

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 1

an die 13. Vollversammlung am 05. Juli 2018

Besserer Schutz für Sicherheitsvertrauenspersonen

In ArbeitnehmerInnenschutzgesetz ist die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen in den Betrieben klar geregelt. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind ein wesentlicher Grund dafür, dass die Arbeitsunfälle in den letzten Jahrzehnten stark gesunken sind. Diese wertvolle Tätigkeit muss weiterhin in hoher Qualität gewährleistet bleiben. Daher ist eine gewisse Unabhängigkeit und Sicherheit für die Sicherheitsvertrauenspersonen anzustreben. Eine wesentliche Forderung ist ein gesetzlicher Kündigungsschutz für Sicherheitsvertrauenspersonen, ähnlich wie bei BetriebsrätInnen und Behindertenvertrauenspersonen, sowie eine gesetzlich normierte Bildungsfreistellung, damit Sicherheitsvertrauenspersonen auch das Recht auf Weiterbildung erhalten.

Die AK-Vollversammlung Steiermark fordert daher die Sozialministerin auf, die Grundlagen für die Tätigkeit von Sicherheitsvertrauenspersonen zu verbessern und einen entsprechenden Kündigungsschutz, sowie eine verpflichtende Bildungsfreistellung zu ermöglichen.

Für die Fraktion:

Graz, am 28. Juni 2018

LGF KR Günther Ruprecht
Fraktionsvorsitzender

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 2

an die 13. Vollversammlung am 05. Juli 2018

Arbeitsrechtlicher Schutz und Fairness für die freiwilligen Einsatzkräfte

Angesichts der dramatischen Unwetter in unserem Lande und dem damit notwendigen Einsatz von Tausenden freiwilligen Einsatzkräften wurde wieder deutlich, dass die arbeitsrechtliche Absicherung der Mitglieder von freiwilligen Einsatzorganisationen in Österreich kaum geregelt ist. Noch immer arbeitet ein Großteil der freiwilligen HelferInnen im rechtlichen Graubereich. Während öffentlich Bedienstete, zum Beispiel im Landesdienst der Steiermark, klare Regelungen für Dienstfreistellungen im Einsatzfall haben, besteht für den überwiegenden Teil der Einsatzkräfte kein Anspruch auf Dienstfreistellung. Vielfach müssen die ehrenamtlichen HelferInnen sogar Urlaub nehmen, jedenfalls aber auf die Kulanz ihrer Chefs hoffen. Der freiwillige Einsatz für die Bevölkerung muss umgehend einen höheren Stellenwert bekommen, die MitarbeiterInnen von Einsatzorganisationen, welche oftmals Gesundheit und Leben riskieren, verdienen die bestmögliche Unterstützung und Absicherung, auch hinsichtlich ihrer Arbeitsplätze muss eine klare Regelung in das Arbeitsrecht einfließen. Während eine Verdienstentgangsregelung im Landesfeuerwehrgesetz zu finden ist, bleibt eine Dienstfreistellung im Einsatz für die HelferInnen im rechtlichen Graubereich.

Ein guter Ansatz für die Verbesserung würde das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz (APSG) bieten. Dieses Gesetz regelt den Einsatz des Bundesheeres und stellt Wehrpflichtige, sowohl für den Präsenzdienst, wie auch für Waffenübungen dienstfrei. Darüber hinaus gibt es einen Kündigungsschutz bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung der Einberufung.

Die AK-Vollversammlung Steiermark fordert daher die Bundesregierung auf, den Geltungsbereich des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz auf freiwillige Einsatzkräfte, insbesondere im Katastrophenfall, auszudehnen.

Für die Fraktion:

Graz, am 28. Juni 2018

LGF KR Günther Ruprecht
Fraktionsvorsitzender

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 3

an die 13. Vollversammlung am 05. Juli 2018

Mehr Urlaubstage für begünstigte Behinderte

Begünstigte Behinderte und gleichgestellte Personen im Sinne des § 2 Abs. 1 BEinstG sind österreichische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50%. Dass MitarbeiterInnen, die zum Kreis der begünstigt Behinderten gehören, mehr Erholungszeit als andere MitarbeiterInnen benötigen, ist unbestritten. Diese verlängerte Erholungszeit ist nicht in allen Kollektivverträgen verankert.

