unterstützung für pflegende Angehörige

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Regierung auf, gesetzliche und finanzielle Maßnahmen zu treffen, um die Situation pflegender Angehöriger zu erleichtern.

Begründung:

In Österreich sind 950.000 Menschen lt. der jüngst veröffentlichten Studie des Sozialministeriums „Angehörigenpflege“ informell in die Pflege und Betreuung von Angehörigen involviert – knapp 10% der Gesamtbevölkerung. Pflege durch Angehörige ist überwiegend weiblich: der Frauenanteil an häuslicher Pflege beträgt 73%. Mehr als ein Drittel der pflegenden Angehörigen ist berufstätig, die überwiegende Mehrzahl ist über 50 Jahre alt.

Seit der Angehörigenstudie aus dem Jahr 2005 wurden zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger bzw. pflegebedürftiger Menschen umgesetzt wie die Einführung und Förderung der 24-Stunden Betreuung, Ausbau mobiler Dienste, Maßnahmen zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung pflegender Angehöriger, Ausbau der Qualitätssicherung der häuslichen Pflege und der damit verbundenen Hausbesuche und Beratungstätigkeiten für pflegenden Angehörige.

Die aktuelle Studie zeigt, dass auch im Hinblick auf die demographische Entwicklung die Rolle pflegender Angehöriger an Bedeutung zunimmt. Daher muss die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiter gefördert werden wie durch einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit, Entfall des „gemeinsamen Haushalts“ für die Betreuung naher Angehöriger, Valorisierung des Pflegegeldes in sämtlichen Stufen und höhere Zuschüsse für vorhandene Dienste und Hilfsmittel, Ressourcen orientierte Beratung und Begleitung, Ausbau alternativer Betreuungsformen, Entlastung durch zeitlich flexible mobile Dienste, stundenweise Betreuungsangebote auch in der Nacht und am Wochenende.

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 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Kalte Progression abschaffen – schleichende Steuererhöhung beenden

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, die kalte Progression abzuschaffen, damit Arbeitnehmer/innen nach Lohnerhöhungen mehr Netto vom Brutto bleibt.

Begründung:

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 mehr als 450 Mio Euro, die Realeinkommen hingegen stagnieren oder sinken. Seit der Steuerreform 2016 sind schon mehr als 1 Milliarde Euro an Entlastung verpufft.

Im ersten Halbjahr 2018 sind die Steuereinnahmen bedingt durch die gute Konjunktur bereits um 3,5% gestiegen. Von der positiven Wirtschaftsdynamik profitiert aber nur das Budget, die jährlichen Gehaltserhöhungen der Arbeitnehmer/innen werden durch die Kalte Progression ausgezehrt.

Die Abschaffung dieser versteckten Steuererhöhung durch eine regelmäßige 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, Gebühren und Preise werden regelmäßig erhöht. Es ist nur fair und gerecht, dass hart erkämpfte Lohnerhöhungen automatisch mehr Netto bringen und nicht automatisch von der Steuer wieder aufgefressen werden.

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 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Wertanpassung aller Familienleistungen

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesregierung auf, sämtliche Familienleistungen an die Inflation zu koppeln.

Begründung:

Familienleistungen sind trotz vielfacher Forderungen noch immer nicht an die Inflation gekoppelt, was de facto zu einer Wertminderung führt. Pensionen hingegen werden regelmäßig dem Verbraucherpreisindex angepasst. Löhne und Gehälter dagegen wurden in der Vergangenheit wertmäßig selten voll angepasst, die KV-Abschlüsse lagen oft weit unter der Inflationsrate. Die Lohnsteuerreform konnte diese Defizite nur mildern.

Nachdem Eltern mit Kindern, unabhängig davon ob sie zusammen oder getrennt leben, finanziell stark gefordert sind, ist ihre finanzielle Entlastung dringend erforderlich. Während Ausgaben für Kinder, seien es Betreuungskosten, Zahlungen für schulische Veranstaltungen wie Sprach- und projektbezogene Reisen oder Schikurse, Nachhilfe oder Ausgaben für das tägliche Leben, jährlich teurer werden, sinken Familienleistungen real in ihrem Wert.

Kosten für die Kinderbetreuung beispielsweise, die seit der Steuerreform `09 steuerlich absetzbar sind, können seit damals bis höchstens € 2.300,-- pro Kinder und Kalenderjahr als außergewöhnliche Belastung in der Arbeitnehmer/innen-Veranlagung oder Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden. Die Verbraucherpreise sind allerdings seit Jänner 2009 bereits um ungefähr 20% angestiegen.

