



GdG-KMSfB

Für unser

LAND

ANTRÄGE

1. GEWERKSCHAFTSTAG
GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN –
KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE

27.–29. SEPTEMBER 2011

AUSTRIA CENTER VIENNA

BRUNO-KREISKY-PLATZ 1 | 1220 WIEN



GdG-KMSfB

1. GEWERKSCHAFTSTAG

DER GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN –
KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE

27.–29. SEPTEMBER 2011 | AUSTRIA CENTER VIENNA | SAAL D



ANTRÄGE und RESOLUTIONEN

Abstimmungsverzeichnis

Kapitel I – Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht, Arbeitsrecht, Pensionskassen

Mehrheitlich zur ZUWEISUNG an LG Niederösterreich

AntragstellerIn: LG Niederösterreich I / 3
Bedienstetenversammlung – Einberufung _____ 13

Mehrheitlich zur ZUWEISUNG an LG Tirol

AntragstellerIn: LG Tirol I / 4
Pensionsversicherungsbeitrag _____ 13

Kapitel III – Aus-, Fort- und Weiterbildung

Mehrheitlich zur Zuweisung an LG Niederösterreich

AntragstellerIn: LG Niederösterreich III / 3
Bildungsfreistellung _____ 39

Mehrheitlich zur ABLEHNUNG empfohlen

AntragstellerIn: LG Oberösterreich III / 4
Gleichstellung des gehobenen Dienstes in der Gesundheits- und Krankenpflege mit den gehobenen medizinisch-technischen Diensten und den Hebammen _____ 41

Kapitel IV – Organisation/ÖGB

Mehrheitlich zur ABLEHNUNG empfohlen

AntragstellerIn: LG Oberösterreich IV / 2
Herabsetzung des Gewerkschaftsbeitrages für pragmatisierte Bedienstete im Ruhestand _____ 54

AntragstellerIn: FCG IV / 5
Bereitstellung von Datensätzen für Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung _____ 55

AntragstellerIn: KIV/UG IV / 8
Gewerkschaft – keine Verlängerung der Funktionsperiode auf fünf Jahre _____ 58

Mehrheitlich zur ZUWEISUNG an Bundesvorstand

AntragstellerIn: KIV/UG IV / 9
Rechte der Behindertenvertretung in der Gewerkschaft _____ 59

AntragstellerIn: KIV/UG IV / 10
Organisation von „atypisch“ Beschäftigten – Freie Dienstvertrags- und WerkvertragsnehmerInnen _____ 59



GdG-KMSfB

1. GEWERKSCHAFTSTAG

DER GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN –
KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE

27.–29. SEPTEMBER 2011 | AUSTRIA CENTER VIENNA | SAAL D



Kapitel VI – Daseinsvorsorge

Mehrheitlich zur ABLEHNUNG empfohlen

AntragstellerIn: KIV/UG	VI / 6
Ausgliederung und Privatisierung – Respekt vor Beschlüssen der Landeskonferenzen und Gewerkschaftstage	79
AntragstellerIn: KIV/UG	VI / 8
Umwandlung der privatisierten Beschäftigungsverhältnisse der Öffentlichen DienstgeberInnen und Gebietskörperschaften in den ausgegliederten und ausgelagerten Vereinen, Unternehmen, Fonds und Anstalten öffentlichen Rechts	80

MEHRHEITLICH zur ZUWEISUNG an Bundesvorstand

AntragstellerIn: KIV/UG	VI / 9
Befristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse – Umsetzung und Anwendung der EU-Richtlinie	80

Kapitel VII – Sonstige

MEHRHEITLICH zur ZUWEISUNG an Bundesvorstand

AntragstellerIn: KIV/UG	VII / 5
Sozialverträglichkeitsprüfung im Gesetzgebungsverfahren	93

Alle im Abstimmungsverzeichnis **nicht angeführten Anträge**
werden von den Mitgliedern der Antragsprüfungskommission
EINSTIMMIG zur ANNAHME empfohlen



GdG-KMSfB

1. GEWERKSCHAFTSTAG

DER GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN –
KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE

27.–29. SEPTEMBER 2011 | AUSTRIA CENTER VIENNA | SAAL D



ABÄNDERUNGSANTRAG

AntragstellerIn: Bundesvorstand

§ 9 (1) c. der GO GdG-KMSfB

Nachstehend die Formulierung für den Abänderungsantrag für die [Geschäftsordnung der GdG-KMSfB](#) in Bezug auf den einstimmigen Beschluss der Vorsitzendenkonferenz vom 12.9.2011:

§ 9 (1) c.

Den BeisitzerInnen Kraft ihrer Funktion, welche vom Bundeskongress gewählt bzw. bestätigt werden müssen. Das sind alle Vorsitzenden der Wiener Hauptgruppen und der Landesgruppen, welche nicht Vorsitzende/r bzw. Vorsitzende/r-StellvertreterIn der GdG-KMSfB sind sowie je eine/n VertreterIn der Bundesfraktionen gemäß § 5 (3) und der Jugendabteilung, wobei § 4 (3) keine Anwendung findet.



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Kapitel I 12 Anträge	Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht, Arbeitsrecht, Pensionskassen 5
Kapitel II 2 Anträge	Arbeitszeit und Humanisierung 21
Kapitel III 13 Anträge	Aus-, Fort- und Weiterbildung 35
Kapitel IV 10 Anträge	Organisation / ÖGB 51
Kapitel V 8 Anträge	Kulturpolitik 61
Kapitel VI 11 Anträge	Daseinsvorsorge 69
Kapitel VII 6 Anträge	Sonstige 85
Kapitel VIII 8 Resolutionen	Resolutionen 95
Beilage	105



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

Inhaltsverzeichnis

<i>AntragstellerInnen: Bundesvorstand, LG Burgenland, LG Steiermark, LG Salzburg, HG II, HG III, HG VIII, Frauenabteilung, Jugendabteilung</i>	<i>1 / 1</i>	
Leitantrag _____		7
<i>AntragstellerInnen: LG Niederösterreich, LG Oberösterreich</i>	<i>1 / 2</i>	
Verbesserung der Mitarbeitervorsorge/Abfertigung _____		12
<i>AntragstellerIn: LG Niederösterreich</i>	<i>1 / 3</i>	
Bedienstetenversammlung – Einberufung _____		13
<i>AntragstellerIn: LG Tirol</i>	<i>1 / 4</i>	
Pensionssicherungsbeitrag _____		13
<i>AntragstellerIn: HG III</i>	<i>1 / 5</i>	
Kilometergeld _____		14
<i>AntragstellerIn: HG III</i>	<i>1 / 6</i>	
Erhöhung und Umwandlung des Pendlerpauschales in einen Absetzbetrag _____		15
<i>AntragstellerIn: HG III</i>	<i>1 / 7</i>	
Arbeitsbereitschaft muss voll und ganz abgegolten werden _____		15
<i>AntragstellerIn: HG VIII</i>	<i>1 / 8</i>	
Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes für Theaterbetriebe _____		15
<i>AntragstellerIn: HG VIII</i>	<i>1 / 9</i>	
Korrektur der §§ 17 und 46 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG) _____		16
<i>AntragstellerInnen: HG VIII, LG Salzburg</i>	<i>1 / 10</i>	
Anpassung der Pensionen nach dem PIPH _____		16
<i>AntragstellerInnen: HG VIII, HG III</i>	<i>1 / 11</i>	
Änderung des Pensionskassen-Gesetzes und Abfederung der bisherigen gravierenden Kürzungen der Pensionskassen-Pensionen _____		17
<i>AntragstellerIn: Frauenabteilung</i>	<i>1 / 12</i>	
Modellbeschreibungen, Profile _____		19



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

AntragstellerInnen: Bundesvorstand, LG Burgenland, LG Steiermark, LG Salzburg, HG II, HG III, HG VIII, Frauenabteilung, Jugendabteilung

I / 1

Leitantrag

Besoldung

Besoldungs- und Gehaltsverhandlungen, Weiterentwicklung von Besoldungs- und Gehaltssystemen, die Forderung nach Verbesserung von Zulagensystemen usw. gehören zu den Kernaufgaben und den Kernkompetenzen unserer Gewerkschaft.

Besonders im Hinblick auf junge MitarbeiterInnen, der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, müssen weit reichende Besoldungsreformen eingeleitet werden. Weiters haben Gemeinden vermehrt Probleme qualifizierte QuereinsteigerInnen für den Dienst in den Kommunen und deren Einrichtungen zu finden. Beschäftigte in Funktionen oder qualifizierten Bereichen sind in kommunalen Einrichtungen im Vergleich mit der Privatwirtschaft bei gleichwertiger Tätigkeit unterbezahlt.

Einige Bundesländer haben bereits sehr umfangreiche Besoldungsreformen umgesetzt.

