

ANTRAG 2

Erweiterung der Freistellungsansprüche von Belegschaftsvertreter:innen

Durch den stetigen Wandel in der Arbeitswelt, nicht zuletzt durch den technologischen Fortschritt, die Digitalisierung und wirtschaftlich schwierige Zeiten, stehen Betriebsrät:innen, Personalvertreter:innen, Behindertenvertrauenspersonen und Jugendvertrauensrät:innen vor immer größeren Herausforderungen. Sowohl in rechtlicher als auch betriebswirtschaftlicher Hinsicht werden die Aufgaben zunehmend **komplexer und umfangreicher**. Belegschaftsvertreter:innen stehen vor der Aufgabe, Veränderungen in der Arbeitswelt wahrzunehmen, sie einzuordnen, neue Möglichkeiten zu erkennen und ihre Arbeit entsprechend anzupassen. Gerade in Krisenzeiten müssen Entscheidungen schnell und durchdacht getroffen werden.

Um diesen Erwartungen gerecht zu werden, sind einerseits Aus- und Weiterbildungen sowie Schulungen ein Schlüssel dafür und bedarf es andererseits ausreichend Zeit für die Aufgabenerfüllung. **Dauerhafte Weiterbildung ist unerlässlich**, um die Interessen der Arbeitnehmer:innen in den Betrieben bestmöglich zu vertreten. Aus unserer Sicht wäre es zielführend und zeitgemäß, die bisher nach dem Arbeitsverfassungsgesetz und dem Post-Betriebsverfassungsgesetz bestehenden Freistellungsansprüche auszudehnen, um den immer komplexeren Anforderungen an die Belegschaftsvertretung im Wandel der heutigen Zeit besser zu begegnen.

Unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter:innen im Betrieb sollten alle Belegschaftsvertreter:innen sowie die Ersatzmitglieder einen bezahlten Freistellungsanspruch von 5 Wochen pro Funktionsperiode haben. Bisher steht ein Anspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung im Ausmaß von 3 Wochen und 3 Arbeitstagen pro Funktionsperiode nur jenen Belegschaftsvertreter:innen zu, die in Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeiter:innen beschäftigt sind. In Betrieben mit geringerer Mitarbeiter:innenanzahl besteht hingegen bloß ein unbezahlter Freistellungsanspruch. Ersatzmitglieder haben bis dato keinen Freistellungsanspruch, außer sie rücken bei Ausscheiden eines Mitglieds aus dem Gremium während der Funktionsperiode nach und der Vorgänger hat den Anspruch nicht bereits ausgeschöpft. Gerade für jene, die ihre Funktion neu ausüben oder künftig ausüben werden, sind jedoch Aus- und Weiterbildung für die (künftige) Tätigkeit besonders wichtig. Ein erhöhter Bildungsfreistellungsanspruch von 5 Wochen pro Funktionsperiode sollte daher aus Sicht der Arbeiterkammer allen Mitgliedern und Ersatzmitgliedern der Belegschaftsvertretung **unabhängig** von der **Betriebsgröße** bzw. der **Mitarbeiter:innenanzahl** zustehen.

FORTSETZUNG ANTRAG 2

Darüber hinaus sollte auch die Freistellung von Belegschaftsvertreter:innen von der Arbeitsleistung aus denselben Gründen ergänzend zu den bisherigen Freistellungsansprüchen erweitert werden, um den Herausforderungen der Belegschaftsvertreter:innen im Wandel der heutigen Zeit besser begegnen zu können.

In Abänderung der bisherigen Rechtslage soll – um nachvollziehbaren praktischen Bedürfnissen nachkommen zu können – weiters die Möglichkeit geschaffen werden, dass der Freistellungsanspruch auf einzelne Betriebsratsmitglieder aufgeteilt werden kann.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert die österreichische Bundesregierung daher auf, Gesetzesänderungen dahingehend zu initiieren,

- 1. dass jedes einzelne Mitglied sowie Ersatzmitglied des Betriebsrates (der Personalvertretung) sowie jede Behindertenvertrauensperson einen Anspruch auf Freistellung der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von 5 Wochen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgelts hat und die Dauer der Freistellung in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung auf bis zu 8 Wochen ausgedehnt werden kann.**
- 2. dass auf Antrag des Betriebsrates unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen sind,**
 - a. in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmer:innen ein Betriebsratsmitglied;**
 - b. in Betrieben mit mehr als 450 Arbeitnehmer:innen zwei Betriebsratsmitglieder;**
 - c. in Betrieben mit mehr als 900 Arbeitnehmer:innen drei Betriebsratsmitglieder;**
 - d. für je weitere 1.500 Arbeitnehmer:innen ein weiteres Mitglied des Betriebsrates,**

FORTSETZUNG ANTRAG 2

3. dass in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern im zuvor angeführten Sinne nicht möglich ist und bei denen mehr als 150 Arbeitnehmer:innen im Unternehmen beschäftigt sind, ein Mitglied; in Konzernen, bei denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern bzw. eines Mitglieds des Zentralbetriebsrats nicht möglich ist und mehr als 150 Arbeitnehmer:innen im Konzern beschäftigt sind, ein Mitglied eines in der Konzernvertretung vertretenen Betriebsrates, unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen ist, sowie
4. dass der Freistellungsanspruch auf einzelne Betriebsratsmitglieder aufgeteilt werden kann.

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

ANTRAG 3

Familienarbeitszeit (AK/ÖGB)

Nach wie vor übernehmen Frauen den Großteil der Kinderbetreuung sowie der unbezahlten Arbeit. Mittlerweile arbeitet jede zweite Frau in Österreich in Teilzeit. Dadurch kommt es insbesondere für Frauen zu **Einkommenseinbußen**, die sich letzten Endes in ihren **niedrigen Pensionsansprüchen** widerspiegeln. Aufgrund der herausfordernden Kinderbetreuungssituation in der Steiermark, die sich in den nächsten Jahren wegen des Personalmangels bzw. der Gruppenverkleinerung noch verschärfen wird, sind zusätzliche Anreize zur partnerschaftlichen Teilung umso wichtiger.