Um Eltern mit Kindern finanziell zu entlasten, ist die automatische Wertanpassung aller Familienleistungen ein Gebot der Stunde. Sämtliche Familienleistungen sollten vom Gesetzgeber an die Inflation gekoppelt werden, damit sie durch die Inflation nicht real an Wert verlieren.

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 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Qualifikation und Qualität der dualen Berufsausbildung sicherstellen!

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort und die Sozialpartner auf, bei der Überarbeitung und Neugestaltung von Lehrberufen darauf zu achten, dass eine breite berufliche Ausbildung sichergestellt ist.

Ebenso ist eine entsprechende Form von Beruflichkeit bei der Entwicklung von Berufsbildern zu berücksichtigen, um eine Mobilität am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Verhältnismäßigkeit zwischen Ausbildungsinhalten und Lehrzeit muss gegeben sein.

Darüber hinaus ist es notwendig, entsprechende Angebote für Digitalisierung in der Berufsausbildung zu entwickeln, damit die Ausbildung an unterschiedlichen Orten vermittelt werden kann.

Das BAG gibt dem Berufsausbildungsbeirat eine Mindestzeit von zwei Monaten vor, wenn es sich um Vorschläge für neue Berufsbilder seitens des Ministeriums handelt, um Stellungnahmen abzugeben. Solche Vorschläge werden durch das der Wirtschaft nahestehende Bildungsinstitut IBW entwickelt ohne Einbindung aller im Beirat vertretenden Gruppen; dadurch kommt es zu einer ungleichen Behandlung der Interessensvertretungen.

Begründung:

Die Diskussion um die Frage des Fachkräftemangels führt nicht nur dazu, bestehende Berufsausbildungen auf ihre Aktualität zu überprüfen, sondern bietet auch Chancen für neue Berufsausbildungen. Beides hat seine Berechtigung, denn ohne einen Blick in die verschiedenen Wirtschaftsbranchen kann es durchaus passieren, dass die Ausbildung am Bedarf vorbei geht oder verlangtes Wissen nicht im richtigen Maße vermittelt wird. Wichtig ist, darauf zu achten, dass ein entsprechendes Mindestmaß an Ausbildungsqualifikation vermittelt wird und die Mobilität am Arbeitsmarkt ermöglicht wird.

Eine Ausbildungsvorschrift ist formell eine Verordnung und als solche muss diese hinsichtlich auf ihre Inhalte überprüfbar sein. Es gilt daher, Qualifikationen in den Vordergrund zu stellen. Hierfür muss jedoch eine entsprechende Zeit zur Ausgestaltung von Ausbildungsinhalten gegeben sein. Bis wurde den Sozialpartnern so viel Zeit zur Verfügung gestellt, wie sie für die Ausarbeitung gebraucht haben. Nun will das Ministerium für eigene Vorschläge nur noch zwei Monate Zeit für die Beratung der Sozialpartner vorsehen. In solch kurzer Zeit ist jedoch eine ordentliche Behandlung nicht möglich.

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 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Nichtraucherschutz für Jugendliche in der Gastronomie sicherstellen!

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz auf, die seit 1. September 2018 in Kraft befindliche Bestimmung des § 7a KJBG-VO dahingehend zu ändern, dass für Jugendliche in der Gastronomie der volle Nichtraucherschutz gilt.

Begründung:

Das durch die Bundesregierung gestürzte generelle Rauchverbot in der Gastronomie hat dazu geführt, dass für Beschäftigte in diesem Bereich andere Bestimmungen in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz gelten als für alle anderen Arbeitnehmer/innen. Dies trifft vor allem Jugendliche, die ihrer Ausbildung in der Gastronomie machen.

Begleitet wurde die Rücknahme des generellen Rauchverbotes in der Gastronomie mit einer Vielzahl an Maßnahmen im Jugendschutz:

- seit 1. Mai 2018 Rauchverbot im Auto bei Mitnahme Minderjähriger
- ab 1. Jänner 2019 Verkaufsverbot von Tabakerzeugnissen an Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
- Rauchverbot für Jugendliche bis 18 Jahre – festgeschrieben in den Landesjugenschutzgesetzen

Es wird somit vieles getan, um Jugendlichen Aktivrauchen zu verbieten und sie vor Passivrauchen schützen.