Höheres Einstiegsgehalt soll den Dienst in kommunalen Einrichtungen auch materiell interessanter machen und den Eintritt von jungen, gut ausgebildeten und bestens motivierten MitarbeiterInnen fördern. Diese KollegInnen sind dafür verantwortlich, dass Verwaltung und Daseinsvorsorge der Städte und Gemeinden auf hohem qualitativem Niveau funktioniert und die immer vielfältiger werdenden Aufgaben erfüllen.

In moderne Besoldungssysteme müssen auch die Veränderungen von externen Rahmenbedingungen ihren Niederschlag finden. Nicht zuletzt durch den EU-Beitritt hat sich die Arbeitswelt und deren Anforderungen dramatisch verändert. Zu berücksichtigen sind die demographische Entwicklung, die Veränderung der Bildungslandschaft – Bologna-Prozess, Migrationsbewegungen, Einsatz neuer Technologien, Arbeitsmethoden, usw.

Die Entwicklung der Zuwächse bei den Nettolöhnen von unselbständig Erwerbstätigen im Vergleich zu den Zuwächsen durch Vermögen oder Finanztransaktionen hinkt dramatisch hinterher. Besoldungsreformen und Gehaltsverhandlungen sollen auch dazu genutzt werden, das Mindesteinkommen in den von der GdG-KMSfB verhandelten Kollektivverträgen und Besoldungsordnungen, als kurzfristige Maßnahme, auf mindestens 1.400 Euro anzuheben. Als Gewerkschaft haben wir das Ziel, dass die von uns zu vertretenden KollegInnen von ihrem Einkommen auch ein würdiges Leben führen können.

Der derzeitige Mindestlohn von 1.000 Euro brutto zwingt berufstätige Menschen in Sozialmärkten einzukaufen, oder Transferleistungen des Staates in Anspruch zu nehmen. Es ist für junge Menschen schwer sich eine Existenz aufzubauen ohne sich zu verschulden.

Die GdG-KMSfB hat in der Vergangenheit bewiesen, verantwortungsvoll Gehalts- und Besoldungsverhandlungen zu führen. Eine von Wirtschaft und einigen Politikern verlangte Nulllohnrunde wird von uns kategorisch abgelehnt. Nulllohnrunden sind nicht die Lösung, sondern die Ursache von einbrechender Inlandsnachfrage. Nachhaltiges Wirtschaftswachstum hängt unmittelbar mit der Ankurbelung der Inlandsnachfrage zusammen und diese wird nur mit vernünftigen



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

Lohn- und Gehaltsabschlüssen, unter Berücksichtigung von Inflation und Wirtschaftswachstum, zu erreichen sein.

Neben dem Grundgehalt sind alle anderen Lohnbestandteile zu erhöhen. Dazu zählen insbesondere alle Nebengebühren und Zulagen sowie Dienstzulagen. Ausnahmen von Erhöhungen wie z.B. die Kinderzulage, müssen der Vergangenheit angehören.

Besonderes Augenmerk wird seitens der GdG-KMSfB der Ausbildung von Jugendlichen gewidmet. Es geht uns hier um gerechtes Einkommen während der Ausbildungs- und Praktikumszeiten. So sollen eventuelle Internatskosten von BerufsschülerInnen von den jeweiligen DienstgeberInnen bezahlt werden. In den Förderungsrichtlinien vom Förderausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirats ist festgesetzt, dass ein Unternehmen bei Bestehen der Lehrabschlussprüfung durch ihre Lehrlinge mit 250 Euro bei Auszeichnungen und 200 Euro bei gutem Erfolg pro Lehrling gefördert wird. In manchen Fällen geben die Unternehmen vorbildlicher Weise diese Förderung direkt an die Lehrlinge weiter. Um diese Gegebenheiten allen Lehrlingen zu ermöglichen, soll dies im Kollektivvertrag oder in der Vertragsbedienstetenordnung verankert werden.

Um die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen, müssen die Städte und Gemeinden zu ihrer Rolle als größte/r JugendausbildnerIn stehen und den jungen Menschen weiterhin die Möglichkeit zu einer sicheren und qualitativvollen Ausbildung geben. Verschiedenste Lehrberufe und diverse sekundäre bzw. tertiäre Ausbildungen sollen den nachfolgenden Generationen auch in Zukunft Sicherheit bieten und Perspektiven ermöglichen.

Der Anspruch auf Pflegefreistellung (bei Fortzahlung des Arbeitsentgeltes) ist innerhalb eines Arbeitsjahres mit dem Höchstausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (1 Woche) begrenzt. Eine zusätzliche Pflegefreistellungswoche kann nur dann beansprucht werden, wenn ein im gemeinsamen Haushalt lebendes Kind, welches das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, pflegebedürftig erkrankt ist.

Für Eltern und Kinder ist der Schulbeginn eine besondere Herausforderung. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sollte für den erstmaligen Schulbeginn eines Kindes eine bezahlte Freistellung in der Dauer von einer Woche möglich sein.

Der Erholungsurlaub wird derzeit ab dem 3. Tag der Erkrankung nicht auf das Urlaubsausmaß angerechnet.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- höhere Einstiegsgehälter
- daraus resultierend neue Gehaltstabellen inklusive Einstufungsrichtlinien für alle Bereiche
- Einrechnung aller ständigen Zulagen und Nebengebühren in diese neuen Gehaltstabellen
- die Durchlässigkeit der Dienstklassen
- die Besoldungsreform soll Funktionen berücksichtigen und kein reines Ausbildungsschema bleiben



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

- transparente und gendergerechte und diskriminierungsfreie Bewertungskriterien, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Entlohnung
- keine „Nulllohnstunden“ – Gehaltserhöhungen unter Berücksichtigung der Inflations- und Wachstumsrate
- kein Stopp von Vorrückungen
- zusätzliche Schaffung von Ausbildungsplätzen
- Verankerung der Förderungsauszahlung für Lehrlinge nach abgelegter Lehrabschlussprüfung in den Kollektivvertrag
- jährliche Erhöhung der Kinderzulage um die jeweilige Inflations- und Wachstumsrate
- keine Aliquotierung der Kinderzulage bei Teilzeitbeschäftigung
- Kinderzulage für KV-Bedienstete
- Abschaffung der Altersgrenze bei der Pflegefreistellung
- Berücksichtigung der Patchwork-Familien bei der Pflegefreistellung Österreichweit
- Anerkennung von Erkrankung während des Erholungsurlaubes bereits ab dem 1. Tag
- Einführung einer 1-wöchigen bezahlten Freistellung beim erstmaligen Schulbeginn eines Kindes
- die MitarbeiterInnen eines Unternehmens sind eine der wichtigsten Säulen für langfristigen Erfolg. Das jahrelang erworbene Erfahrungswissen der MitarbeiterInnen ist mitzunehmen und auf Dauer zu sichern. Eine Durchlässigkeit innerhalb der Hierarchieebenen muss gewährleistet sein, stellt doch gerade der Gesundheitssektor eine der wenigen Branchen mit unterschiedlichen Aufstiegsmöglichkeiten dar. Von der Abteilungshelferin zur Führungskraft – ein Weg der weiterhin bestehen bleiben muss.
- Umsetzung der finanziellen Abgeltung des Mehrarbeitszuschlages für Teilzeitkräfte in allen Bundesländern

Dienst- und Pensionsrecht

Die derzeit bestehenden Dienstordnungen, Vertragsbedienstetenordnungen und Rahmenrecht in den Kollektivverträgen sind ständig weiter zu entwickeln. Flexibilisierungen von Arbeitszeit und Urlaubsrechten dürfen nur im Interesse von ArbeitnehmerInnen vorgenommen werden. Weiters sind viele Regelungen aus der Vergangenheit und deren Wirken auf ein zeitgemäßes modernes Recht zu überprüfen und gegebenenfalls abzuändern. Weiters sind Regelungen im Sinne der „Productive Aging Modelle“ in die diversen Rahmenrechte aufzunehmen.

Bei der Definition der **Schwerarbeit** werden derzeit psychische Belastungen nahezu gänzlich außer Acht gelassen. Aus Sicht des ÖGB sollten Tätigkeiten, die eine besonders belastende Betreuungsarbeit darstellen, als Schwerarbeit anerkannt werden (z.B. StreetworkerInnen im Drogenmilieu, PsychologInnen und PsychotherapeutInnen auf Kinderonkologiestationen inklusive Betreuung der Angehörigen).

Die Schwerarbeitsregelung muss so adaptiert werden, dass auch (vor allem von Frauen) ausgeübte Tätigkeiten im Betreuungs- und Pflegebereich als Schwerarbeit gelten.

Derzeit werden nur Schwerarbeitsjahre in den letzten 20 Jahren vor Pensionsantritt berücksichtigt. Der ÖGB vertritt die Ansicht, dass bei einer gerechten Regelung die Leistung von Schwerarbeit auch in früheren Jahren berücksichtigt werden muss, da nicht auszuschließen ist, dass die ArbeitnehmerInnen noch gesundheitliche Schäden von der in der Jugend geleisteten Schwerarbeit haben.

Gleichzeitig soll nicht nur der Wechseldienst, sondern auch ArbeitnehmerInnen, die ausschließlich Nachtdienst machen (z.B. Schifflabor), berücksichtigt werden.