Bisherige Ansätze (Familienzeitbonus, Papamonat, Elternteilzeit etc.) zur Erhöhung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung bzw. zur Stärkung der innerfamiliären Arbeitsteilung greifen noch zu wenig. Die Anreize für Väter sind finanziell wenig attraktiv. Gleichzeitig ist es für Frauen oftmals schwer bzw. wenig Anreiz — aufgrund fehlender Betreuungsinfrastruktur bzw. zu hohen Kosten — ihre Arbeitszeit zu erhöhen.

Um eine gleichere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit innerhalb der Familie zu erreichen, entwickelten die ÖGB-Frauen — unter Einbeziehung der Expertise der Arbeiterkammer — ein zusätzliches ergänzendes Modell zu den bisherigen Regelungen. Im Rahmen des **Familienarbeitszeit**-Modells ist eine zusätzliche Geldleistung vorgesehen, die einerseits die finanziellen Einbußen bei reduzierter Erwerbsarbeit abfedern und andererseits einen Anreiz für beide Elternteile geben soll, ihre Erwerbsarbeitszeit in ähnlichem Ausmaß zu reduzieren. Dies soll zu einer gemeinsamen und nachhaltigen Herangehensweise bei der Aufteilung der Familienarbeit führen.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Familienarbeitszeit-Modells ist die Reduktion der Arbeitszeit auf ein Ausmaß von **28 bis 32 Stunden pro Woche und Elternteil**. Die Untergrenze der Inanspruchnahme liegt bei mindestens 4 Monaten, maximal kann die Geldleistung bis zum 4. Geburtstag des Kindes bezogen werden.

Die finanzielle Unterstützung beträgt 350 Euro pro Elternteil und Monat. Die arbeitsrechtliche Grundlage für die Familienarbeitszeit soll die derzeitige Elternteilzeitregelung bilden. Zudem sollten beide Elternteile während der Familienzeit analog zur Altersteilzeit mit dem der Familienzeit vorhergehenden Bruttoentgelt pflichtversichert sein.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark



FORTSETZUNG ANTRAG 3

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die österreichische Bundesregierung auf eine Gesetzesänderung dahingehend zu initiieren, dass das Familienarbeitszeitmodell umgesetzt wird.

Graz, 30.4.2025

Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

ANTRAG 4

Transparente Erfassung und Berücksichtigung von Fehlzeiten bei der Personalbedarfsberechnung in der Pflege

Über die Jahre hin hat die Arbeitsbelastung im Pflegealltag kontinuierlich zugenommen. Sie hat mittlerweile ein unzumutbares Ausmaß erreicht. Aktuelle Umfragen bestätigen dies. Es fehlt den Pfleger:innen vor allem an **Zeit für die Patient:innen** und die Zeit zur **Erholung von den Arbeitsbelastungen**. Eine Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen ist daher unumgänglich. Ein wichtiger Schritt hierfür wäre die Berücksichtigung aller Arbeitsfaktoren bei der Personalbedarfsberechnung, vor allem der Fehlzeiten und der patientenfernen Arbeitszeiten. Der entscheidende Hebel ist das Ausmaß des sogenannten Fehlzeitenfaktors.

Der Fehlzeitenfaktor umfasst alle jene Arbeitszeiten, in denen Arbeitnehmer:innen dem Unternehmen infolge von Ausfalls- oder Absenzzzeiten nicht zur Verfügung stehen. Dieser beträgt in der allgemeinen Wirtschaft aktuell 20 bis 25 Prozent. Hinzu kommen im Gesundheitswesen patientenferne Fehlzeiten, sogenannte „qualitative Fehlzeiten“, bei denen die Pflege- oder Betreuungsperson den Patient:innen ebenfalls nicht zur Verfügung steht. Dazu zählen diverse teils verpflichtende Bildungsmaßnahmen, Zeiten in Zusammenhang mit Dienstübergaben, dem Umkleiden, der Praxisanleitung, der Mitarbeiter:inneneinführung oder Wiedereinsteiger:innenschulung, dem eingeschränkte Einsatz von werdenden Müttern, den Teambesprechungen und anderem mehr. Diese Fehlzeiten werden bislang nicht oder unzureichend berücksichtigt. Insgesamt ergibt sich damit ein Gesamt-Fehlzeitenfaktor von 30 bis 35 Prozent der Normalarbeitszeit. Aktuell beträgt die Fehlzeitenquote 15 Prozent. Es ist daher nachvollziehbar, dass der **zu geringe Fehlzeiten-Faktor** mitverantwortlich für die enorme Arbeitsverdichtung, die steigende gesundheitliche Belastung und letztlich auch für zahlreiche Berufsausstiege ist.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die steiermärkische Landesregierung auf, Gesetzesänderungen dahingehend zu initiieren, dass die Bestimmungen in den einschlägigen Verordnungen, Richtlinien und Normkostenmodellen betreffend die Personalbedarfsberechnung in den Bereichen Krankenhaus, Pflegeheim, mobile Dienste und Behindertenwesen eine zumindest 30 bis 35-prozentige Fehlzeitenquote verpflichtend vorsehen.

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner



*Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark*



FORTSETZUNG ANTRAG

Graz,

Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

ANTRAG 5

Papamonat auch für Saisonarbeitsbranchen

Für Geburten ab 1.9.2019 wurde ein Rechtsanspruch auf einen Papamonat eingeführt. Bereits mit der Novelle zum Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) wurde für Geburten ab 1.3.2017 ein Familienzeitbonus in der Form eingeführt, dass Väter anlässlich der Geburt des Kindes einen Familienzeitbonus für die Dauer von 28 bis 31 Tagen in Anspruch nehmen können, sofern sie zeitnahe nach der Geburt eine berufliche Auszeit für die Familie nehmen möchten.

Anspruch auf einen Familienzeitbonus haben jedoch nur jene Väter bzw. jener zweite Elternteil, die bzw. der **182 Tage vor Bezugsbeginn durchgehend** eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt haben und diese Beschäftigung durch die Familienzeit unterbrechen.

Die Beratungspraxis in der Arbeiterkammer zeigt auf, dass trotz des Rechtsanspruches auf den Papamonat viele Väter diesen nicht in Anspruch nehmen, da sie die erforderlichen 182 Tage für den Familienzeitbonus nicht erfüllen (Saisonarbeitsbranchen, Arbeitslosengeldbezug usw.).

