

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A n t r a g 2

an die 6. Vollversammlung am 21. April 2016

Anhebung der DienstgeberInnenbeiträge an die MitarbeiterInnenvorsorgekassen

Mit der Einführung der „Abfertigung Neu“ für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Jänner 2003 begonnen haben, ist grundsätzlich eine gerechtere Regelung – als die der „Abfertigung Alt“ – geschaffen worden. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer erhält – spätestens mit Pensionsantritt – eine Abfertigung. Die Beiträge gehen darüber hinaus bei Selbstkündigung nicht verloren.

Der von den DienstgeberInnen zu entrichtende Beitrag von 1,53% des Bruttomonatsentgeltes in eine Vorsorgekasse muss jedoch angepasst werden, um eine annähernd gleich hohe Abfertigung wie bei der „Abfertigung Alt“ zu erreichen.

Bei einer Annahme einer 5 prozentigen jährlichen Verzinsung und einer 3 prozentigen jährlichen Gehaltssteigerung dauert es rund 50 Jahre, um ungefähr dieselbe Abfertigungshöhe zu erreichen, wie vergleichsweise nach 25 Jahren bei der „Abfertigung Alt“. Die derzeitige Situation auf den Finanzmärkten und die Lohnentwicklungen zeigen, dass selbst die Annahme einer solchen Performance „sehr ambitioniert“ ist.

Der Beitrag der DienstgeberInnen in die MitarbeiterInnenvorsorgekasse müsste etwa 2 % des Monatsentgeltes betragen, um bis zum Pensionsantritt die Höhe eines Jahresentgeltes zu erreichen.

Die AK-Vollversammlung fordert den Bundesgesetzgeber auf, als ersten Schritt eine umgehende Anhebung der MVK-Beiträge auf zumindest 1,80% des Bruttomonatsentgeltes. Mittelfristig ist die Anhebung der Dienstgeberbeiträge an die Mitarbeitervorsorgekassen so zu gestalten, dass zumindest am Ende des aktiven Berufslebens etwa das gleiche Niveau erreicht wird wie nach 25 Dienstjahren bei der „alten“ Abfertigungsregelung.

Für die Fraktion:

Graz, am 14. April 2016

LGF KR Günther Ruprecht
Fraktionsvorsitzender

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 4

an die 6. Vollversammlung am 21. April 2016

Mehr Bewusstseinsbildung an heimischen Schulen für die Stärkung der regionalen Wirtschaft und Landwirtschaft

Immer mehr Einkäufe werden im Internet getätigt, wodurch vielfach von multinationalen Konzernen die vorhandene Kaufkraft aus der regionalen Wirtschaft abgesaugt wird. In den Regionen gehen so, vor allem im Handel betriebliche Strukturen verloren, Innenstädte veröden und Arbeitsplätze vor Ort werden vernichtet.

Prekär ist auch die Situation der Landwirtschaft. Die Bäuerinnen und Bauern bekommen für ihre Produkte immer weniger vom Endverbraucherpreis, obwohl sie für ihre Leistungen als LebensmittelproduzentInnen den ihnen zustehenden gerechten Anteil an der Wertschöpfungskette bekommen sollten, damit sie weiter qualitätsvolle und gesunde Lebensmittel herstellen, die Versorgung sichern und ihre Höfe weiterführen können.

Es ist nicht nachvollziehbar, dass zum Beispiel die Obstbäuerinnen und Obstbauern heute nur mehr 10,1 Prozent vom Verbraucherpreis im Geschäft erhalten, während es vor drei Jahren noch 20,3 Prozent waren. Milchbäuerinnen und Milchbauern wiederum bekommen heute nur noch 28,6 Prozent von einem Liter Milch im Supermarkt, vor zwei Jahren bekamen sie noch 33,8 Prozent. Eine ähnliche Situation zeigt sich bei der Kluft zwischen Verbraucher- und Erzeugerpreis beim Schweinefleisch. Hier sind es gerade einmal 13,7 Prozent. Im Jahr 2012 waren es noch 17,3 Prozent. Der Anteil der ProduzentInnen bei den Paradeisern liegt derzeit nur mehr bei 11,9 Prozent, 2013 lag der Prozentsatz noch bei 13,9 Prozent. Diese Darstellung zeigt, dass die Lebensmittelkonzerne bzw. das bestehende Vermarktungssystem keinen fairen Umgang mit den ProduzentInnen kennt und auch den KonsumentInnen an der Kassa unerklärbare Preise verrechnet werden.

Die Direktvermarktung wie z.B. durch Bauernmärkte bietet hier eine Möglichkeit die überdimensionalen Aufschläge der Lebensmittelbranche zu bremsen und der Landwirtschaft in den Regionen zu helfen.

