

OAAB-FCG-Fraktion
in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 1

an die 2. Vollversammlung am 06. November 2014

„Pensionen - 4 volle Jahre für jedes Kind!“

Volle 4 Jahre Anrechnungszeit bei den Pensionen für jedes Kind, ganz egal in welchem Abstand die Kinder geboren werden!

Zurzeit werden Eltern, in der Regel Frauen, pro Kind vier Jahre an Kindererziehungszeiten für die Pension angerechnet. Das ist an sich eine sehr gute Sache, aber leider ist bei näherem Hinschauen ein großer Schönheitsfehler zu finden.

Der Grund: Überlappungszeiten werden nicht angerechnet.

Was ist mit Überlappungszeiten gemeint? Beträgt beispielsweise der Abstand zwischen erstem und zweitem Kind zwei Jahre, so bekommt die Mutter für das erste Kind nur zwei Jahre am Pensionskonto gutgeschrieben.

Das Ziel muss sein, volle vier Jahre Pensionsanrechnung für jedes Kind, ganz egal in welchem zeitlichen Abstand die Kinder geboren werden. Die uneingeschränkte Anrechenbarkeit von vollen vier Jahren pro Kind bei den Pensionen ist Inhalt des Koalitionsabkommens vom Dezember 2013. Dieses wichtige Anliegen der betroffenen Eltern sollte daher vom Gesetzgeber rasch umgesetzt werden.

Die AK-Vollversammlung Steiermark fordert die Bundesregierung auf, den Inhalt des Koalitionsabkommens vom Dezember 2013 nachzukommen und die vollen 4 Jahre Anrechnungszeit pro Kind für die Pensionsberechnung in die Tat umzusetzen!

Für die Fraktion:

Graz, 13. Mai 2015

BGF KR Günther Ruprecht e.h.
Fraktionsvorsitzender

OAAB-FCG-Fraktion
in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 2

an die 4. Vollversammlung am 02. Juli 2015

Anrechnung von Vordienstzeiten für die Bemessung des Urlaubsanspruches

Die Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm die Anrechnung der Vordienstzeiten für die Erreichung eines 6 wöchigen Urlaubsanspruches geplant.

Dies ist dringlich notwendig, da sich die Lebensrealität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den letzten 20 Jahren massiv geändert hat. Wer hat heute noch das Glück mehr als 25 Jahre am Stück in ein und demselben Betrieb arbeiten zu können? Mehrere Wechsel des Arbeitgebers werden immer mehr zur Regel. Es ist daher richtig und wichtig, wenn Politik und Sozialpartner dem Rechnung tragen. Ob man nun mehr als 25 Jahre im gleichen oder in mehreren Betrieben arbeitet, darf keine Rolle mehr spielen. Es ändert ja nichts daran, dass die Lebensleistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleiche bleibt. Daher ist es an der Zeit die sechste Urlaubswoche nach 25 Arbeitsjahren zu gewähren und nicht auf den einzelnen Dienstgeber abzustimmen.

Die AK-Vollversammlung Steiermark fordert daher den Gesetzgeber auf, das Urlaubsgesetz dahingehend zu ändern, dass die derzeitigen Beschränkungen des § 3 Abs. 3 UrlG gestrichen werden und damit die Vordienstzeiten bei anderen Arbeitsverhältnissen, die Tätigkeiten als Entwicklungshelfer, sowie Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit uneingeschränkt für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet werden.

Für die Fraktion:

Graz, am 25. Juni 2015

BGF KR Günther
Ruprecht
Fraktionsvorsitzender

OAAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 4

an die 4. Vollversammlung am 02. Juli 2015

Aliquote Sonderzahlungsansprüche für ArbeiterInnen auch bei verschuldeter Entlassung und unbegründetem Austritt