Eine weitere Schwachstelle der geltenden Schwerarbeitsregelungen ist, dass die Leistung von Schwerarbeit bei der Berechnung der Höhe der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

nicht berücksichtigt wird. Ungefähr zwei Drittel der männlichen Arbeiter gehen in eine Invaliditäts- und nicht in eine Alterspension. Man kann davon ausgehen, dass bei besonders belastenden Arbeiten der Anteil der Personen, welche in die Invaliditätspension gehen, noch höher wird. Für Frauen wird die Schwerarbeitspension erst ab dem Jahr 2024 relevant (analog der derzeit gültigen Langzeitversichertenregelung), da bis dahin auch die Alterspension mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch genommen werden kann.

Das Bundesverfassungsgesetz 1992 regelt die Angleichung der unterschiedlichen Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Versicherten.

Das derzeitige Antrittsalter der Frauen für die Gewährung einer Alterspension – 60. Lebensjahr – wird beginnend mit 01.01.2024 schrittweise (bis zum Jahr 2033: Anhebung um 6 Monate pro Jahr) an jenes der Männer – 65. Lebensjahr – herangeführt. Das bedeutet, dass Frauen mit einem Geburtsdatum ab 02.12.1963 bereits ein erhöhtes Antrittsalter für die Alterspension haben.

Der frühest mögliche Pensionsantritt für die Schwerarbeitspension mit 540 Versicherungsmonaten, wenn davon mindestens 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Stichtag erworben wurden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- dass Schwerarbeit auch bei der Berechnung der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension berücksichtigt wird und zwar in Form eines höheren Steigerungsbetrages. Der finanzielle Mehraufwand durch die Schwerarbeitsregelung soll durch einen höheren Pensionsbeitrag jener ArbeitgeberInnen gedeckt werden, welche die Leistung von Schwerarbeit verlangen. Dies ist gerechtfertigt, da die Unternehmen Gewinne mit der Schwerarbeit erzielen.
- die Möglichkeit zu schaffen, dass Frauen bereits vor 2024 und vor der Erreichung des 60. Lebensjahres, die Schwerarbeitspension in Anspruch nehmen können
- Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung der Schwerarbeitspension durch Anrechnung von 180 Schwerarbeitsmonate im gesamten Berufsleben
- Schaffung eines Schwerarbeitssteuerabsetzbetrages von 600 Euro pro Jahr

Nachbesetzung von Dienstposten während der Schutzfrist bzw. Beschäftigungsverbot nach Mutterschutzgesetz, sowie eine finanzielle Abgeltung für Mehraufwand

Während der Schutzfrist bzw. während des Beschäftigungsverbotes ist nach derzeitiger Regelung eine Nachbesetzung von Dienstposten nur in einzelnen Schemata mit besonderer Begründung möglich.

Die Problematik liegt beim verbleibenden Personal, das durch die Kompensation der zu erbringenden Leistungen einer zusätzlichen Arbeitsbelastung ausgesetzt ist. Speziell bei vorzeitigem Beschäftigungsverbot kommt es zu monatelangen Vertretungen, die mit einer enormen Mehrbelastung von KollegInnen einhergeht, jedoch finanziell nicht abgegolten wird.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die sofortige Nachbesetzung von allen Dienstposten bei Beschäftigungsverbot und Schutzfrist (MSchG)



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

Papa-Monat

Der „Papa-Monat“ wurde mit 1. Jänner 2011 im öffentlichen Dienst eingeführt. Die Umsetzung ist noch nicht in allen Bundesländern erfolgt. Um vielen Vätern realistische Chancen zu geben, die Partnerin bei der Kinderbetreuung zu unterstützen, ist es wichtig die Absicherung des Arbeitsplatzes zu gewährleisten, sowie die Einkommensverluste zu verringern.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- die Einführung des Papamonats in allen Bundesländern
- die Fortzahlung des Einkommens während des Papa-Monats sicherzustellen
- Vätern nach dem Papa-Monat ein Rückkehrrecht an ihren Arbeitsplatz zu gewährleisten

Arbeitsrecht

Die Arbeitswelt ist in Bewegung. Viele Rahmenbedingungen haben sich verändert oder verschoben. Man kann Beschäftigte nicht mehr nur in ArbeiterInnen, Angestellte oder BeamtenInnen einteilen. „Neue Berufsgruppen“ wie z.B. freie JournalistInnen, MusiklehrerInnen, SchauspielerInnen, freischaffende MusikerInnen, bringen neue Arbeitsbedingungen mit sich. Das uns als Rechtsgrundlage zur Verfügung stehende Arbeitsrecht hat mit diesen Veränderungen nicht Schritt gehalten und entspricht nicht mehr allen Bedürfnissen.

Ein modernes Arbeitsrecht muss

- auf geänderte wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen reagieren
- neue Beschäftigungsformen und Lebensgewohnheiten berücksichtigen
- Lücken des geltenden Arbeitsrechts schließen
- Flucht aus dem Arbeitsrecht verhindern
- Ungerechtigkeiten im geltenden Arbeitsrecht beseitigen
- übersichtlich und verständlich sein

Gesamtziel ist ein neues Arbeitsrecht mit einer neuen, erweiterten Definition der unselbständigen Erwerbstätigkeit und einheitlichen Grundnormen. Sonderregelungen für einzelne ArbeitnehmerInnengruppen soll es in Zukunft geben, soweit sie sachlich gerechtfertigt und geboten sind.

Ein neues Arbeitsgesetzbuch soll für alle Beschäftigten einheitliche Grundregeln des Arbeitsvertragsrechts enthalten. Bereits vereinheitlichte Rechtsmaterien, wie beispielsweise Urlaub und Abfertigung, sollen ins Arbeitsgesetzbuch aufgenommen werden. Das neue Arbeitsvertragsrecht soll grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Die Analyse des Ist-Zustandes hat ergeben, dass eine Vereinheitlichung der Grundnormen sachlich gerechtfertigt und auch gesetzestechnisch machbar wäre. Daneben soll und wird es Sonderkapitel für bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen geben, die neben dem Arbeitsverhältnissgesetz als *lex specialis* zur Anwendung kommen, wenn auf Grund der besonderen Art der Arbeitsleistung oder aus anderen sachlichen Gründen eine Notwendigkeit dafür besteht.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- eine übersichtliche Zusammenfassung der arbeitsrechtlichen Vorschriften
- gleiche und gerechte Grundnormen für alle Erwerbstätigen
- eine Modernisierung des Arbeitsrechts unter Berücksichtigung der europäischen Perspektive



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

Wo Gemeinde d'rauf steht – soll GdG-KMSfB drin sein

Durch die Auslagerungen und Ausgliederungen aus den Kommunen, ist es in den letzten Jahren und Jahrzehnten zu einer unübersichtlichen arbeitsrechtlichen Situation in den ausgegliederten und verselbständigten Unternehmen gekommen. Es kommen bei Ausgliederungen in privatrechtliche Gesellschaftsformen die unterschiedlichsten Kollektivverträge, je nach Gewerbeberechtigung, zur Anwendung. Dies führt dazu, dass ehemals vergleichbare Leistungen, die von den Kommunen erbracht wurden, nun nicht mehr vergleichbar sind, da nicht mehr die Tätigkeit, sondern die Gewerbeberechtigung entscheidet, was die ArbeitnehmerInnen in den einzelnen privatrechtlichen Gesellschaften verdienen. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wird daher ganz bewusst untergraben.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

einen bundesweiten bzw. dem Föderalismus entsprechenden, je nach Bundesländern, neu abgeschlossenen Kollektivvertrag für alle ausgegliederten Betriebe oder Dienststellen (die privatrechtlich verselbstständigt wurden) und an denen die Kommune noch immer einen mindestens 25 prozentigen Eigentümeranteil hält.

Pensionskassen – Reform des Pensionskassensystems

Das derzeitige Pensionskassenwesen ist ebenfalls ein Produkt des überholten „Neoliberalismus“. Durch die beitragsorientierte Ausrichtung sind die Anwarts- und Leistungsberechtigten ohne jegliche Absicherung den Schwankungen der Finanzmärkte ausgesetzt. Die jüngste „Finanzmarktkrise“ liefert dazu eindrucksvolle Beispiele. Das von den Kapitalmarktschwankungen abhängige Veranlagungsrisiko trägt somit allein der/die ArbeitnehmerIn. Der/Die ArbeitgeberIn hat beim beitragsorientierten Modell mit der Ablieferung des Fixbetrages, der an einen bestimmten Prozentsatz der Lohnsumme gebunden ist, die Schuldigkeit getan. Das weitere Risiko – etwa der Veranlagung – trägt der/die Anspruchsberechtigte. Im leistungsorientierten System verpflichtet sich der/die ArbeitgeberIn zu einer bestimmten Leistung (=Pensionshöhe) und trägt daher das Risiko für die Einhaltung dieser Verpflichtung.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

völlig neue Spielregeln bei der Gestaltung der Pensionskassen. Durch leistungsorientierte Rahmenbedingungen muss mehr Transparenz und Sicherheit für die anspruchsberechtigten ArbeitnehmerInnen hergestellt werden.