Die AK-Vollversammlung Steiermark fordert daher die Bundesregierung auf, eine weitere Urlaubswoche für begünstigte Behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Urlaubsgesetz zu verankern.

Für die Fraktion:

Graz, am 5. Juli 2018

LGF KR Günther Ruprecht e.h.
Fraktionsvorsitzender

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 4

an die 13. Vollversammlung am 05. Juli 2018

Schutz des Bediensteten in Gesundheits- und Sozialeinrichtungen vor Gewalt

Es gibt immer öfter Vorfälle, bei denen Pflegekräfte, Ärzte, TherapeutInnen und andere Bedienstete in den Gesundheits- und Sozialeinrichtungen Opfer von verbalen oder körperlichen Attacken werden, sie sind zunehmend brutaler seelischer und körperlicher Gewalt ausgesetzt. Das Schicksal dieser betroffenen Bediensteten dringt selten an die Öffentlichkeit. Durch einseitige Berichterstattung in den Medien zugunsten der pflegebedürftigen Menschen, wird ein negatives Meinungsbild des Personals in der Öffentlichkeit geformt. Die Übergriffe gegenüber Pflegebediensteten und Ärzten müssen schon sehr spektakulär sein, um Eingang in die öffentliche Berichterstattung zu finden. PatientInnen und Betreute sind oft Stresssituationen ausgesetzt. Das gilt für den Verunfallten in der Notaufnahme genauso, wie für alte Menschen in Heimen, die aus der gewohnten Umgebung entrissen wurden. Die Ursachen für Aggression bis hin zu Gewaltausbrüchen sind daher sehr unterschiedlich. Sie reichen von bestimmten neurologischen und psychiatrischen Erkrankungen sowie psychoaktiven Drogen (z.B. Alkohol und Kokain) bis hin zu Medikamenten (wie z.B. Phencyclidin, Sedativa, Amphetamine). Aggressive Handlungen können dann plötzlich, ungerichtet und unberechenbar auftreten. Nicht zu vergessen sind dabei auch Aggressionen, die auf Unverständnis bzw. nicht verstanden werden, zurückzuführen sind.

Zahlreiche Studien weisen auf die hohen Prozentsätze von Gewalt gegenüber Bediensteten hin (z.B. 56% hatten innerhalb eines Jahres körperliche, 78% verbale Gewalt erlebt). Am stärksten betroffen von körperlicher Gewalt waren Beschäftigte der stationären Altenpflege. Weitere relevante Berufsbilder sind die Jugendhilfe, die Psychiatrie, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, sowie ganz allgemein Ambulanzen, Aufnahmestationen, Not- und Bereitschaftsdienste und Nachtdienste. Weil aggressives Verhalten Teil des Krankheitsbildes der PatientInnen und betreuten Personen sein kann, werden Übergriffe in helfenden und pflegenden Berufen oft als hinzunehmendes Berufsrisiko angesehen. Dieser falschen Haltung muss entschieden widersprochen werden – jede/r Beschäftigte hat ein Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit und niemand muss Angriffe auf seine Person als berufliches Risiko hinnehmen. Fälschlicherweise sind Gewalterlebnisse mit Scham verbunden und mit einem Tabu belegt, weil die Meinung vorherrscht, dass Profis diese Übergriffe „aushalten“ können. Und die Toleranzgrenze ist bei sozialen Berufen meist sehr hoch.