Nur für Jugendliche in der Gastronomie gilt dieser grundlegende Gesundheitsschutz nicht. Die Bundesministerin hat eine willkürliche Beschäftigungsgrenze von einer Stunde täglich festgelegt, in der Jugendliche dem Passivrauch ausgesetzt sein dürfen. Dies ist eine klare Schlechterstellung gegenüber allen anderen in diesem Alter beschäftigten Jugendlichen. Über die festgesetzte eine Stunde hinaus dürfen Jugendliche dann in Raucherbereichen arbeiten, wenn sich kein rauchender Gast in diesem Raum aufhält. Somit sind Jugendliche weit länger den gesundheitsgefährdenden Stoffen ausgesetzt.

Es ist daher ein uneingeschränktes Verbot der Beschäftigung und/oder Ausbildung von Jugendlichen unter 18 Jahren in Betrieben mit Raucherräumen, in denen Speisen und/oder Getränken gereicht werden, erforderlich.

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 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Änderung BAG §15 – Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, eine Anpassung des §15 BAG (vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses) dahingehend vorzunehmen, dass bei einer vorzeitigen Auflösung gem. §15 (3) lit.c Betriebsrat und Jugendvertrauensrat im Vorfeld einzubinden sind.

Begründung:

Derzeit ist bei einer vorzeitigen Auflösung gem. §15 (3) lit.c keine Einbindung eines vorhandenen Betriebsrates und Jugendvertrauensrates vorgesehen.

D.h. sind etwaig Betriebsrat und/oder Jugendvertrauensrat vorhanden, werden sie nicht über die wiederholten Ermahnungen informiert, weshalb sie auch nicht zur Deeskalation beitragen können.

Textvorschlag für die Abänderung des BAG, z.B. in Form einer Ergänzung als §15 (6):

Der Betriebsinhaber hat über jede Ermahnung gem. §15 (3) lit.c - sofern vorhanden - den Betriebsrat und den Jugendvertrauensrat unverzüglich und nachweislich zu verständigen.

Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem vor Setzung weiterer Maßnahmen zu beraten. Eine ohne Beratung ausgesprochene vorzeitige Auflösung gem. BAG §15 (3) lit.c ist rechtsunwirksam.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrstimmig



**Antrag Nr. 11
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter
an die 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

AK-Reform: Vertretung für AK-Vorstandssitzungen

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das Arbeiterkammergesetz 1992 dahingehend zu ändern, dass jede im Vorstand vertretene Fraktion für jedes Vorstandsmitglied ein persönlich zugeordnetes Ersatzmitglied nominiert. Die Ersatzmitglieder sollen wie die Vorstandsmitglieder von der AK-Vollversammlung gewählt und ebendort angelobt werden.

Begründung.

Das Arbeiterkammergesetz (AKG) 1992 sieht nicht vor, dass Vorstandsmitglieder im Falle terminlicher Verhinderung Ersatzmitglieder zu Vorstandssitzungen entsenden können. Dies benachteiligt insbesondere kleinere Fraktionen, die vielleicht nur ein Vorstandsmandat haben.

Es sollte im Interesse des Vorstands liegen, dass alle vertretenen Fraktionen den gleichen Wissenstand über Sitzungen haben. Daher sollte jedes Vorstandsmitglied bei Verhinderung das persönlich zugeordnete Ersatzmitglied in Vertretung zu Vorstandssitzungen delegieren können.

Die Nominierung von Ersatzmitgliedern, die im Falle terminlicher Verhinderung der ordentlichen Mitglieder diese bei Sitzungen mit Stimmrecht vertreten, ist beispielsweise in den AK-Ausschüssen oder in den Wahlkommissionen bewährte Praxis – und sollte daher für Vorstandssitzungen übernommen 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 171. 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 Demokratie. Nur so ist sichergestellt, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller politischen Lager optimal 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 diese bewährte 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. 13
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter
an die 171. 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 vorüber.

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. 14
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter
an die 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

AK-Reform: Wahlkarten-Procedere gegen möglichen Missbrauch absichern

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert den Gesetzgeber auf, das Arbeiterkammergesetz 1992 dahingehend zu ergänzen, dass die beantragten Wahlkarten – analog zu Wahlgängen auf Bundes- und Landesebene - per Rückscheinbrief eigenhändig (RSa) an die Wahlberechtigten zugeschickt werden.

Begründung.

Das aktuelle Arbeiterkammergesetz (AKG) und die derzeit geltende Arbeiterkammer-Wahlordnung (AKWO) schreiben nicht vor, dass die beantragte Wahlkarte ausschließlich und nachweislich vom Wahlberechtigten oder von ihm Bevollmächtigten entgegengenommen werden darf.