AntragstellerInnen: LG Niederösterreich, LG Oberösterreich

1 / 2

Verbesserung der MitarbeiterInnenvorsorge/Abfertigung

Seit 1.1.2003 gilt für alle ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis ab diesem Zeitraum begonnen hat, an Stelle der Abfertigung die MitarbeiterInnenvorsorge. Demnach muss der/die ArbeitgeberIn monatlich 1,53 Prozent des Bruttoentgeltes mit dem Sozialversicherungsbeitrag an die MitarbeiterInnenvorsorgekasse, im Wege des jeweiligen Krankenversicherungsträgers, abführen.



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

Der niedrig bemessene Beitragssatz von 1,53 Prozent, auf den sich die SozialpartnerInnen (Gewerkschaft, AK und WK) ursprünglich als Beitragssatz geeinigt haben, wirkt sich allerdings negativ auf die Höhe des Abfertigungsanspruches aus.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- eine schrittweise Erhöhung des Beitragssatzes, um die Wirksamkeit der „Abfertigung“ auch in der Praxis zu erhalten
- Erhöhung der Beitragsgrundlage für die Beitragszahlung während der Karenz vom Kinderbetreuungsgeld auf die im Pensionskonto verwendete Beitragsgrundlage

AntragstellerIn: LG Niederösterreich

I / 3

Bedienstetenversammlung – Einberufung

Gem. § 6 NÖ PVG Abs. 3 ist im Falle der Funktionsunfähigkeit des PersonalvertreterInnenausschusses oder wenn ein PersonalvertreterInnenausschuss noch nicht besteht, die Bedienstetenversammlung von dem/der an Lebensjahren ältesten stimmberechtigten Bediensteten einzuberufen. Unterlässt dieser/e die Einberufung, so obliegt die Einberufung dem/der jeweils Nächstältesten stimmberechtigten Bediensteten.

Da sich diese Bestimmung bei der Neugründung von Personalvertretungen in Gemeinden mit geringem Personalstand als hinderlich erwiesen hat, sind die Bestimmungen an das ArbVG anzupassen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

im § 6 des NÖ GPVG eine Bestimmung aufzunehmen, die es der freiwilligen Interessensvertretung der DienstnehmerInnen erlaubt, in Gemeinden, in denen dauernd mindestens sieben DienstnehmerInnen beschäftigt sind, eine Bedienstetenversammlung einzuberufen.

AntragstellerIn: LG Tirol

I / 4

Pensionssicherungsbeitrag

Die Einführung im Jahre 1993 wurde damit begründet, dass die Herstellung der Gleichwertigkeit zwischen den Pensionen im öffentlichen Dienst und der gesetzlichen Sozialversicherung erzielt werden soll. Dieser Beitrag sei jedoch nur insofern einzuheben, als dies zur Erreichung des Zieles der Gleichwertigkeit zwischen der Erhöhung der BeamtInnenpensionen und der Aufwertung und Anpassung der Pensionen in der gesetzlichen Sozialversicherung notwendig ist.

Inzwischen wurde der Pensionssicherungsbeitrag für den Zeitraum ab 01.01.1999 bis 01.01.2020 in der Höhe gestaffelt. Auch wurden die Bundesbediensteten bei den Pensionsanpassungen den ASVG-Bediensteten gleichgestellt und ist diesbezüglich keine Rechtfertigung mehr für einen Pensionssicherungsbeitrag gegeben. Eine die Höchstbemessungsgrundlage nach dem ASVG übersteigende BeamtInnenpension ist durch die Leistung des dementsprechenden Pensionsbeitrages gerechtfertigt.



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

Insoweit die Pensionserhöhung an die jährliche Anpassung im aktiven Dienst gekoppelt ist, müsste gerechter Weise der Pensionssicherungsbeitrag im Falle eines niedrigeren Gehaltsabschlusses entsprechend angepasst werden. Dies wird jedoch nicht praktiziert und erscheint auch zu kompliziert.

Die Pensionskosten erhöhen sich zwar für den/die DienstgeberIn zunehmend dadurch, dass einerseits durch die wegfallenden Pragmatisierungen ständig weniger Pensionsbeiträge eingezahlt werden und andererseits laufend neue PensionistInnen anspruchsberechtigt sind. Aus diesem Grunde sind die Pensionen aus dem öffentlichen Dienst nicht mehr durch DienstnehmerInnenbeiträge gedeckt. Dieser Umstand war jedoch dem/der DienstgeberIn bei der Entscheidung für einen Pragmatisierungsstopp bekannt und ist offensichtlich bewusst in Kauf genommen worden. Auch hat sich der/die DienstgeberIn im Gegensatz zur Regelung nach der gesetzlichen Sozialversicherung die Einbringung eines DienstgeberInnenbeitrages erspart und ist auch dies bei der Gleichwertigkeit der Pensionssysteme zu berücksichtigen.

Aus diesen Gründen ist eine Beibehaltung des Pensionssicherungsbeitrages nicht mehr gerechtfertigt und wird ein „Erhöhungs-Stopp“ und im Weiteren ein schrittweiser Abbau gefordert.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass die gesetzliche Regelung hinsichtlich der Einbehaltung des Pensionssicherungsbeitrages dergestalt geändert wird, dass in weiterer Zukunft keine Erhöhung, dafür jedoch eine schrittweise Rückführung der Beitragshöhe vorgesehen wird.

AntragstellerIn: HG III

I / 5

Kilometergeld

Durch den Bundesgesetzgeber sind die tatsächlichen Kosten der Nutzung des eigenen Autos für den/die DienstgeberIn in Zukunft anzuerkennen.

Viele unserer MitarbeiterInnen fahren für den/die ArbeitgeberIn mit ihren Privatautos. Die damit einhergehenden Belastungen werden mit dem jetzt gültigen Tarif des amtlichen Kilometergeldes schon lange nicht mehr abgedeckt (Benzin, Diesel, Versicherungen etc.). Die Anhebung auf 0,50 Euro ist anzustreben. In weiterer Folge müssen aber auch individuell entstehende Mehrkosten steuerlich freigestellt werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- als 1. Schritt eine Erhöhung des amtlichen Kilometergeldes auf 0,50 Euro anzustreben. In Zukunft muss es aber auch möglich sein, die tatsächlichen Kosten steuerfrei stellen zu können, sofern sie über dem gültigen amtlichen Kilometergeld liegen
- auch jene Gruppe der MitarbeiterInnen, welche nicht steuerpflichtig ist, muss die Aufwandsentschädigung verbindlich von dem/der ArbeitgeberIn in vollem Ausmaß erhalten



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

AntragstellerIn: HG III

I / 6

Erhöhung und Umwandlung des Pendlerpauschales in einen Absetzbetrag

Wie lebhaft zu bemerken, erreichen Benzin- und Dieselpreise Rekordhöhen. Viele unserer MitarbeiterInnen sind PendlerInnen und daher gezwungen teuer zu tanken, somit bleibt immer weniger in der Brieftasche.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

das Pendlerpauschale um mindestens 20 % zu erhöhen, sogleich aber auch auf einen Absetzbetrag umzustellen

AntragstellerIn: HG III

I / 7

Arbeitsbereitschaft muss voll und ganz abgegolten werden

Die „Europäische Kommission“ will in Zukunft eine Unterscheidung der Arbeitsbereitschaft in aktive und inaktive Zeitblöcke. Somit käme es nur mehr zu einer Bezahlung bei tatsächlicher Ausführung von Tätigkeit. Eine Richtlinie oder Verordnung hätte direkte Auswirkungen auf die österreichische Arbeitswelt. Viele unserer MitarbeiterInnen haben in ihrem Beruf mit Arbeitsbereitschaft zu tun. Im Gegensatz zu einer Rufbereitschaft, wo sich der/die MitarbeiterIn zu Hause aufhalten kann, befindet sich der/die MitarbeiterIn in Bereitschaft an einem durch den/die DienstgeberIn/ArbeitgeberIn bestimmten Aufenthaltsort.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

keine Unterscheidung bei Arbeitsbereitschaft in aktive und inaktive Zeit.

AntragstellerIn: HG VIII

I / 8

Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes für Theaterbetriebe

Das Arbeitsverfassungsgesetz, speziell der § 133 für Theaterbetriebe, entzieht den BetriebsrätInnen in Theaterunternehmen eine Reihe von Mitwirkungsrechten, die in anderen Betriebsbereichen üblich sind – wie z.B. die Entsendung in Aufsichtsräte – durch Ausgliederungen der Theaterbetriebe in GmbHs).