Trotz der bestehenden Bestrebungen zur Angleichung von Angestellten und Arbeitern im Österreichischen Arbeitsrecht, existieren für Arbeiter weiterhin zahlreiche Diskriminierungen. Insbesondere sehen Arbeiter-Kollektivverträge im Falle einer verschuldeten Entlassung und unbegründetem Austritt vor, dass die Sonderzahlungsansprüche zur Gänze entfallen und gegebenenfalls auch zurückgezahlt werden müssen. Ferner legen manche Arbeiter- Kollektivverträge fest, dass Sonderzahlungsansprüche erst nach einer bestimmten Dienstzeit („Wartezeit“) erworben werden. Hingegen steht Angestellten im Gegensatz zu Arbeitern auch bei einer verschuldeten Entlassung und unbegründetem Austritt infolge der OGH-Entscheidung vom 26.11.2013, 9 ObA 82/13v, der volle Sonderzahlungsanspruch zu. Der OGH stellte hierzu fest, dass den Angestellten aliquote Sonderzahlungsansprüche jedenfalls und völlig unabhängig von der jeweiligen Beendigungsart – somit auch bei einer verschuldeten Entlassung und unbegründetem Austritt – zustehen. Diese Benachteiligung gegenüber Angestellten ist längst überholt. Vor allem stellen Sonderzahlungen einen Lohnbestandteil des Arbeitnehmers für die Bereitstellung seiner Arbeitskraft dar, der parallel zur erbrachten Dienstleistung erworben und zeitlich verzögert ausgezahlt wird. In der Literatur wird zwar eine analoge Anwendung des § 16 AngG auf das Arbeiterrecht befürwortet, es bedarf aber einer klaren und sachgerechten gesetzlichen Regelung, welche die derzeit bestehende und durch nichts zu rechtfertigende Benachteiligung der Arbeiterschaft beseitigt.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die Bundesregierung auf, einen Gesetzesvorschlag einzubringen, wonach für die Arbeit eine gleichlautende Regelung wie im § 16 AngG geschaffen wird.

Für die Fraktion:

Graz, am 2. Juli 2015

BGF KR Günther Ruprecht e.h.
Fraktionsvorsitzender

OAAB-FCG-Fraktion
in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 6

an die 4. Vollversammlung am 02. Juli 2015

**Rechtliche Gleichstellung von Urlaub und
Zeitausgleich bei Krankheit**

Die rechtliche Situation beim Verbrauch von Zeitausgleich ist unbefriedigend. Das bei der Konsumation von vereinbartem Zeitausgleich im Fall der Erkrankung automatisch ein Verfall eintritt, ist ungerecht und leistungsfeindlich.

Als Hauptargumente wurde seitens der Rechtsprechung angeführt, dass im Falle der Zeitausgleichsvereinbarung es nicht wie im Falle einer Urlaubsvereinbarung bei Krankenständen von mehr als drei Tagen zu einer Vereitelung des Erholungszwecks kommt, da der Zeitausgleich nicht der Erholung dient, sondern nur der Erreichung der Normalarbeitszeit. Diese Begründung erscheint nicht nachvollziehbar.

Viel mehr entspricht der Logik das die Systematik des Urlaubsverbrauches nach Urlaubsgesetz wohl mit dem Zeitausgleichsverbrauch identisch ist.

Es ist nicht einzusehen, warum den Betroffenen ein Nachteil entstehen soll, wenn sie Zeitausgleich verbrauchen und dabei das Pech haben krank zu werden. Die geleistete Mehrarbeit soll ein unverfallbarer Rechtsanspruch bleiben. Deshalb ist eine gesetzliche Regelung in der die Gleichbehandlung dieser beiden gleichgelagerten Sachverhalte Urlaub und Zeitausgleich anzustreben.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark fordert daher die Bundesregierung auf, eine gesetzliche Regelung zur Gleichstellung von Urlaub und Zeitausgleich im Krankheitsfall zu schaffen.

Für die Fraktion:

Graz, am 25. Juni 2015

BGF KR Günther Ruprecht
Fraktionsvorsitzender

OAAB-FCG-Fraktion
in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 8

an die 4. Vollversammlung am 02. Juli 2015

Volle rechtliche Gleichstellung für Fachhochschulen

Ein Anlassfall zeigt, dass DienstnehmerInnen von Fachhochschulen nach derzeitiger Rechtslage – trotz der Tatsache, dass nach dem Bologna-Prozess eine Gleichstellung der hochschulischen Landschaft erreicht werden soll – anderem hochschulischen Personal gegenüber nicht gleichwertig behandelt werden. So werden etwa Dienstzeiten, die an einer FH als Lehrende/r verbracht werden bei einem Wechsel in ein Lehramt an Schulen nicht angerechnet. Begründet wird dies damit, dass sowohl das Vertragsbedienstetengesetz (§ 26 Abs 2 Z 1 lit b supplit aa) als auch das Gehaltsgesetz des Bundes (§ 12 Abs 2 Z 1 lit b supplit cc) „nur“ von öffentlichen Schulen, Universitäten und Hochschulen spricht, nicht aber dezidiert von Fachhochschulen.