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die österreichische Bundesregierung auf, eine Gesetzesbestimmung dahingehend zu initiieren, wonach Väter bzw. der zweite Elternteil im Anschluss an die Geburt eines Kindes innerhalb des Beschäftigungsverbotess der Mutter einen Familienzeitbonus erhalten, welcher unabhängig von Vorversicherungszeiten gewährt wird.

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark



FORTSETZUNG ANTRAG

ANTRAG 6

Umfassender Unfallversicherungsschutz bei Arbeitswegunfällen mit dem E-Scooter

Aufgrund der jüngst ergangenen höchstgerichtlichen Judikatur (OGH 8.10.2024, 10 ObS 55/24x) werden Arbeitswegunfälle mit E-Scootern schlechter gestellt als solche mit Fahr- oder Motorrädern. Der Grund dafür ist die **Einstufung von E-Scootern als Spiel- und Sportgerät** und nicht als allgemein übliches Verkehrsmittel, obwohl die Wahl der Verkehrsmittel den Arbeitnehmer:innen grundsätzlich freisteht. Unabhängig davon werden nur Unfälle anerkannt, wenn sich die allgemeine Weggefahr und nicht die besondere mit dem Verkehrsmittel zusammenhängende Gefahr realisiert.

Dabei bleibt jedoch unberücksichtigt, dass E-Scooter mittlerweile wegen ihrer Größe und des vergleichsweise günstigen Preises ein gesellschaftlich beliebtes und allgemein anerkanntes Fortbewegungsmittel – teilweise auch in Ergänzung zu den bestehenden öffentlichen Verkehrsmitteln – darstellen und deren **Verwendung nach der StVO zulässig** ist. In vielen Fällen ist es schwer möglich den Unfallhergang zu rekonstruieren, weshalb es den Verunfallten kaum gelingt, den Beweis für einen anerkannten Wegunfall mit einem E-Scooter zu erbringen.

Es ist daher notwendig, dass E-Scooter als vom Unfallversicherungsschutz erfasste, übliche Verkehrsmittel anerkannt werden.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert die österreichische Bundesregierung daher auf, eine Gesetzesänderung dahingehend zu initiieren, dass E-Scooter als übliche Verkehrsmittel dem umfassenden Schutz der Unfallversicherung unterworfen werden.

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark



FORTSETZUNG ANTRAG

ANTRAG 7

Jugendvertrauensrat stärken

In vielen Unternehmen spielen Jugendliche eine zunehmend wichtige Rolle. Ihre Stimme und ihr Engagement sind entscheidend für eine dynamische und zukunftsorientierte Arbeitskultur. Der Jugendvertrauensrat (JVR) ist das Interessenvertretungsorgan der jungen Arbeitnehmer:innen auf Betriebsebene. Jedoch hat der JVR oftmals mit Herausforderungen zu kämpfen, welche seine Effektivität einschränken. Es ist an der Zeit, den JVR zu stärken und ihm die Anerkennung und Unterstützung zukommen zu lassen, die er verdient. Ziel muss sein, dass es in den nächsten Jahren keinen Betrieb mit einem Betriebsrat und mehr als fünf Lehrlingen gibt, in dem kein JVR gewählt wurde. Der demographische Wandel hat auch den Lehrlingsmarkt erreicht. Viele Lehrlinge haben zuvor eine weiterführende Schule besucht und absolvieren nun die Lehre auf dem zweiten Bildungsweg. Dies **erhöht** jedoch das **Durchschnittsalter der Lehrlinge**. Durch diesen Trend leiden die JVR-Körperschaften, da das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) im § 123 Abs 3 das Alter von „jugendlichen Arbeitnehmern“ definiert und diese zur Mandatsberechnung heranzieht. Damit die Zukunft des JVR gewährleistet ist, muss der Begriff der „jugendliche Arbeitnehmer“ adaptiert bzw. neu definiert werden.

Der **Bildungsbedarf** hat in den letzten Jahren **stark zugenommen**, dies auch unter anderem durch den technologischen Fortschritt. Nicht nur Betriebsratsmitglieder, sondern auch JVR müssen sich im Zuge ihrer Vertretungsaufgaben mit sehr komplexen Fragestellungen auseinandersetzen. Um die Kompetenzen und Fähigkeiten der JVR-Mitglieder weiter zu stärken, sollte die Anzahl der Tage der Bildungsfreistellung von zwei auf drei Wochen erhöht werden. Diese Bildungsfreistellung soll gleichermaßen für Mitglieder des JVR und deren Ersatzmitglieder gelten. Dadurch wird den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des JVR die Möglichkeit gegeben, sich intensiver weiterzubilden und ihre Kenntnisse in Bereichen wie Arbeitsrecht, Kommunikation und Konfliktmanagement zu vertiefen.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert die österreichische Bundesregierung auf, folgende Gesetzesänderungen im ArbVG zu initiieren:

- Eine Änderung des § 123 Abs 3 auf: „Jugendliche Arbeitnehmer im Sinne dieses Hauptstückes sind Arbeitnehmer einschließlich Heimarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Lehrlinge, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.“;
- Änderung des § 126 Abs 5 Z 1 auf: „am Tag der Wahlausschreibung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und“;

FORTSETZUNG ANTRAG 7

- **Änderung des § 130 Abs 3 auf: "Für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 Abs 3 hat jedes Mitglied sowie Ersatzmitglied des Jugendvertrauensrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes bis zur Dauer von drei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode. § 118 Abs 4 und 6 ist sinngemäß anzuwenden."**

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

ANTRAG 8

Bildungs- und Berufsorientierung als Pflichtfach in allen Schultypen verankern

Die Veränderungen in der Arbeitswelt in all ihren Facetten, sowie der demographische Wandel macht klar, wie sehr junge Menschen auf ihrem Bildungsweg gefördert und unterstützt werden müssen.