Ein erster Schritt zur Verbesserung wurde durch eine begrüßenswerte Novelle des ArbVG § 133, Abs. 4 in Bezug auf das Beratungsrecht des Betriebsrates über eine Nichtverlängerung und eine Sanktion gegen die unterlassene Verständigung des Betriebsrates eingeführt. Bisher war die unterlassene Verständigung des Betriebsrates von der Nichtverlängerung eines Bühnenarbeitsvertrages sanktionslos. Diese neue Bestimmung ist dem in § 105 Abs. 1 und 2 ArbVG geregelten betriebsverfassungsrechtlichen „Kündigungsvorschriften“ nachgebildet. Trotzdem sind noch nicht alle Forderungen erfüllt.



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass das Mitspracherecht von BetriebsrätInnen in Theaterunternehmen erweitert und angepasst wird. Der § 133 des ArbVG ist in Bezug auf die Entsendung in Aufsichtsräte noch dringend zu reparieren bzw. zu novellieren, da den wirtschaftlichen Mitspracherechten der BetriebsrätInnen ein besonderes Augenmerk zuzuwenden ist

AntragstellerIn: HG VIII

1 / 9

Korrektur der §§ 17 und 46 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG)

Im Schauspielhaus und im Next Liberty (Kinder- und Jugendtheater) der Bühnen Graz, besteht seitens der Theaterleitung in Bezug auf den § 17 und § 46 des Theaterarbeitsgesetzes, betreffend freier Tag, ein massives Auslegungsproblem zum Nachteil der Beschäftigten. Auch der verhandelte Zusatzkollektivvertrag vom 2. Februar 2011 brachte keine Entschärfung der Situation bzw. Einsicht der Theaterleitung.

Der Konflikt mit den Direktionen, den zuständigen BetriebsrätInnen und Beschäftigten spitzt sich immer mehr zu, zumal keine befriedigende Lösung gefunden werden konnte.

Es soll nun entgegen dem Kollektivvertrag, wenn nicht gespielt wird, in den beiden Betrieben der Sonntag als freier Tag gegeben werden (Arbeitsruhe nach dem neuen TAG). Sonst gibt es fast keine freien Tage mehr.

Beschäftigte in Theaterbetrieben wissen, dass sie in einem speziellen Beschäftigungsfeld arbeiten, sie sind flexibel, arbeiten für ein geringes Einkommen, aber es kann nicht hingenommen werden, dass eine Gesetzesauslegung der Direktion die Beschäftigten zurück zu einer 6-Tage Woche führt wie vor ca. 50 Jahren. Es hat bisher jahrzehntelang – vor dem Theaterarbeitsgesetz – eine gut funktionierende Kollektivvertragslösung gegeben.

Seit dem Inkrafttreten des neuen Theaterarbeitsgesetzes (TAG) am 1.1.2011, kommt es innerhalb verschiedener Bühnen, die dem Theatererhalterverband österreichischer Bundesländer und Städte angehören, zu unterschiedlichen Auslegungen des § 17 in Verbindung mit dem § 46.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass hier Rechtssicherheit geschaffen wird. Man muss an die zuständigen PolitikerInnen mit der Forderung herantreten, die §§ 17 und 46 des TAG zu korrigieren, damit solche Gesetzesinterpretationen zum Nachteil der Beschäftigten nicht mehr möglich sind

AntragstellerInnen: HG VIII, LG Salzburg

1 / 10

Anpassung der Pensionen nach dem PIPH

Die PensionistInnen haben im Laufe ihres Arbeitslebens mit ihren Steuern und Abgaben einen wesentlichen Beitrag zur Finanzierung des Gemeinwohls bzw. des Staates beigetragen. Mit den in den letzten Jahren erfolgten Pensionserhöhungen werden die durch Gebühren und Preiserhöhungen gestiegenen Lebenserhaltungskosten nicht mehr abgedeckt. Sie sind von Teuerungen stärker betroffen, das bewirkt daher auch eine Kaufkraftminderung. Zu bedenken ist auch, dass



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

dieser Personenkreis zum überwiegenden Teil AlleinverdienerInnen umfasst und somit der gesamte Lebensunterhalt von nur einer Pension bestritten werden muss.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Regierung auf, sich künftig bei der Anpassung der ASVG-Pensionen am Preisindex für PensionistInnenhaushalte PIPH und nicht am VPI zu orientieren. In Zukunft soll ein realer Inflationsausgleich sowie ein Einkommenszuwachs sichergestellt werden

AntragstellerInnen: , HG VIII, HG III

I / 11

Änderung des Pensionskassen-Gesetzes und Abfederung der bisherigen gravierenden Kürzungen der Pensionskassen-Pensionen

Die Pensionskassen haben mit einem Ergebnis in der Veranlagung von 2,1 Prozent (Zahlen der Österreichischen Kontrollbank) im Jahresdurchschnitt der letzten 10 Jahre derartig schlecht gewirtschaftet, dass in einzelnen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGs) Kürzungen der Pensionskassen-Pensionen um bis zu 45 Prozent (!) eingetreten sind.

Eine von der AK in Auftrag gegebene Vergleichsstudie zeigt, dass Österreich das einzige Land ist, in dem die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten das Risiko bezüglich der Verfehlung der planmäßigen Erträge durch die Pensionskassen alleine zu tragen haben. Es muss daher ein durch die Pensionskassen garantierter Mindestertrag eingeführt werden.

Die Dotierung einer Schwankungsrückstellung macht solange keinen Sinn, solange die Pensionskassen-Pension unter der vertraglich vereinbarten Höhe liegt.

Die jährliche durchschnittliche Performance der letzten 10 Jahre liegt bei 2,1 Prozent. Selbst für die im Zuge einer geplanten Novelle des Pensionskassengesetzes vorgesehene „SicherheitsVRG“, für die ein Rechnungszins von 2,25 Prozent ins Auge gefasst wird, ist daher eine jährliche Pensionskürzung von mindestens 0,15 Prozent zu erwarten ($2,1 - 2,25 = -0,15$ Prozent).

Die Herausnahme des eigenen Kapitals stellt also unter den gegenwärtigen Bedingungen die einzige Alternative dar, sein Kapital vor weiteren Kürzungen zu retten.

Die Forderung nach einer steuerlichen Stütze zur Abfederung der hohen bisherigen Pensionskürzungen gründet auf der Verantwortung des Staates für die Unerreichbarkeit der Ertragsziele der Pensionskassen. Der Staat hat gesetzlich und im Verordnungsweg die Rahmenbedingungen für das Pensionskassensystem festgelegt und die unrealistisch hohen Rechnungszinsen (=Ertragserwartung) in den Verträgen genehmigt. Er hat dabei schwerwiegende Fehlentscheidungen zu verantworten. Der Staat ist also gefordert, Konsequenzen aus seiner unleugbaren Mitverantwortung an der Pensionskassenmalaise zu ziehen und den Geschädigten mit steuerlichen Maßnahmen entgegen zu kommen.

Eine pauschale Entsteuerung des in der Pensionskasse befindlichen Kapitals bringt auch klare Vorteile für den Staat. Sie bringt ihm sofort wirksame hohe Mehreinnahmen – heute in einer Zeit der extremen Budgetanspannung – zuerst aus der Pauschalsteuer, sodann auf Dauer aus dem Mehrwertsteueraufkommen infolge der erhöhten Kaufkraft der PensionskassenpensionsbezieherInnen.



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Regierung auf, das Pensionskassengesetz in folgenden Punkten zu ändern, um dieses europaweit schlechteste PKG einigermaßen funktionsfähig zu machen:

- **Einführung einer wirksamen Mindestertragsgarantie für Pensionskassen-Pensionen**
Es ist für Pensionskassen-Pensionen eine wirksame und realistische Mindestertragsgarantie zumindest in der halben Höhe des dem jeweiligen Vertrag zugrunde liegenden Rechnungszinses vorzusehen. Die Kosten dafür sind im Schadensfall von den Pensionskassen zu tragen. Eine Belastung der Pensionskassen-Berechtigten – wie derzeit gehandhabt – wird strikt abgelehnt.
- **Verbindliche Befreiung der Pensionskassen-Leistungsberechtigten von der Dotierung einer Schwankungsrückstellung nach eingetretenen Verlusten (Änderung von § 24 –PKG)**
§ 24a (2) des Pensionskassengesetzes ist wie folgt zu ergänzen:
Eine Dotierung der Schwankungsrückstellung erfolgt nur unter der Maßgabe, dass der der Deckungsrückstellung gutgeschriebene Veranlagungsertrag im Durchschnitt der gesamten Laufzeit seit dem Wirksamwerden des Pensionskassenvertrages den vereinbarten Rechnungsmäßigen Überschuss erreicht hat. Solange dies nicht der Fall ist, ist die/der Leistungsberechtigte von der Dotierung der Schwankungsrückstellung verbindlich befreit.
- **Optionale steuerfreie oder steuerbegünstigte Auszahlung des in der Pensionskasse noch vorhandenen individuellen Deckungskapitals**
Es muss die optionale Möglichkeit geschaffen werden, sich das in der Pensionskasse noch vorhandene individuelle Deckungskapital steuerfrei oder steuerbegünstigt auszahlen zu lassen. Der Auszahlungsbetrag muss Deckungskapital, Schwankungsrückstellung und Auszahlungsreserve umfassen. Ein „versicherungstechnischer Abschlag“ wird grundsätzlich abgelehnt.
- **Abfederung bereits entstandener Verluste bei den Pensionskassen-Pensionen durch einmalige pauschale Vorversteuerung der Deckungsrückstellung**
Die Pensionskassen haben so schlecht gewirtschaftet, dass in einzelnen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGs) Kürzungen der Pensionskassen-Pensionen um bis zu 45 Prozent (!) eingetreten sind.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Regierung auf, zur Abfederung dieser bereits entstandenen außerordentlich hohen Verluste, es den LeistungsbezieherInnen zu ermöglichen, durch Entrichtung einer einmaligen Pauschalsteuer auf die Deckungsrückstellung im Ausmaß von bis zur Höhe des halben Steuersatzes auf das lohnsteuerpflichtige Jahreseinkommen (im Regelfall ASVG- plus Pensionskassenpension), das gesamte Pensionskapital in der Pensionskasse end zu besteuern und damit ab diesem Zeitpunkt eine permanente Steuerfreiheit der Pensionskassen-Pension zu erreichen.



Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht Arbeitsrecht, Pensionskasse

AntragstellerIn: Frauenabteilung

I / 12

Modellbeschreibungen, Profile

Es gibt eine unterschiedliche Bewertung technischer, sozialer bzw. Verwaltungsarbeit. Dabei ist besonders darauf Bedacht zu nehmen, dass auf Grund der definierten Anforderungen, Modellstellen für beide Geschlechter gleich zugänglich sind.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass die entwickelten Modellstellenbeschreibungen und Profile auf ihre Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen untersucht werden.



Arbeitszeit und Humanisierung

Inhaltsverzeichnis

<i>AntragstellerInnen: Bundesvorstand, LG Burgenland, LG Oberösterreich, LG Salzburg, HG II, HG III, Frauenabteilung, Jugendabteilung</i>	<i>II / 1</i>	23
Leitantrag _____		
<i>AntragstellerInnen: Frauenabteilung, HG II</i>	<i>II / 2</i>	31
Gender Medicine _____		



Arbeitszeit und Humanisierung

AntragstellerInnen: Bundesvorstand, LG Burgenland, LG Oberösterreich, LG Salzburg, HG II, HG III, Frauenabteilung, Jugendabteilung

II / 1

Leitantrag

ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz

Eine aktuelle Wifo-Studie hat ergeben, dass in Österreich alleine sechs körperliche Arbeitsbelastungen rund 23 Prozent der Krankenstände ausmachen. Diese rein physischen Belastungsfaktoren verursachen 2,8 bis 3,1 Milliarden Euro jährlich an gesamtwirtschaftlichen Kosten. Diese Kosten stellen eine Minimalschätzung dar, denn krankmachende psychische Arbeitsbelastungen wie Stress und Arbeiten unter Zeitdruck wurden hierbei noch nicht mit ein gerechnet. Ergebnisse aus anderen Studien lassen schließen, dass insgesamt bis zu 50 Prozent der Krankenstände auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückgehen. Die beruflich bedingten Krankheiten werden nur zu einem Teil als Berufskrankheiten anerkannt. Zu viele MitarbeiterInnen müssen wegen Berufsunfähigkeit frühpensioniert werden.

Arbeitsbelastung gepaart mit immer mehr verkomplizierten gesetzlichen Vorgaben, ist für die MitarbeiterInnen des öffentlichen Dienstes nicht mehr tragbar und höhlt die zur vollen Zufriedenheit erbrachten Leistungen der öffentlichen Hand zukünftig aus.

Täglich sind MitarbeiterInnen gesundheitsgefährdenden oder zumindest stark belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Jedes Jahr ereignen sich Österreichweit rund 120.000 Arbeitsunfälle im engeren Sinn (mit Wegunfällen). MitarbeiterInnen klagen ständig über gesundheitliche Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz oder mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen sieht die Ursache ihrer Erkrankungen in ihrem Arbeitsumfeld. Die derzeitige schwierige wirtschaftliche Situation, die vielfach zu einer Angst um den Arbeitsplatz führt, verstärkt diese Problematik.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- großes Augenmerk muss auf die entsprechende Information über Belastungen am Arbeitsplatz, deren Evaluierung und Behebung und vor allem auf Maßnahmen zur Verhinderung neuartiger Belastungen gelegt werden
- zum Ausgleich von Arbeitsbelastungen müssen daher Erholungszeiten in die Tätigkeit eingebaut werden. Die Erholungszeit soll die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen erhalten und eine möglichst gleich bleibende Leistungserbringung sicherstellen
- eine Modernisierung des ArbeitnehmerInnen-, aber vor allem des Bedienstetenschutzes. Nicht die Erfüllung von Mindestvorschriften soll dabei das Ziel sein, sondern die Gestaltung eines nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- ArbeitspsychologInnen (neben Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen) als 3. Präventivfachkraft gesetzlich zu verankern
- die Primärprävention muss im Vordergrund stehen, damit arbeitsbedingte Erkrankungen erst gar nicht entstehen können
- eine einheitliche und flächendeckende Prävention und Gesundheitsförderung in allen Städten und Gemeinden könnte großes menschliches Leid verhindern und gleichzeitig sehr viel Geld sparen
- eine adäquate und sichere Arbeitskleidung bzw. persönliche Schutzausrüstung (PSA) für alle Lehrlinge, welche von dem/der DienstgeberIn zur Verfügung gestellt werden muss



Arbeitszeit und Humanisierung

- zur finanziellen Entlastung der GuK SchülerInnen und zur Erfüllung der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmung die Bereitstellung kostenloser Dienstschuhe durch den/die DienstgeberIn
- Einhaltung der Arbeitszeitregelungen im Straßen- und Winterdienst
- weiters sollen Verhandlungen aufgenommen werden, welche eine Begrenzung der Bereitschaft und Rufbereitschaften im Straßendienst zum Ziel haben

Arbeitszeit und Gesundheit

Der Faktor Zeit ist für das Ausmaß der Belastung und Beanspruchung im Arbeitsleben von entscheidender Bedeutung. Zahlreiche nationale und internationale Studien belegen, dass permanent verlängerte Arbeitszeiten (Überstunden) trotz unterschiedlicher Ausprägungen zu einem höheren Herzinfarktisiko führen und die Blutdruckwerte signifikant ansteigen lassen. Weiteres wurde aufgrund der Mehrarbeit (Wochenarbeitszeiten über 40 Stunden) eine erhöhte Neigung für chronische Infektionen, erhöhte Mortalitätsraten sowie ein erhöhtes Krebsrisiko (untersucht bei Ärzten) festgestellt. Zusätzliche Belastungsfaktoren, wie z.B. psychosoziale Einflüsse, hohe Verantwortung und wenig Kontrolle bei der Arbeit sind dabei besonders zu berücksichtigen. Mit zunehmendem Alter nehmen die gesundheitlichen Beschwerden deutlich zu. Auch die Nachschichtarbeit führt auf Dauer zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Schädigungen, da der Mensch permanent gegen seinen Tag-Nacht-Rhythmus (Circadianrhythmus) arbeiten muss. Weiters zeigen neuere Analysen von meldepflichtigen als auch von tödlichen Arbeitsunfällen, dass das Risiko jenseits der siebenten oder achten Arbeitsstunde exponentiell ansteigt und somit auch die Arbeitseffizienz deutlich sinkt.

An die künftige Gestaltung von Arbeitszeit werden hohe Ansprüche gestellt. Um all diese Anforderungen in ein reibungslos funktionierendes System zu integrieren, sind intelligente Arbeitszeitmodelle gefragt. Die Arbeitszeitgestaltung sollte sich der jeweiligen Lebensphase individuell anpassen und die privaten Interessen und Anforderungen an die Lebensgestaltung, z.B. mehr Familienzeit, Pflege von Angehörigen mit den beruflichen Erfordernissen verbinden. Insbesondere die Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älter werdender ArbeitnehmerInnen müssen zu zentralen gesellschaftlichen und betrieblichen Themen werden. Dabei ist es nicht damit getan, die Dauer der aktuellen Berufsfähigkeit zu verlängern, erforderlich ist vielmehr ein grundsätzlich neues Denken für eine andere berufliche Lebens- und Arbeitslaufbahn.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- Ausdehnung der Höchstarbeitszeit auf 65 Stunden pro Woche ist striktest abzulehnen
- Umsetzung von Lebensphasenarbeitszeitmodellen
- weitgehende Vermeidung von atypischen belastenden Arbeitszeitmodellen bei der Beschäftigung älterer MitarbeiterInnen bzw. flexible Arbeitszeit im Sinne der DienstnehmerInnen auch im Schichtbetrieb
- schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit (z.B. Gleitpension, Altersteilzeit wie im ASVG)
- Unterbrechung, Regenerationszeiten, größere Autonomie der Dienststellen hinsichtlich Gestaltung und Einsatz von gendgerechten Arbeitszeitmodellen unter Einbindung der MitarbeiterInnen und Personalvertretung/Gewerkschaft
- flexible Pausengestaltung – neben der Dauer und Lage der Arbeitszeit ist auch der Pausengestaltung (= Regenerationszeit) besonderes Augenmerk zu widmen. Abhängig von der Arbeitslast erhöht sich der Pausenbedarf mit steigendem Alter.