Der Ernährungsbericht des Bundesministeriums für Gesundheit aus dem Jahr spricht außerdem eine alarmierende Sprache. Unsere Kinder ernähren sich oft falsch, dazu fehlen dem kindlichen Immunsystem z.B. Vitamin C, Vitamin D und Zink. Laut Bericht benötigen unsere Kinder dringen neue Ernährungsgewohnheiten, diese könnten mit einem gezielten Programm zur Bewusstseinsbildung an Schulen geändert werden.

Denn regionale heimische Lebensmittel sind nicht nur gesund, durch die kurzen Transportwege sind sie auch für die Umwelt schonender.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Steiermark fordert die Bundesregierung auf, bereits an Schulen eine Bewusstseinsbildung für die heimische, regionale Wertschöpfung sowie für die Bedeutung gesunder heimischer Lebensmittel zu betreiben. Regionale Wertschöpfung bedeutet regionale Arbeitsplätze, Stärkung der Regionalwirtschaft und bremst die Abwanderung aus den Regionen hin zu den Ballungsräumen.

Für die Fraktion:

Graz, am 21. April 2016

LGF KR Günther Ruprecht e.h.
Fraktionsvorsitzender

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

D r i n g l i c h e R e s o l u t i o n

an die 5. Vollversammlung am 16. November 2015

Klares "Nein" zu Road Pricing

Eine gefährliche Drohung für Pendlerinnen und Pendler kommt von der EU Kommission. Der ÖAMTC berichtet von einem internen Dokument der Europäischen Union, wonach die EU-Kommission plant, die bisherigen Autobahn - Vignetten abzuschaffen und durch eine elektronische Verrechnung zu ersetzen. Bei der immer wieder - jedoch ohne konkretes Konzept - kolportierten Debatte würde es sich um die Einführung einer fahrleistungsabhängigen Abgabe pro gefahrenen Kilometer am hochrangigen Straßennetz (Autobahnen, Schnellstraßen) handeln.

Damit würde auf die zahlreichen Pendlerinnen und Pendler, vor allem für LangstreckenpendlerInnen und ihren Familien, eine unzumutbare finanzielle Belastungswelle zukommen.

Der Weg zur Arbeit muss erschwinglich bleiben, Road Pricing ist daher strikt abzulehnen.

Das Prinzip von Road Pricing ist in der Mineralölsteuer schon längst verwirklicht: Die Mineralölsteuer entspricht voll dem Verursacherprinzip "wer mehr fährt, zahlt mehr", sie ist verbrauchs- und damit entfernungs- und umweltbezogen. Es muss dafür nichts Neues erfunden werden, so dass auch zig-Millionen Euro an Investitions- und Administrationskosten für ein neues Verrechnungs-System entfallen. Auch ausländische Fahrzeuge, die in Österreich tanken, müssen so ohne Manipulationsaufwand ihren Beitrag zur österreichischen Infrastruktur leisten.

Die AK-Vollversammlung spricht sich klar gegen die Einführung einer, kilometerabhängige PKW- Maut ("Roadpricing") ein. Das bisherige System der Finanzierung der Verkehrswege mittels diverser Steuern und der Autobahnvignette ist ausreichend. Die Einführung weiterer Belastungen der Autofahrer sowie der zahlreichen Berufspendler/innen wird strikt abgelehnt.

Für die Fraktion:

Graz, am 16. November 2015

LGF KR Günther Ruprecht
Fraktionsvorsitzender

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

R e s o l u t i o n 1

an die 6. Vollversammlung am 21. April 2016

Mensch und Arbeit - Balance ein Leben lang!

Generationenmanagement im Betrieb als Antwort auf Verdrängung älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz

Unser Arbeitsleben beginnt meist mit einer Ausbildung und endet bei Erreichung eines bestimmten Alters, mit der Pension. Während des Arbeitslebens verändern sich die Gesellschaft, die Technologien und unsere persönlichen Bedürfnisse. Jeder Mensch durchlebt verschiedene Lebensphasen, in denen er die Arbeitszeit für sich abgestimmt gestalten möchte.

Immer häufiger klagen ArbeitnehmerInnen darüber, dass die Arbeit krank macht. Wer nicht mehr leistungsfähig ist oder „zu teuer“ wird, verliert den Job. Auf der anderen Seite fordern PensionsexpertInnen, dass die ArbeitnehmerInnen länger im Arbeitsprozess bleiben sollen. Vor allem die Chancenlosigkeit der 50+ Generation erscheint als vorrangiges Problem.