Die Arbeiterkammer Steiermark verweist schon seit Jahren mit zahlreichen eigenen Aktivitäten darauf, die Berufs- und Bildungswegorientierung im Schulsystem gerade an den Schnittstellen zu stärken und bestmöglich zu verankern. Aufgrund ansteigender **Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel** besteht dringender Bedarf, hier weitere Schritte zu setzen und diesen Entwicklungen entgegenzuwirken. Die Schüler:innen sollen vielfältige und gezielte Informationen über **Berufs- und Bildungswegmöglichkeiten** erhalten, indem **über mehrere Jahre** relevante Themen aus unterschiedlichsten Perspektiven betrachtet und bewertet werden können. Vermittlung praxisnaher Inhalte über die duale Ausbildung oder weiterführende Schulen, Universitäten und Fachhochschulen, durchaus unter Einbeziehung externer Partner:innen, sollte zu einer Selbstverständlichkeit werden.

Es gibt bereits die verbindliche Übung „Bildungs- und Berufsorientierung“ in den Lehrplänen der Mittelschulen, die von engagierten Lehrkräften hervorragend genutzt wird, aber es braucht dennoch eine aktive Weiterentwicklung der Lehrpläne auf der Sekundarstufe I, in Gymnasien und Mittelschulen. In der Sekundarstufe II ist es notwendig, einen **Pflichtgegenstand** Bildungs- und Berufsorientierung einzuführen, um auch hier den jungen Menschen, den Weg in ein selbstbestimmtes Leben mit einem sinnstiftenden Beruf aufzuzeigen.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert die österreichische Bundesregierung auf,

- **Gesetzesänderungen dahingehend zu initiieren, einen eigenen Unterrichtsgegenstand „Berufsorientierung“ einzuführen, welcher in der gesamten Schullaufbahn (Sekundarstufe I und II) ausgerollt wird,**

FORTSETZUNG ANTRAG 8

- eine verpflichtende (Bildungs-)beratung im letzten Schuljahr jedes Schultyps zu implementieren sowie
- das Thema Berufs- und Bildungsorientierung in den Curricula der Lehrer:innenausbildung zu verankern.

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

ANTRAG 9

Lösungsstrategien gegen Mobbing, Cybermobbing und Gewalt an Schulen

In Österreich ist ein:e Schulpsycholog:in für ca. 5.000 Schüler:innen zuständig. Heruntergebrochen auf die Steiermark sieht die Situation ähnlich aus. Auch die **Schulsozialarbeit** ist an den Schulen noch immer **unterrepräsentiert** und sozial-emotionales Lernen hängt somit alleine am Lehrpersonal.

Eine tiefergehende Betreuung der Schüler:innen ist dadurch kaum möglich und die generelle Krisenstimmung, welche vor allem auch die junge Generation trifft, hat die Lage zusätzlich verschärft. **Pädagog:innen** sind kaum mehr in der Lage, auf die große Vielfalt an Bedürfnissen der Schüler:innen einzugehen und benötigen dringend **Entlastung**. (Schul)Ängste, depressive Verstimmungen und Essstörungen haben in den vergangenen Jahren massiv zugenommen. Cybermobbing, Sexting und Drogenkonsum sind auf einem erschreckenden Vormarsch in allen Schularten und es ist kein Ende abzusehen.

Auch die Ergebnisse eines WHO-Berichtes aus den Jahren 2021/2022 und nationale sowie internationale Folgestudien bekräftigen den dramatischen Zustand der psychischen Gesundheit von Jugendlichen. Daher benötigt es die Etablierung einer positiven Schulkultur, in der Vertrauen, Respekt, Wertschätzung und Empathie gefördert werden. Es gibt hier, wie die letzte (Cyber)Mobbing Studie der Arbeiterkammer Steiermark zu dieser Thematik erhoben hat, bereits erfolgreich erprobte Angebote, wie z.B. das **"Fair Together Modell"**, welches auf alle Schulen ausgerollt für ein besseres Schulklima sorgen kann. Hier wird der konstruktive Umgang mit Konflikt- und Gewaltsituationen im schulischen Kontext vermittelt. Unterschiedliche, schulerprobte Methoden werden trainiert, um Mobbingstrukturen zu erkennen und Konflikte von Mobbinggeschehen zu unterscheiden bzw. erste Schritte einzuleiten, um Konflikte bzw. Mobbing aufzulösen.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die österreichische Bundesregierung dazu auf, Gesetzesänderungen dahingehend zu initiieren, um

- **die bestmögliche Versorgung für die psychische Gesundheit von Schüler:innen zu gewährleisten, und für jeden Schulstandort mindestens eine:n Schulsozialarbeiter:in einzusetzen sowie**
- **das durch die Pädagogische Hochschule Steiermark erfolgreich erprobte "Fair together Modell" an allen Schulen zu implementieren, um Mobbing präventiv entgegenzutreten.**

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark



FORTSETZUNG ANTRAG 9

ANTRAG 10

Steuerliche Absetzbarkeit von Wohnraumschaffungs- und Sanierungskosten

Mit dem Auslaufen der Absetzbarkeit von Topfsonderausgaben im Jahr 2021 sind unter anderem Aufwendungen für Wohnraumschaffung und –sanierung steuerlich nicht mehr absetzbar. Damit einhergehend wurde auch das Sonderausgabenpauschale von € 60,- pro Jahr ab 2021 aufgehoben.

Bis 2020 konnten Kosten für Wohnraumschaffung und –sanierung bis zu einem jährlichen Betrag von € 2.920,- steuerlich über die Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht werden. Dieser Betrag wurde seit seiner Einführung 1988 nie angepasst und würde heute inflationsangepasst bei rund € 7.100,- liegen. Netto bedeutete dies, dass bei voller Ausnutzung des Sonderausgabenbetrages in der Höhe von € 2.920,- bis zu € 300,- netto jährlich an Wohnerrichtungs- und -erhaltungskosten rückerstattet wurden.

Gerade die Bauwirtschaft hat in den letzten Jahren mit massiven Auftragseinbrüchen zu kämpfen. Diese könnten durch die **Wiedereinführung** der Absetzbarkeit von Wohnraumschaffungs- und -sanierungskosten wieder etwas an Schwung aufnehmen.