Altersgerechte Arbeitswelt

Die Alterung der Bevölkerung in den Industriestaaten hat hohe Aufmerksamkeit in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion gefunden. In der heutigen Zeit wird zunehmend über die Auswirkung der Alterung auf die Arbeitswelt, Wirtschaftswachstum und die Innovationsfähigkeit



Arbeitszeit und Humanisierung

von Unternehmen diskutiert. Im Zuge des demographischen Wandels werden in den nächsten Jahren die 45-Jährigen die größte Gruppe unter den Beschäftigten bilden.

Dazu kommen die Pensionsreformen der letzten Jahre, die ab dem Jahr 2014 im Regelfall praktisch keine Möglichkeit mehr geben, vor dem Regelpensionsalter in den Ruhestand zu gehen. Doch allein das Pensionsantrittsalter zu erhöhen, ohne begleitende Maßnahmen am Arbeitsmarkt, auf betrieblicher und individueller Ebene zu setzen, wird wohl kaum zu den gewünschten Effekten führen. Gleichzeitig gibt es in vielen Bereichen und Branchen ArbeitnehmerInnen, die aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen lange vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter arbeitsunfähig werden.

Diese Entwicklung hat erheblichen Einfluss auf die Arbeitswelt. Daher ist der Erhalt der Arbeitsfähigkeit eine wichtige Voraussetzung für das zukünftige Arbeitsleben!

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- maßgeschneiderte Weiterbildungsmaßnahmen für alle MitarbeiterInnen
- Bereitstellung altersadäquater Arbeitsbehelfe hinsichtlich physischer und psychischer Belastungen
- verstärkte verpflichtende Einbindung der ArbeitsmedizinerInnen, ArbeitspsychologInnen, div. Fachleute, etc.
- flexible dienststelleninterne Umstrukturierungen, der Altersstruktur der DienstnehmerInnen angepasst
- Verankerung von Wissenstransfer von Älteren an Jüngere im Anforderungsprofil – unter dem Motto „Nicht Abbau sondern Umbau“
- einen Wechsel des Arbeitsplatzes bzw. Tätigkeitsfeldes dienststellenintern und -extern leichter als bisher ermöglichen (durchlässige Bedienstetenkategorien)
- bestehendes Nebengebührensysteem ermöglicht vielfach einen Aufgabenwechsel nur unter gravierenden Einkommenseinbußen (Nebengebührensysteem und Dienstordnungen, KV anpassen – (Abfederungsmodelle, Einschleifregelungen)
- Entwicklung von Maßnahmen zur Abfederung von Einkommensverlusten bei krankheitsbedingtem Tätigkeitswechsel, bei gleichzeitiger Erhöhung der Akzeptanz, diesen Tätigkeitswechsel als gesundheitsfördernde Maßnahme zu erkennen
- Einführung einer „Gesundheitswoche“ zur Verlängerung der Erholungsphasen und Nutzung für gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Bildungspolitische Maßnahmen, Veränderungen im Dienst- und Besoldungsrecht und des Kollektivvertrages, Arbeitsmarktpolitik, Weiterentwicklung der ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutzbestimmungen

Mobbing beginnt im Alltag

Von „normalen“ Konflikten und Streitereien unterscheidet sich Mobbing dadurch, dass es gezielt, systematisch und über einen längeren Zeitraum mit der Absicht betrieben wird, „auszugrenzen bzw. vom Arbeitsplatz zu vertreiben“. Von Mobbing Betroffene werden gekündigt oder sind durch die langen „Quälereien“ am Arbeitsplatz arbeitsunfähig geworden. Wenn man Mobbing eindeutig von alltäglichen Konflikten und Streitereien abgrenzt, dann wird das wahre Ausmaß des Problems deutlich.

Die über Monate und Jahre andauernden Feindseligkeiten der MobberInnen führen bei den Gemobbten zu verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden und dauerhafte Erkrankungen. Mobbing ist in diesem Zusammenhang ein bedeutender Belastungsfaktor, der zusätzlich neben den anderen täglichen Belastungen das berühmte „Fass zum Überlaufen“ bringt.



Arbeitszeit und Humanisierung

Prinzipiell ist es unabdingbar Präventivmaßnahmen im Fall von Mobbing, Staffing, Bullying und Bossing einzusetzen. Es müssen rechtliche Grundlagen geschaffen werden, um Menschen die unter den angeführten Folgen leiden, einen rechtlichen Schutzmechanismus zu bieten. Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang, die Aufnahme aller Begrifflichkeiten als Straftatbestand in das Strafgesetzbuch. Bei Zuwiderhandlung und Verletzung der Fürsorgepflicht durch DienstgeberIn oder ArbeitgeberIn müssen auch Verwaltungsstrafmaßnahmen möglich sein.

Störungen, die bereits oft in der Frühphase von Mobbing auftreten:

- Schlafstörungen
- Migräne und Spannungskopfschmerzen
- Verspannungen, Herzbeschwerden
- Kreislaufprobleme
- Erschöpfungszustände

Als langfristige Folgen von Mobbing kann es neben den körperlichen bzw. psychosomatischen Beschwerden auch zu psychischen Beeinträchtigungen und Erkrankungen kommen, wie z.B.

- Konzentrationsprobleme, Gedächtnisstörungen
- Selbstzweifel, Selbstunsicherheit
- Depressionen, Antriebslosigkeit, Weinkrämpfe
- Gefühle der Verzweiflung und Selbsttötungsgedanken
- Paranoide Zustände, Verfolgungswahn

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- Einsatz von Führungskräften nicht nur im Hinblick auf Fachkompetenzen sondern auch auf Sozialkompetenz
- verpflichtende Führungskräftebildungen im Bereich „Soziale Kompetenz“
- mehr Personal und Interventionsmöglichkeiten für die Mobbing- und Konfliktberatungsstellen
- belastende Arbeits- und Organisationsabläufe vermeiden bzw. ArbeitspsychologInnen beiziehen
- offenes Gesprächsklima innerhalb des Betriebes fördern (z.B. Führungskräfte – Coaching)
- eine Betriebs- oder Leistungsvereinbarung abschließen, in der Mobbinghandlungen als verpönte Praktiken verurteilt und geahndet werden
- verpflichtende interne Aus- und Weiterbildungen für alle MitarbeiterInnen
- flächendeckende Ausbildung von KonfliktlotsInnen
- Mobbing, Staffing, Bullying oder Bossing sind vorsätzliche Körperverletzungen und daher als Delikte im Strafgesetzbuch aufzunehmen
- bei nachgewiesener Nichteinschreitung im Fall von Mobbing, Staffing, Bullying oder Bossing ist die Möglichkeit eines Verwaltungsstrafverfahrens gegenüber der ArbeitgeberIn/DienstgeberIn einzuführen

Betriebliche- und berufliche Gesundheitsförderung

Verdichtung der Arbeitsanforderungen, gesundheitliche Beschwerden durch hohe Arbeitsbelastungen (Lärm, Hitze, Staub, usw.), wirken sich genauso negativ auf das Arbeitsklima aus, wie Führungsschwäche, Arbeits- und Beinaheunfälle, Sucht, Konflikt/Mobbing und innere Kündigung.

Damit Menschen lange gesund, motiviert und zufrieden in der Arbeitswelt bleiben können, muss dies entsprechend vorbereitet und unterstützt werden.



Arbeitszeit und Humanisierung

Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) muss für die Unternehmen und Betriebe angesichts wachsender Arbeitsbelastungen, gesundheitlicher Einschränkungen sowie des Anstiegs psychischer Erkrankungen ein wichtiges Thema sein!

Sie ist als eine Organisationsentwicklungsstrategie zu begreifen, da sie sich so nah wie möglich an jenen Faktoren der Arbeitswelt orientiert, die Krankheiten auslösen können.

Die Zielsetzungen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bestehen in der Schaffung von menschenwürdigen und menschengerechten Arbeitsplätzen.

Sie umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von ArbeitgeberInnen, MitarbeiterInnen und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, wobei die Maßnahmen der BGF bei der **Verhältnisprävention** (Ursachenbekämpfung) ansetzen sollen, selbstverständlich ergänzt um die **Verhaltensprävention** (Bekämpfung der Symptome). Die beste **Grundlage für BGF-Maßnahmen** bieten die Ergebnisse der Ermittlung und Bewertung der Gefahren und Belastungen der Arbeitsplätze (Evaluierung), wobei hier die aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen als Arbeitsplatz-ExpertInnen für den am Projektablauf wichtig ist, um adäquate Problemlösungen zu entwickeln.