Hingegen stellen die Wahlordnungen für Wahlen auf Bundes- und Länderebene sicher, dass Wahlkarten nur Wahlberechtigten bzw. deren Bevollmächtigten ausgehändigt werden dürfen.

Um jedweden Missbrauch bzw. Wahlmanipulation durch Wahlkarten zu verunmöglichen, sollen AKG und AKWO um Bestimmungen für Wahlkartenversand per Rückscheinbrief analog den Bundes- und Landeswahlordnungen ergänzt werden.

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 171. 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 bürokratische 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. 16
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter
an die 171. 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 im AK-Internetangebot 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 und nicht nur über die Arbeit der Mehrheitsfraktion. 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 „AK FÜR SIE“ vertreten zu sein. Das ist demokratiepolitisch mehr als 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 können.

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. 17
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter
an die 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Top-Jugendticket auch für Studierende

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die gesetzgebenden Körperschaften auf, alle Veranlassungen zu treffen, um das Top-Jugendticket auch für Studierende zugänglich zu machen.

Begründung:

„Das Top-Jugendticket gilt derzeit für SchülerInnen bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres (= 24. Geburtstag), die Familienbeihilfe beziehen und an mindestens vier Tagen pro Woche (ausgenommen BerufsschülerInnen) eine Schule im Sinne des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967 (FLAG § 30f) besuchen. Dies sind v.a. öffentliche Schulen oder Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht. Das Top-Jugendticket ist im gesamten Verkehrsverbund Ostregion gültig.“ - siehe Wiener Linien bzw. VOR

Um die größte Benachteiligung Studierender auf Universitäten und Fachhochschulen im Geltungsbereich des VOR zu beenden, sind die Bestimmungen auf Studierende auf Universitäten und Fachhochschulen entsprechend der zitierten Voraussetzungen zu erweitern.

Nicht nur, dass der Wohnraum in Ballungszentren immer unerschwinglicher wird und davon vor allem Studierende mit keinem bzw. sehr geringem Einkommen über Gebühr betroffen sind, wird durch diese Maßnahme auch das Familienbudget einkommensschwacher Eltern entlastet.

Laut einer Presseaussendung des VOR nutzen rund 280.000 junge Menschen das VOR Top-Jugendticket. Somit kann damit gerechnet werden, dass durch frühzeitige Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, die Akzeptanz, später als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer weiterhin die Öffis zu benutzen, wesentlich ansteigen wird.

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



**Antrag Nr. 18
der Fraktion ÖAAB / Christliche Gewerkschafter
an die 171. Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien**

Schaffung einer Pendlerombudsstelle für die Ostregion

Die Vollversammlung der Wiener Arbeiterkammer fordert die gesetzgebenden Körperschaften auf, eine Pendlerombudsstelle für die Ostregion einzurichten.

Begründung:

Im Laufe der letzten Jahre hat sowohl der öffentliche als auch individuelle Verkehr in der Ostregion spürbar zugenommen. Es fehlt aber noch immer eine Institution, an die sich Betroffene im Beschwerdefall wenden können. In besonderer Weise sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem etwas weiteren Weg zur Arbeitsstelle betroffen. Das betrifft nicht nur Pendler von Niederösterreich oder dem Burgenland nach Wien, bereits eine Standortänderung des Dienstgebers innerhalb von Wien kann den Arbeitsweg wesentlich verlängern, etwa durch eine Verlegung von Liesing nach Floridsdorf.

Aufgabe dieser unparteiischen Ombudsstelle sollte die weitere Verfolgung der Beschwerde und die unparteiische Betrachtung des Beschwerdefalls sein - unter Abwägung der von beiden Seiten vorgebrachten Argumente mit dem Ziel, eine zufriedenstellende Lösung zu erreichen.

Viele einzelne Organisationen betreiben bereits Beschwerdestellen bzw. Hotlines (z.B.: ÖBB, VOR, Agentur für Passagier- und Fahrgastrechte), jedoch fehlt eine übergreifende Instanz für die Ostregion, die alle Verkehrsprobleme der Ostregion aus einem gesamtheitlichen Blickwinkel betrachtet, Lösungsvorschläge erarbeitet und über die Ergebnisse berichtet.

Es ist wesentlich kundenfreundlicher, wenn sich der einzelne Betroffene an eine Stelle wenden kann, ohne aus einer Vielzahl einzelner Beschwerdestellen für sich den richtigen Ansprechpartner aussuchen zu müssen.

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