Die AK-Vollversammlung Steiermark fordert daher die Bundesregierung auf, verpflichtend folgende Maßnahmen vorzusehen:

- **Schriftliche Dokumentation von Übergriffen auf Beschäftigte als Bestandteil der verpflichtenden Arbeitsplatz-Evaluierung, inklusive Überprüfung der getroffenen Maßnahmen durch das Arbeitsinspektorat.**
- **Sensibilisierung zum Thema Gewalt gegen Bedienstete in den Gesundheits- und Sozialberufen als eigener Schwerpunkt in der Ausbildung**
- **Rechtsanspruch auf Supervision**
- **Ausreichende Personalbesetzungen entsprechend dem jeweiligen Gefährdungs- und Gewaltpotential, d.h. wo erhöhte Aggression zu erwarten ist, zumindest Doppelbesetzung**
- **Betriebe müssen verpflichtet werden, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch durch technische und bauliche Maßnahmen vor Übergriffen zu schützen**
- **Ein geeignetes Alarmierungssystem und eine funktionierende Rettungskette, die innerhalb kürzester Zeit Erste Hilfe ermöglichen.**

Für die Fraktion:

Graz, am 5. Juli 2018

LGF KR Günther Ruprecht e.h.
Fraktionsvorsitzender

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 5

an die 13. Vollversammlung am 05. Juli 2018

Beiträge zum Nachtschwerarbeitsgesetz (NschG) auch rückwirkend vom Arbeitgeber zu entrichten

Das NschG ermöglicht es Frauen und Männern welche sehr schweren Arbeitsbedingungen unterliegen mit 52 bzw. 57 mittels Sonderruhegeld in Pension zu gehen. In Betrieben mit solchen Arbeitsplätzen, müssen ArbeitgeberInnen höhere Beträge leisten. Wenn er diesbezüglich zu Überprüfungen von Arbeitsplätzen kommt und im Nachhinein festgestellt wird, dass der betreffende Arbeitsplatz in das NschG fällt und bisher keine Beiträge geleistet wurden, muss die/der ArbeitgeberIn erst ab dem Prüfungstermin die höheren Beträge leisten. ArbeitnehmerInnen, die aber kurz vor dem 57. Lebensjahr sind, müssen aber rückwirkend die Beiträge selbst bezahlen, um mit den erforderlichen Beitragszeiten eben dann in Pension gehen zu können. Es wäre ein Akt der Fairness, wenn die ArbeitgeberInnen, rückwirkend die erhöhten Beiträge für das NschG bezahlen müssten, nicht die ArbeitnehmerInnen.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Steiermark fordert die Sozial- und Gesundheitsministerin auf, dass bei nachgewiesener Schwerarbeitsleistung gem. NschG die Beiträge von ArbeitgeberInnenseite auch rückwirkend zu entrichten sind.

Für die Fraktion:

Graz, am 28. Juni 2018

LGF KR Günther Ruprecht
Fraktionsvorsitzender

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

D R I N G L I C H K E I T S A N T R A G 1

an die 13. Vollversammlung am 5. Juli 2018

Verbesserter Zugang zur Schwerarbeitspension

Derzeit liegt körperliche Schwerarbeit im Sinne der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten unter anderem dann vor, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mindestens 2.000 Arbeitskilokalorien (8.374 Arbeitskilojoule) und von Frauen mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien (5.862 Arbeitskilojoule) verbraucht werden. Dies allerdings nur dann, wenn diese Arbeit an mindestens 15 Tagen im Monat geleistet wird.

Aber bereits derzeit arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen mehr als 8 Stunden täglich, die derzeit diskutierte Arbeitszeitflexibilisierung wird dazu führen, dass noch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon betroffen sind. Übt jemand eine Tätigkeit aus, die schon heute in der Schwerarbeitsliste aufgezählt ist, steigt bei einem 12-Studentag der Kalorienverbrauch bei Männern auf mindestens 3000 pro Tag.

Die Möglichkeit der längeren Arbeitszeiten und der damit verbundene höhere Kalorienverbrauch muss im System der Schwerarbeitspension Berücksichtigung finden, dies dadurch, dass weniger als 15 Arbeitstage pro Monat ausreichend sein müssen, um einen Schwerarbeitsmonat zu erwerben. Vorstellbar wäre, den Erwerb eines Schwerarbeitsmonats nicht mehr vom täglichen, sondern vom monatlichen Kalorienverbrauch abhängig zu machen.