Wissen - insbesondere von älteren, erfahrenen ArbeitnehmerInnen ist im Technologieland Österreich von unschätzbarem Wert. Seit Jahren ist der Fachkräftemangel in vielen Branchen ein großes Thema. Zugegeben sind qualifizierte, ältere ArbeitnehmerInnen etwas teurer als junge, doch nur in partizipativen Modellen kann sichergestellt werden, dass sämtliche Gesellschaftsgruppen und -interessen vom Miteinander profitieren können. Ältere ArbeitnehmerInnen als „zu teuer“ abzustempeln und in die Pension oder in die Arbeitslosigkeit zu schicken, ist bestimmt keine Lösung.

Es bedarf einer ganzheitlicheren Betrachtung. Es geht nicht nur um die letzte Phase des Arbeitslebens. Wir müssen die verschiedenen Altersphasen der ArbeitnehmerInnen in ihrem Arbeitsprozess berücksichtigen. Das würde den individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen Rechnung tragen, sowie den gesundheitsschädlichen und demotivierenden Phasen entgegenwirken. Das ist schließlich auch im wirtschaftlichen Interesse der Unternehmen.

Gesundheitsmanagement im Betrieb als Antwort auf steigende Zahlen vor allem psychischer Erkrankten von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz

Wenn wir den Verlauf des Lebens eines Menschen in Österreich betrachten, wird deutlich, dass „Arbeit“ diesen Weg prägt. Im Regelfall geht es um ca. 8 Stunden Erwerbsarbeit täglich, etwa 45 Wochen im Jahr und 40 – 45 Jahre. Dazu kommen noch die notwendigen privaten Versorgungsleistungen, die Hausarbeit, manchmal Pflegeleistungen in der Familie und oft auch noch persönliches Engagement in

Vereinen und Verbänden. Arbeit prägt uns. Arbeit ist wertvoll, sinnstiftend, wichtig und notwendig für uns. Arbeit ist ein Menschenrecht. Umso kritischer ist es dann, wenn gerade die Arbeit, die unsere Existenz sichert, krank und unzufrieden macht. Forschungen zeigen, dass psychosoziale Risiken und arbeitsbedingter Stress Unternehmen und Volkswirtschaften gleichermaßen beträchtliche Kosten verursachen und für bis zu 60% aller Arbeitsunfähigkeitstage verantwortlich sind. Die Gesamtkosten, die durch psychische Erkrankungen in Europa verursacht werden (sowohl arbeitsbedingt als auch anderweitig), werden auf jährlich 240 Mrd. EUR geschätzt.

Ein motivierendes, positives und gesundes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten wird zur Zukunftsfrage für Mensch, Umwelt und Wirtschaft. Die Erwerbsarbeit soll das Leben bereichern. Über die Arbeit – aber keinesfalls ausschließlich über sie – findet die Einbeziehung des Menschen in die Gesellschaft statt.

Vor allem bei gutem Arbeitsklima entstehen soziale Kontakte, die tragfähige Beziehungen fürs Leben sein können. Wir wachsen mit anderen Menschen zusammen. Ziel sind die Erhaltung und Schaffung von gesunden Arbeitsplätzen sowie Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und des gemeinsamen Arbeitens.

Es liegt an uns ArbeitnehmervertreterInnen und an den SozialpartnerInnen neue, intelligente Arbeitszeitmodelle anzudenken und in einer gemeinsamen Anstrengung mit allen Beteiligten in den verschiedenen Regelwerken und bei den Kollektivvertragsverhandlungen einzubringen. Die Idee der Freizeitoption ist einer von vielen Ansätzen, die wir weiter verfolgen müssen. Es ist unser Auftrag, die politischen Rahmenbedingungen mitzugestalten. Nur so ist es möglich, neue Modelle umzusetzen mit der Chance so eine Win-Win Situation für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen im Betrieb zu erreichen

Die AK-Vollversammlung fordert den Bundesgesetzgeber auf initiativ zu werden und die verpflichtende Einführung eines Generationenmanagements mit der Installierung von „Alter(n)sbeauftragten“ in Unternehmen, unter Einbeziehung des Betriebsrates mit dem Ziel, die MitarbeiterInnen im Unternehmen in ihrer jeweiligen Lebensphase damit so optimal wie möglich zu unterstützen.

Dazu sind die gesetzlichen Voraussetzungen für eine begleitende Einführung erzwingbarer Betriebsvereinbarungen zu schaffen, die einerseits den Umgang des Betriebes mit den Bedürfnissen von älteren ArbeitnehmerInnen regeln, aber auch auf individuell verschiedene Lebensphasen der MitarbeiterInnen Rücksicht nimmt.

Für die Fraktion:

Graz, am 14. April 2016

LGF KR Günther Ruprecht
Fraktionsvorsitzender