Die Wiedereinführung der Absetzbarkeit von Wohnraumschaffung- und –sanierungsausgaben erscheint daher sinnvoll um die Konjunktur anzukurbeln. Dies sollte in Form eines Absetzbetrages erfolgen. Ein **steuerlicher Absetzbetrag** hat den Vorteil, dass die steuerliche Begünstigung für alle Einkommensklassen gleiche Anreize bietet. Damit alle EinkommensbezieherInnen in den Genuss des steuerlichen Vorteils kommen, ist die Negativsteuerfähigkeit dieser Ausgaben anzustreben.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die österreichische Bundesregierung auf, eine Gesetzesänderung dahingehend zu initiieren, die Absetzbarkeit von Wohnraumschaffungs- und -sanierungskosten wieder steuerlich absetzbar zu machen und einen negativsteuerfähigen Absetzbetrag in der Höhe von € 1.000,- pro Jahr einzuführen.

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner



*Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark*



FORTSETZUNG ANTRAG

Graz,

Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

ANTRAG 11

Fernunterrichtsschutzgesetz

In den Abteilungen Konsumentenschutz und Bildung der Arbeiterkammer Steiermark wird vermehrt festgestellt, dass das Angebot an **Fernlehrgängen** und **Fern-Coaching**-Angeboten zu diversen Themen im Internet stark steigend ist. Diese Angebote sind oft sehr teuer, für eine Teilnahme müssen die interessierten Konsument:innen mehrere Tausend Euro bezahlen, jedoch gibt es keine Qualitätskontrolle. Vor allem im Coachingbereich ist die **Qualität** der angebotenen Leistung vor einer Anmeldung **nicht eruierbar**. Erst nach der verbindlichen Anmeldung erhalten die Teilnehmer:innen Einblick in die konkreten Themen und Inhalte der Angebote. Somit ist ein kostenfreier Ausstieg aus den Coachings oder Kursen meist nicht mehr kostenfrei möglich.

Um den Wildwuchs bei solchen Angeboten einzudämmen und Betroffene vor Kostenfallen zu schützen, könnte in Österreich in Anlehnung an das in Deutschland geltende Fernunterrichtsschutzgesetz ein Gesetz für Fernausbildungen bzw. Ferncoachings eingeführt werden. Verpflichtende Lernüberprüfungen sollen bei allen kostenpflichtigen Angeboten vorgeschrieben werden.

Überdies sollen im Gesetz auch Regelungen über Vorauszahlungen, Kündigungsmöglichkeiten, Umgehungsverbote und ein vorausgeschaltetes Zulassungsverfahren vorgesehen werden, um den Bildungsteilnehmer:innen **Rechtsicherheit** und eine **Qualitätssicherung** zu gewährleisten. Damit kann der Missbrauch mit nicht verwertbaren und mangelhaften Angeboten hintangehalten werden.

In Österreich werden mit der Vergabe des Ö-CERT-Siegels Bildungseinrichtungen unter erwachsenenpädagogischen Gesichtspunkten auf ihre Qualität zertifiziert. Im Sinne der obigen Ausführungen bedarf es einer Adaptierung der Zertifizierungskriterien für Online-Angebote.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die österreichische Bundesregierung auf, sich dafür einzusetzen, dass

- ein Gesetz zum Schutz bei Fernunterricht und Ferncoaching erlassen wird,
- die Grundvoraussetzungen für die Aufnahme in den Qualitätsrahmen für die Erwachsenenbildung (Ö-CERT) auf Basis eines solchen Fernunterrichtsschutzgesetzes weiterentwickelt werden.

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (**FSG**)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark



FORTSETZUNG ANTRAG

ANTRAG 12

Rechtssicherheit und Entlastung der Mieter:innen im MRG

Seit Einführung des Bestellerprinzips und der damit verbundenen Änderungen im Maklergesetz besteht für Mieter:innen im Rahmen der Begründung eines Mietverhältnisses für eine Wohnung in der Regel keine Pflicht mehr, eine Provision zu bezahlen.

Diese Gesetzesänderung hatte unter anderem das Ziel, Mieter:innen bei der Begründung von Wohnraum finanziell zu entlasten. Seither sehen sich Mieter:innen jedoch vermehrt mit anderen **Zusatzkosten** bei Mietbeginn konfrontiert. Diese werden häufig als Servicepauschale im Zusammenhang mit der Wohnungsübergabe, Kosten für den Abwicklungsaufwand oder auch Vertragserrichtungskosten tituliert. Die Kosten betragen in aktuellen Fällen bereits über € 400,00 und werden von Verwaltungen und auch Vermieter:innen eingehoben.

Die derzeitigen Regelungen des MRG sehen **keine klaren Vorschriften** zu diesem Thema vor und hat somit die Judikatur im Einzelfall zur Klärung derartiger Kostenpositionen beizutragen.

Um Mieter:innen bei der Anmietung zu entlasten und für **rechtliche Klarheit** zu sorgen, ist die Aufnahme einer ergänzenden Bestimmung im MRG erforderlich.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die österreichische Bundesregierung auf, eine Gesetzesergänzung des MRG (Voll- und Teilanwendung) zu initiieren, wonach Mieter:innen bei der Anmietung von Wohnungen keinerlei Kosten für die Übergabe der Wohnung, die Errichtung des Mietvertrags oder sonstige Servicegebühren tragen müssen.

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner



*Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark*



FORTSETZUNG ANTRAG

DRINGLICHER ANTRAG

Rechtssicherheit für die Betriebsratswahlen in der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (KA-Ges)

Erst vor kurzem wurde die Wahl des Angestelltenbetriebsrates in einem Betrieb der KAGes für ungültig erklärt, weil Arbeiter:innen zur Angestelltenbetriebsratswahl zugelassen wurden, obwohl getrennte Betriebsräte für Arbeiter:innen und Angestellte zu wählen gewesen wären.

Die Mitarbeiter:innen der KAGes sind in der Regel Landesvertragsbedienstete, für welche das Dienstrecht durch Landesgesetz geregelt ist und die zur Dienstleistung an die KAGes zugewiesen werden. Für das Personalvertretungsrecht der zugewiesenen Landesvertragsbediensteten ist hingegen der Bundesgesetzgeber zuständig. Im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist daher auch die Wahl der Betriebsrät:innen in den Betrieben der KAGes geregelt.