Derzeit erwirbt ein Mann dann einen Schwerarbeitsmonat, wenn er an 15 Arbeitstagen pro Stunde 250 Kilokalorien verbraucht ($2000/8=250$). Dies entspricht einem monatlichen Kilokalorienverbrauch von mindestens 30.000 ($15 \times 8 \times 250$). Bei Frauen würde der monatliche Kilokalorienverbrauch 21.000 betragen.

Diese Umstellung auf eine Monatsbetrachtung würde wesentlich mehr Betroffenen den Zugang zur Schwerarbeitspension ermöglichen als bisher und somit einen Ausgleich für alle bringen.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte Steiermark fordert daher die Bundesregierung auf, die Regelungen der Schwerarbeitspension dahingehend anzupassen, dass bei der Beurteilung, ob ein durch den Kalorienverbrauch erworbener Schwerarbeitsmonat vorliegt, vom täglichen auf den monatlichen Kalorienverbrauch umgestellt wird.

Für die Fraktion:

Graz, am 05. Juli 2018

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 13. Vollversammlung am 05. Juli 2018

AUVA: Positiv weiter entwickeln ja - zerschlagen nein

Die medienöffentlichen Äußerungen der Sozial- und Gesundheitsministerin über eine mögliche Zerschlagung der AUVA haben eine breite Debatte ausgelöst. Die AUVA betreibt österreichweit 7 Unfallkrankenhäuser und 4 Rehabilitationszentren und ist mit ihren Landesstellen in allen Bundesländern vertreten. Im Regierungsprogramm ist eine Neugestaltung der Sozialversicherungslandschaft verankert, von der auch die AUVA betroffen ist.

Durch eine Beitragssenkung mit einem Volumen von rund 100 Millionen Euro und andere bereits umgesetzte konkrete Reformmaßnahmen hat die AUVA schon mehrfach unter Beweis gestellt, dass sie sehr ernsthaftes Interesse an einer positiven Weiterentwicklung hat. Dies gilt auch für die Zukunft, bedeutet aber ebenso, dass damit realistische und machbare Reformen gemeint sind, aber keinesfalls solche Veränderungen, die die AUVA in ihrer Existenz gefährden oder überhaupt ihre Zerschlagung bedeuten.

Daher muss jede Organisationsreform so gestaltet sein, dass die über die gesamte Leistungskette erbrachten Synergien nicht gefährdet werden. Auf alle Fälle muss das anerkannte und erfolgreiche 4-Säulen-Modell bestehen bleiben. Das 4-Säulen-Modell bedeutet, dass Prävention, Unfallheilbehandlung, Rehabilitation und Rentenleistung nach dem Prinzip „alles aus einer Hand“ erfolgen. Dazu zählt auch, dass das UKH in Graz auf alle Fälle erhalten bleiben muss. Auch die dort befindlichen Arbeitsplätze.

Ebenso wenig darf das Prinzip der Haftungsablöse durch organisatorische oder andere Änderungen in Frage gestellt werden. Durch dieses Prinzip werden Betriebe in Fällen von Arbeitsunfällen zu äußerst kostengünstigen Bedingungen haftungsfrei gestellt. Dieses sogenannte „Haftungsprivileg“ schafft soziale und rechtliche Sicherheit, sowohl bei den Mitarbeiter-/innen, als auch bei den Unternehmen. Dieses Privileg trägt auch zur Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreich bei und war ganz generell das Hauptmotiv, welches vor 130 Jahren überhaupt zur Gründung der AUVA in Österreich geführt hat.

Hilfe muss dort geleistet werden, wo sie gebraucht wird, nämlich direkt bei den Menschen. Deshalb ist es auch so wichtig, dass an der derzeitigen dezentralen Organisation der AUVA festgehalten wird. Ebenso wenig darf bei der Gestaltung des Beitragssatzes in Vergessenheit geraten, dass die AUVA auch versicherungsfremde Leistungen zu erbringen hat und dabei die Vergütung der Behandlung von Nichtarbeitsunfällen im nicht zustehenden Ausmaß erfolgt.