Fachhochschulen stellen im Sinne des Gehaltsgesetzes (GehG) sowie des Vertragsbedienstetengesetzes (VBG) somit keine Hochschulen dar, dies obwohl die dort verliehenen Titel nach dem Bologna-Prozess universitären Titeln gleichzustellen sind. Sinn der Regelung ist offenbar, dass sich der öffentliche Dienst Gehälter sparen möchte, da die an Fachhochschulen zurückgelegten Dienstzeiten nicht als Vordienstzeiten für darauffolgende Tätigkeiten bei der öffentlichen Hand berücksichtigt werden. Damit ist eine niedrigere Einstufung dieser DienstnehmerInnen möglich.

Im Gegensatz zu DienstnehmerInnen von Fachhochschulen werden aber die Vordienstzeiten an Pädagogischen Hochschulen sowie Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht sehr wohl bei der Einstufung berücksichtigt. Dies führt zu einer offensichtlichen Benachteiligung von Lehrpersonal, welches von Fachhochschulen zu Schulen wechseln möchte.

ÖAAB-FCG-Fraktion
in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

DRINGLICHE RESOLUTION 1

an die 4. Vollversammlung am 02. Juli 2015

Hände Weg vom Kollektivvertrag der Universitäten

Die Universitäten unseres Landes sind seit 2004 aus dem Bund ausgegliedert und haben seither den Status einer eigenen Rechtspersönlichkeit. Zur Finanzierung der Universitäten wird jeweils ein zur Verfügung stehender Gesamtbetrag im Zuge einer Leistungsvereinbarung festgesetzt und darüber das Einvernehmen gemäß der geltenden Rechtslage hergestellt.

Obwohl höchst verantwortungsbewusst und wirtschaftlich gehandelt wird ist die budgetäre Situation an einigen Universitäten aufgrund der nicht ausreichenden Finanzierung durch das Ministerium höchst prekär.

Den Rektorinnen und Rektoren der österreichischen Universitäten wurde im April 2015 ein Schreiben übermittelt, in dem ihnen mitgeteilt wurde, dass sie durch interne Strukturreformen einen Beitrag zur Absicherung und Erweiterung ihrer finanziellen Spielräume leisten sollen. Dabei wurden vom Ministerium "Effizienzhebungsmaßnahmen" vorgeschlagen, die vor allem Einsparungen auf den Rücken der Beschäftigten enthalten und sogar einen Eingriff in die Struktur des mühsam ausverhandelten Kollektivvertrages für Universitätsbedienstete vorsieht.

Da die Universitäten nur sehr eingeschränkt eigene Einnahmen lukrieren können, muss es weiter die Aufgabe des Staates sein die Hochschulbildung in Österreich auf einem hohen Niveau zu gewährleisten. Keinesfalls darf in die Mindestnorm des Kollektivvertrages bzw. das Dienstrecht der Beschäftigten eingegriffen werden.

**ÖAAB-FCG-Fraktion der
Arbeiterkammer Steiermark**

Keplerstraße 92, A-8020 Graz
Telefon: +43 316 71 44 22 0
Fax: +43 316 71 44 22 20
Email: steirischer@oeaab.or.at
Web: www.oeaab.or.at
ZVR: 428722653

Die Arbeiterkammer Vollversammlung Steiermark fordert den Bundesminister für Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung auf, die offenbar eingeleiteten politischen Bestrebungen - den Universitäten konkrete Maßnahmen zu Lasten der Beschäftigten aufzunötigen, bzw. sogar den auf Basis der Autonomie der Universitäten sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Kollektivvertrag durch staatliche Lenkungsmaßnahmen (Leistungsvereinbarungen) auszuhebeln – umgehend eine Absage zu erteilen. Die Arbeit der Universitäten und Forschungseinrichtungen benötigt bestmöglichen Rahmenbedingungen und ist zu wichtig für unseren Wirtschaftsstandort, um für kurzfristige Einsparungseffekte langfristige Qualitätsverluste zu riskieren, welche die innovative Zukunft unseres Landes gefährden.

Graz, am 25. Juni 2015

Für die Fraktion:

BGF KR Günther Ruprecht
Fraktionsvorsitzender