Das ArbVG trennt Arbeitnehmer:innen in die Gruppe der Angestellten und der Arbeiter:innen. Es sind daher grundsätzlich getrennte Betriebsratswahlen für Arbeiter:innen und Angestellte durchzuführen. Ein **gemeinsamer Betriebsrat** ist jedoch möglich, wenn die Gruppenversammlung der Arbeiter:innen und der Angestellten in getrennten Abstimmungen mit qualifizierter Mehrheit dafür stimmen.

Nach der Anfechtung der Wahl wurde mit einer Novelle zum Steiermärkischen KAGes-Zuweisungs-, Dienst- und Besoldungsrecht – **StKDDBR** eine neue Bestimmung in **§ 35 Abs 2 eingefügt, wonach die arbeitsvertragliche Stellung aller Vertragsbediensteten die von Angestellten im Sinne des § 41 Abs 3 ArbVG ist.**

Das ArbVG definiert sowohl den Arbeiter:innen- als auch den Angestelltenbegriff nach eigenen Kriterien, wobei die Art der Beschäftigung im Betrieb entscheidend ist. Die betriebsverfassungsrechtliche Trennung bleibt selbst dann aufrecht, wenn auf landesgesetzlicher Ebene ein einheitlicher Arbeitnehmer:innenbegriff für die Landesvertragsbediensteten geschaffen wird. Aufgrund der Kompetenzverteilung kann der Landesgesetzgeber grundsätzlich nicht bestimmen, wer der Gruppe der Angestellten bzw. Arbeiter:innen im Sinne des ArbVG zuzurechnen ist.

Es ist daher zweifelhaft, ob die neu eingeführte Bestimmung des § 35 Abs 2 StKDDBR zu einer Änderung der Gruppenzugehörigkeit von Arbeiter:innen und Angestellten führt. Arbeiter:innen bleiben Landesvertragsbedienstete und unterliegen weiterhin dem Landesvertragsbedienstetenrecht, jedoch nicht dem Angestelltengesetz (AngG).

Auch wenn Arbeiter:innen im Arbeitsvertrag zustimmen, Angestellte zu werden, besteht Unsicherheit, ob sie dadurch zu Angestellten im Sinne des ArbVG werden. Die Neuregelung in § 35 Abs 2 StKDDBR schafft keine Klarheit darüber, ob getrennte Betriebsräte oder nur ein Angestelltenbetriebsrat zu wählen ist. Eine Unsicherheit, die von jedem Wahlberechtigten oder jeder wahlwerbenden Gruppe als Anfechtungsgrund aufgegriffen werden könnte. Im Ergebnis ist jede Angestelltenbetriebsratswahl, an der Arbeiter:innen teilnehmen, mit einer möglichen Anfechtung konfrontiert.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark



FORTSETZUNG DRINGLICHER ANTRAG

Um wahrscheinliche Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden und eine nachhaltige bzw. konfliktfreie Betriebsratsarbeit zu gewährleisten, fordert die Vollversammlung der steirischen Arbeiterkammer daher die steiermärkische Landesregierung auf, eine Gesetzesänderung dahingehend zu veranlassen, dass Rechtssicherheit geschaffen bzw. die Bestimmung des § 35 Abs 2 StKD BR aufgehoben wird.

Graz, 8.5.2025

Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

RESOLUTION 1

Weiterentwicklung der gesetzlichen Rechte der Arbeiter:innen

Der letzte Schritt hinsichtlich der Verbesserung der Rechte von Arbeiter:innen ist bereits mehr als drei Jahre her auch nicht unbedingt geglückt. Die mit 1.10.2021 in Kraft getretene Regelung der **Kündigungsfristen und Kündigungstermine** für Arbeiter:innen sieht entgegen der Kündigungsbestimmungen für die Angestellten vor, dass durch Kollektivvertrag für Branchen, in denen **Saisonbetriebe** im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden können. Diese Ausnahmebestimmung hat in der Praxis zu zahlreichen **Rechtsunsicherheiten** und insbesondere im Gastgewerbe zu Gerichtsverfahren geführt. Die **Ungleichbehandlung** von Arbeiter:innen und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsfristen und Kündigungstermine in Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, ist aus Sicht der Arbeiterkammer sachlich nicht gerechtfertigt bzw. widerspricht dem Gleichheitsgrundsatz. Dass die Ausnahme für Saisonbranchen nur für Arbeiter:innen und nicht für Angestellte gilt, führt im Bemühen um Gleichstellung der beiden Gruppen paradoxerweise zu einer weiteren Ungleichbehandlung. Andere Regelungen zu Saisonbetrieben, beispielsweise § 53 Abs 6 ArbVG, gelten ohne Unterscheidung für beide Arbeitnehmer:innengruppen. Die derzeitige Regelung führt dazu, dass Arbeiter:innen und Angestellte, die im selben Betrieb in einer Saisonbranche arbeiten, unterschiedliche Kündigungsfristen haben könnten.

Darüber hinaus ist es dringend geboten, die für Angestellte geltende **Aliquotierungsregelung für Sonderzahlungen** des § 16 Angestelltengesetz für Arbeiter:innen zu übernehmen. Angestellte haben unabhängig von der Art der Beendigung ihres Dienstverhältnisses zumindest Anspruch auf eine anteilige Abgeltung. Für Arbeiter:innen hingegen fehlt eine solche zwingende Regelung im Gesetz. Viele Arbeiter:innen-Kollektivverträge sehen vor, dass, wenn die Beschäftigten unter dem Kalenderjahr bzw. während der „Sonderzahlungsperiode“ ausscheiden, der Anspruch auf Sonderzahlungen entweder entfällt oder bereits erhaltene Sonderzahlungen zurückzubezahlen sind, insbesondere bei unberechtigtem vorzeitigen Austritt bzw. bei berechtigter Entlassung. Dies bedeutet, dass Arbeiter:innen, die sich ein Entgelt bzw. die Sonderzahlungen bereits erarbeitet haben, dieses nicht erhalten bzw. zurückzahlen müssen. Die Unterscheidung zwischen Arbeiter:innen und Angestellten beim Anspruch auf Sonderzahlungen bzw. Remunerationen ist **nicht mehr zeitgemäß**. Arbeiter:innen sollen unabhängig von der Beendigungsart anteilig Anspruch auf Sonderzahlungen haben. Die Rückzahlung der Sonderzahlungen für das laufende Kalenderjahr bzw. bereits erhaltener Sonderzahlungen führt häufig zu finanziellen Schwierigkeiten bzw. Nöten bei den Betroffenen.