Im Zuge einer allfälligen Reform der AUVA muss sichergestellt werden, dass die Unfallkrankenhäuser und die Reha-Zentren erhalten bleiben. Ebenso müssen die Arbeitsplätze der AUVA-Beschäftigten und der Erhalt der Leistungen für die Patienten gewährleistet werden.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammer Steiermark fordert die Sozial- und Gesundheitsministerin auf, die in dieser Resolution niedergeschriebenen Forderungen bei einer allfälligen Reform der AUVA im Sinne aller Beteiligten, sowohl auf ArbeitnehmerInnen-, als auch auf ArbeitgeberInnenseite, sicherzustellen.

Für die Fraktion:

Graz, am 28. Juni 2018

LGF KR Günther Ruprecht
Fraktionsvorsitzender

ÖAAB-FCG-Fraktion

in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

A N T R A G 1

an die 11. Vollversammlung am 09. November 2017

Anerkennung von Karenzzeiten als Vordienstzeiten

Die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Lohnungerechtigkeiten auf dem Arbeitsmarkt ist ein Gebot der Stunde. Im 21. Jahrhundert sollte dies zwar nicht mehr notwendig sein, dennoch muss auf Missstände aufmerksam gemacht werden, die immer noch nicht aus der Welt geschaffen wurden. Das Schließen der Gehaltsschere und damit der Pensionsschere ist daher wesentlich für eine funktionierende Gleichstellungspolitik.

Um die Lohnschere zwischen Frauen und Männern zu schließen, muss es endlich auch zu einer Anerkennung von Elternkarenzen als Vordienstzeiten in den Kollektivverträgen kommen.

Derzeit ist in den meisten Kollektivverträgen keine oder nur ein Teil der Karenzzeit anrechenbar. Die Gegebenheiten von Mehrkindfamilien sind zudem in Kollektivverträgen überhaupt nicht berücksichtigt. Eine gesetzliche Regelung ist geboten.

Die AK Vollversammlung fordert die Bundesregierung auf, Maßnahmen zu treffen, um die Dauer von Elternkarenzen als Vordienstzeiten für dienstzeitabhängige Ansprüche anzurechnen.

Für die Fraktion:

Graz, am 20. März 2018

LGF KR Günther Ruprecht e.h.
Fraktionsvorsitzender

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

A N T R A G 2

an die 11. Vollversammlung am 09. November 2017

Karenzzeiten für Gehaltsvorrückungen voll anrechnen

Viele Kollektivverträge enthalten Gehaltstabellen mit zeitabhängigen Vorrückungen. Dadurch bekommen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig eine Gehaltserhöhung – meist alle zwei Jahre. Gemäß den Bestimmungen des Kollektivvertrages besteht hier ein Rechtsanspruch.

Bei Karenzzeiten gibt es hier meist eine Lücke. In einigen Kollektivverträgen wird die Elternkarenz bei der Rückkehr in das Dienstverhältnis nicht angerechnet. Urlaub, Zeit beim Bundesheer oder Krankenstand werden jedoch sehr wohl als Dienstzeit für die Gehaltsvorrückungen berücksichtigt.

Durch die Nichtanrechnung werden Frauen oft ihr gesamtes Berufsleben lang gehaltsmäßig schlechter gestellt. Es kommt sogar zu Auswirkungen auf die Höhe der Pension. Nicht nur die Gehaltsschere wird dadurch größer, sondern auch die Pensionsschere zwischen Männern und Frauen.

Die Anrechnung von Karenzzeiten für Gehaltsvorrückungen muss in Zukunft gesetzlich verankert werden.

Die AK Vollversammlung fordert die Bundesregierung auf, auf gesetzlicher Ebene Vorkehrungen zu treffen, damit Karenzzeiten für die Vorrückungen in Gehaltstabellen voll angerechnet werden.

Für die Fraktion:

Graz, am 20. März 2018

LGF KR Günther Ruprecht e.h.
Fraktionsvorsitzender