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark



FORTSETZUNG RESOLUTION 1

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert die österreichische Bundesregierung daher auf, Gesetzesänderungen dahingehend zu initiieren, dass

- die Ausnahme für Branchen mit überwiegend Saisonbetrieben im Zusammenhang mit der Angleichung der Kündigungsfristen und Kündigungsterminen der Arbeiter:innen an jene der Angestellten gestrichen wird, sowie
- die Aliquotierungsregelung von Sonderzahlungen und anderen besonderen Entlohnungen entsprechend der Bestimmung des § 16 Angestelltengesetz zwingend auch auf Arbeitsverhältnisse von Arbeiter:innen Anwendung findet.

Graz, 30.4.2025

Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

RESOLUTION 3

Maßnahmen zur Energiepreissenkung

Trotz Rückgang der hohen Strom- und Gaspreise aus den Jahren 2022 und 2023 herrscht noch immer ein konstant **hohes Preisniveau** für Industrie- und Haushaltskund:innen.

Diese Situation stellt mittlerweile eine ernsthafte Bedrohung für viele Betriebe und den **Wirtschaftsstandort** sowie die österreichischen Haushalte dar, vor allem auch, weil das Einsparungspotential in punkto Energieverbrauch grundsätzlich bereits ausgeschöpft ist.

Für Energieversorger mit geringer Eigenerzeugung und hohem Anteil an börsengehandeltem Strom im Portfolio stellen hohe Marktpreise eine Herausforderung in der Beschaffung dar, wodurch die Energieversorger mit Risikoaufschlägen kalkulieren müssen und diese schließlich an die Kund:innen weitergegeben werden.

Trotz einiger Bemühungen auf EU-Ebene die Energiepreise zu senken, zeichnet sich derzeit keine kurzfristige und erhebliche Senkung der Energiepreise ab.

Die letzte Reform des Strommarktdesigns im Jahr 2024 (VO 2024/1747; RL 2024/1711) brachte letztendlich keine grundlegenden Änderungen im Preisbildungsmechanismus des Merit-Order-Systems. Die Kostenvorteile der erneuerbaren Energietechnologien kommen somit nicht zu allen Stunden des Jahres vollends zur Geltung. Insbesondere zu Zeiten gehäufter Gaskraftwerkseinsätze kommt es zu höheren Marktpreisen für erneuerbare Kraftwerke als dies notwendig wäre. Auch der jüngst veröffentlichte *Affordable Energy Action Plan* der EU-Kommission (COM/2025/79) setzt nur auf langfristige Maßnahmen (Abgabensenkungen, Langfristverträge und einheitliche Marktgebiete) und sieht keine grundlegende Reform des Strommarktsystems vor.

Die neue Bundesregierung spricht sich im aktuellen Regierungsprogramm (Kapitel - Energie und Netze; S. 51 ff) explizit für eine **Überarbeitung des Preisbildungsmechanismus (Merit-Order)** auf europäischer Ebene aus. Daher gilt es unmittelbar aktiv zu werden, um sowohl auf europäischer als auch nationaler Ebene die Energiepreise im Sinne der Standortabsicherung zu stabilisieren und zu senken.

Zusätzlich kann das „Werkzeug“ von **Langfristverträgen** (sog. Power Purchase Agreements bzw. PPAs) zwischen Energieerzeugern und Energieversorgern oder Großverbrauchern eine gute Möglichkeit sein, einen stabilen Preis zu vereinbaren und dadurch den Anteil an gehandeltem Börse-Strom im Portfolio zu reduzieren. Dies bietet letztendlich Sicherheit für beide Seiten.

FORTSETZUNG RESOLUTION 3

Eine weitere Maßnahme zur Senkung von Kund:innenpreisen könnte darin bestehen, dass man von jenen österreichischen Energieversorgern mit einem hohen Eigenerzeugungsanteil verlangt, den **eigenerzeugten Stromanteil** direkt an die Kund:innen **vergünstigt** weiterzugeben und diesen nicht gewinnmaximierend an der Strombörse zu verkaufen.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die österreichische Bundesregierung auf,

- eine grundlegende und umgehende Reform des Strommarktdesigns auf europäischer Ebene zu erwirken,
- Maßnahmen zu ergreifen, um den Anteil von Börse-Strom im Portfolio der Energieversorger zu reduzieren und durch preisstabile Langfristverträge mit Energieerzeugern (Power Purchase Agreements bzw. Utility PPAs) zu ersetzen, mit dem Ziel günstige Kund:innenpreise zu erreichen,
- österreichischen Energieversorgern mit einem hohem Eigenerzeugungsanteil einen Quotenanteil abzuverlangen, welcher sich auf Basis der günstigen Erzeugungskosten orientiert und den Kund:innen verpflichtend zur Verfügung gestellt werden muss. Diese Maßnahme verhindert auch, dass nicht mit dem günstig erzeugten Strom in vollem Umfang an der Strom-Börse gewinnmaximierend gehandelt werden kann.

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

RESOLUTION 4

Schutz und Vorsorge für Trink- und Mineralwasser ist das Gebot der Stunde

Die kostbare Ressource Wasser gilt es stärker zu schützen, um weiterhin sauberes und erschwingliches Trinkwasser zu gewährleisten.

Klimaänderungen, intensive Nutzungen der Flächen und Niederschlagsschwankungen beeinträchtigen die Wasserressourcen ebenso wie Einträge von unerwünschten Stoffen, wie nun auch vermehrt durch die Gruppe der **PFAS** (per- und polyfluorierte Alkylsubstanzen). Bei PFAS, auch „**Ewigkeitschemikalien**“ genannt, handelt es sich um organische, vom Menschen hergestellte chemische Verbindungen, die kein natürliches Vorkommen haben. Aufgrund ihrer wasser- und fettabweisenden Eigenschaften und ihrer Stabilität werden sie seit Jahrzehnten in vielen Industriebereichen (Hochtechnologie, Kältemittel, Feuerlöschschäume, Pflanzenschutzmittel etc.) und Konsumentenprodukten (z.B. Wanderbekleidung, Verpackungsmaterialien, usw.) eingesetzt. Somit gelangen PFAS bei der Herstellung, Nutzung und Entsorgung derartiger Produkte in die Umwelt und in die **Nahrungsmittelkette** mit Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit. Ab 2026 sind die Trinkwasserversorger rechtlich verpflichtet, PFAS im Trinkwasser regelmäßig zu untersuchen.

Jüngst haben Trink- und Mineralwasseruntersuchungen der AK OÖ und GLOBAL 2000 aufgezeigt, dass selbst diese mit Trifluoracetat (TFA), einem Abbauprodukt von zB PFAS beinhaltenden Pestiziden, belastet sind. In einigen der getesteten Wässern lagen die Konzentrationen über den gesundheitlich relevanten Grenzwerten.

Damit ist die gesetzliche Anforderung der „ursprünglichen Reinheit“, die Mineralwässer von herkömmlichem Leitungswasser unterscheidet, in Frage gestellt.

Ein „Herausfiltern“ würde enormen technischen Aufwand für die Wasserversorger mit sich bringen und die Kosten für die Trinkwasserversorgung enorm steigern, zumal eine weitere gesicherte Entsorgung der ausgefilterten Stoffe noch nicht mit Sicherheit gewährleistet werden kann.

Somit ist Vorsorge und Vermeidung der Schutz für die Zukunft. Es gilt daher einen Vorsorgegrenzwert zu bestimmen, die Verwendung einzudämmen, Produzenten und Konsument:innen zu informieren bzw. ein Verbot von Pestiziden, die TFA freisetzen, voranzutreiben. Das sind Maßnahmen, die helfen, unser Wasser entsprechend rein zu halten.

FORTSETZUNG RESOLUTION 4

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert die österreichische Bundesregierung auf, zur Gewährleistung einer sicheren Wasserversorgung im Hinblick auf PFAS („Ewigkeitschemikalien“)

- **Bewusstsein für das Verständnis von Vermeidungsmaßnahmen bei allen Wirtschaftsbeteiligten zu schaffen,**
- **ein flächendeckendes Screening der Trinkwasserressourcen und der Mineralwasserquellen nach den genannten Schadstoffen in die Wege zu leiten,**
- **einen Vorsorgegrenzwert für TFA zu bestimmen, sowie**
- **die landwirtschaftliche Ausbringung und den industriellen Einsatz von PFAS zu beschränken.**

Graz, 30.4.2025



Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner

RESOLUTION 5

„Pendler:innen entlasten – ÖPNRV ausbauen!“

Der öffentliche Verkehr ist aufgrund entsprechender Kapazitätsgrößen effizienter als der motorisierte Individualverkehr, ressourcenschonend und für Haushalte um ein Vielfaches günstiger als ein eigener PKW.

Mittels einer guten Anbindung durch den Öffentlichen Personennah- und Regionalverkehr (ÖPNRV) sowie entsprechender Ticketangebote pendeln Arbeitnehmer:innen sicher, schnell und preiswert in die Arbeit.

In der Steiermark verfügt **nur** etwas mehr als **ein Drittel** der Bevölkerung über eine **gute Anbindung** an den öffentlichen Verkehr (ÖV-Gütekategorie A bis D). Dementsprechend sind große Teile der Bevölkerung auf den PKW angewiesen. Eine Angebotserweiterung des öffentlichen Verkehrs gewährt mehreren Menschen eine entsprechend kostengünstige Mobilität. Eine gute Anbindung an den öffentlichen Verkehr ermöglicht einen Umstieg vom eigenen PKW und entlastet dadurch die Bevölkerung.

Eine Elektrifizierung der Verkehrsmittel trägt zur Verminderung von Emissionen und zur Erreichung der Klimaziele bei. Die Elektrifizierung der Eisenbahnstrecken führt zudem zu einer Verkürzung der Fahrzeiten und macht damit einen Umstieg auf den öffentlichen Verkehr attraktiver.

Das Angebot und eine gute Abstimmung des öffentlichen Verkehrs über die verschiedenen Bundesländergrenzen hinweg ist Grundlage für durchgängige Mobilitätsangebote.

Neben einer guten Anbindung benötigt es ein entsprechendes Ticketangebot. Die Klimatickets Österreich und Steiermark sind ein wesentlicher Teil der Mobilitätswende. **Kombinierte Klimatickets für zwei Bundesländer** würden den Arbeitnehmer:innen ein Pendeln über Bundesländergrenzen hinweg zu fairen und leistbaren Konditionen ermöglichen.

Mit der Inbetriebnahme des Koralm- und in weiterer Folge des Semmering-Basistunnels wird das Pendeln in die steirischen Nachbarbundesländer attraktiver. Für den zu erwartenden Anstieg an Fahrgästen sollte ein Ticket für diese Bundesland-Pendler:innen verfügbar sein.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die österreichische Bundesregierung auf,

- die Elektrifizierungen entsprechend des ÖBB-Rahmenplans umzusetzen, sowie weitere Streckenelektrifizierungen darin aufzunehmen,
- die Ausbaumaßnahmen der Eisenbahninfrastruktur von und nach Graz voranzutreiben und rasch abzuschließen,
- Klimatickets für Pendler:innen in die Nachbarbundesländer - über die aktuellen Klimaticketgrenzen der Bundesländer hinweg – anzubieten;



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen (FSG)
in der Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Steiermark



FORTSETZUNG RESOLUTION 5

die steiermärkische Landesregierung auf,

- die Klimatickets Steiermark in allen Kategorien aufrechtzuerhalten,
- das Angebot im öffentlichen Verkehr rasch auszubauen;

die Stadt Graz auf,

- den Ausbau des öffentlichen Verkehrs in der Stadt und über die Stadtgrenzen hinweg zu beschleunigen und geplante Projekte, wie die Ost-West-Achse bzw. den S-Bahn-Tunnel-Graz, ehestmöglich umzusetzen.

Graz, 30.4.2025

Für die Fraktion
Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
Alexander Lechner