BGF ermöglicht folglich eine WIN-WIN-Situation und bringt sowohl den MitarbeiterInnen als auch den Gemeinden eine Reihe von Vorteilen (z.B. Verringerung individueller gesundheitlicher Risikofaktoren, Erweiterung der Fähigkeiten im Umgang mit Belastungen und der Fähigkeit, mit spezifischen Problemen besser umzugehen, Erhöhung der Kompetenz der Beschäftigten in Gesundheitsfragen, Steigerung von Arbeitszufriedenheit, Verbesserung des Betriebsklimas, Fehlzeitenreduzierung bzw. Verminderung von Krankenständen bei den MitarbeiterInnen).

Fachkundige Hilfe bieten ArbeitsmedizinerInnen, ArbeitspsychologInnen, Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen, wie sie das ArbeitnehmerInnenschutz- und die Bedienstetenschutzgesetze der einzelnen Bundesländer vorsehen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- Betriebsvereinbarungen sollen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erzwingbar durchsetzen können
- flächendeckende Ausbildung von GesundheitslotsInnen
- verpflichtende Führungskräftebildung – Gesundes Führen
- einheitliche und flächendeckende Gesundheitsförderung in den Städten und Gemeinden
- gesunde Pausen (Powersnapping, Aktivpausenräume, flächendeckende Einführung eines Bildschirmschoners mit Bewegungsübungen)
- verpflichtende Gesundheitszirkel zur Überprüfung der aktuellen Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz
- im Zeichen der Gesundheitsförderung sollen hinkünftig ArbeitnehmerInnen einen Rechtsanspruch darauf erhalten, von den ArbeitgeberInnen einmal im Halbjahr zu gesundheits- und präventionsfördernden Informationsveranstaltungen, basierend auf ihre Tätigkeit, eingeladen zu werden
- um das engagierte und qualifizierte Personal im Unternehmen auf Dauer halten zu können, bedarf es verpflichtender betrieblicher Gesundheitsförderung durch die DienstgeberInnen/ArbeitgeberInnen unter Miteinbeziehung der Personalvertretungen sowie die Möglichkeit alternsgerechter Arbeitszeiten. Ein Überdenken der Stundenverpflichtung für Bedienstete höheren Alters ist dabei ebenfalls von Nöten.



Arbeitszeit und Humanisierung

Stressprävention

Die Arbeitswelt verändert sich zunehmend. Hat man sich vor einigen Jahren im ArbeitnehmerInnen- bzw. Bedienstetenschutz noch in erster Linie um Sicherheitsvorkehrungen an Maschinen oder um ergonomische Sessel im Büro gekümmert, sind es heute die zunehmende Arbeitsmenge, schlechtes Betriebsklima und zu wenig Gestaltungsspielraum bei der Arbeit, welche die ArbeitnehmerInnen belasten.

Laut einer von Marketagent.com durchgeführten aktuellen Studie, bei der 500 berufstätige ÖsterreicherInnen zwischen 16 und 65 Jahren zum Thema Burn Out befragt wurden, fühlt sich jeder/e vierte ÖsterreicherIn von Burn Out bedroht, obwohl für 77,8 Prozent der ÖsterreicherInnen der Job einen hohen bis sehr hohen Stellenwert einnimmt und 84 Prozent Spaß an der Arbeit haben!

Internationale Studien belegen, dass Menschen, welche unter hohem psychischen Druck und mit geringem Handlungsspielraum arbeiten, um mindestens 50 Prozent mehr und um 75 bis 160 Prozent längere Krankenstände haben als Menschen, die nicht unter diesem Arbeitsstress leiden.

Psychische Erkrankungen sind bereits die zweitgrößte Gruppe der Neuzugänge in die Erwerbsunfähigkeitspension – größer ist nur mehr die Gruppe der Muskel- und Skeletterkrankungen, deren Ursachen aber auch oft auf psychische Belastungen zurückzuführen sind.

Burn Out kann beschrieben werden als ein über längere Zeit (Wochen, Monate) andauernder körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfungszustand, in dem es dem oder der Betroffenen nicht mehr möglich ist, sich durch normale übliche Regenerationsphasen (z.B. Urlaubswache) zu erholen.

Um Burn Out vorzubeugen ist es unabdingbar, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Letztlich geht es darum, Stress zu vermindern, an einem menschlichen Betriebsklima zu arbeiten, Anerkennung zur Unternehmenskultur zu machen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- vermehrte Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Fortbildungsangebote (Kommunikation, Informationsaustausch,...)
- Fortbildung und Qualifizierung regelmäßig den Erfordernissen der Arbeit anpassen
- Tätigkeitswechsel für möglichst viele MitarbeiterInnen
- vermehrter Einsatz von ArbeitspsychologInnen und die Erweiterung des betrieblichen Sozialdienstes (SozialarbeiterInnen, GesundheitsberaterInnen,...)
- Möglichkeiten der Wertschätzung (Teamcoaching, MitarbeiterInnenorientierungsgespräche in Begleitung mit Jobcoaches, betriebliches Eingliederungsmanagement,...)
- Aus- und Fortbildung für Führungskräfte
- Stresspräventionsorientierte Gesundheitszirkel
- verpflichtende Führungskräftebeurteilung durch MitarbeiterInnen
- geringe Umgebungsbelastungen (bezüglich Lärm, Klima, Staub, etc.)
- ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze (richtige Arbeitshöhe, ergonomische Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes, körpergerechtes Heben und Tragen, etc.)
- Anerkennung von Burn Out als Berufserkrankung sowie gesetzliche Präventivmaßnahmen verankern

Menschen mit Behinderung, psychischen und/oder chronischen Erkrankungen

Nach Schätzungen der EU-Kommission sind in Europa rund 10 Prozent der Bevölkerung behindert. Dies bedeutet, dass in Österreich ca. 800.000 Menschen mit Behinderung leben. Behinderungen sind sehr individuell. Seien es rein körperliche Einschränkungen, verminderte Sinneswahrnehmungen durch Seh- oder Hörbehinderungen, Lernbehinderungen oder Erkrankungen.



Arbeitszeit und Humanisierung

Dank neuer Berufsbilder, Computerarbeitsplätzen oder technischen Hilfsmitteln können heute mehr Menschen mit Behinderung aktiv am Berufsleben teilnehmen und ihren Teil zum Unternehmenserfolg beitragen. Doch leider stehen noch immer der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, psychischen und/oder chronischen Erkrankungen Vorurteile der ArbeitgeberInnen gegenüber, beispielsweise, dass diese Personengruppe keine Leistung erbringen kann und noch dazu unkündbar ist. Diese Vorurteile entstehen aus Informationsmangel und Berührungängsten. Doch bei der Einstellung von Betroffenen ist nicht primär die Art und Schwere der Behinderung oder Beeinträchtigung von Bedeutung, sondern die Kombination der Fähigkeiten der betreffenden Person mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Menschen mit Behinderung, psychischen und/oder chronischen Erkrankungen erbringen gleichwertige Leistungen – sofern sie richtig beurteilt, gezielt eingesetzt und schrittweise eingeführt werden.

Erfahrungen zeigen, dass MitarbeiterInnen mit Behinderung Teams bereichern können. Vor allem dann, wenn nach dem Kennenlernen schnell etwaige erste Unsicherheiten und „Berührungängste“ abgebaut sind, und schließlich der Mensch und nicht mehr die Behinderung im Mittelpunkt steht.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- die Einhaltung und Erfüllung der Behinderteneinstellungsquote
- es ist sicherzustellen, dass MitarbeiterInnen – im Falle von gesundheitlichen Einschränkungen, welche sie während des Erwerbslebens erleiden – das Verbleiben in der Arbeitswelt ermöglicht wird (z.B. durch Berücksichtigung von gesundheitlichen Einschränkungen bei der Personalbedarfsberechnung)
- Überarbeitung der Rechtsstellung von Behindertenvertrauenspersonen
- Behinderten-/Kündigungsausschuss um die Interessen von Menschen mit Behinderung bei Kündigungsverfahren optimal zu gewährleisten, sind Behindertenvertrauenspersonen in die Kündigungsausschüsse erster und zweiter Instanz als ordentliche Kommissionsmitglieder aufzunehmen
- Erhöhung der Ausgleichstaxe auf ein Beschäftigungssicherndes Ausmaß (z. B. Branchen KV-Lohn oder je länger der Beschäftigungspflicht nicht nachgekommen wird, umso teurer wird es für den Arbeitgeber)
- flächendeckende barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze (Einrichtungen, Arbeitsflächen, Licht, Klima, etc.)
- die Einhaltung des ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutzgesetzes im Bezug auf Einsatz der ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen haben bei der Übertragung von Aufgaben an ArbeitnehmerInnen deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen, dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen
- Ausweitung der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, die Möglichkeit der persönlichen Aus- und Weiterbildung, die Realisierung der Chancengleichheit (Sprache, Geschlecht, Behinderung)
- verpflichtende Schulungen für Führungskräfte „Soziale Kompetenz“, Chancengleichheit, Antidiskriminierung
- verstärkten Einsatz von betrieblichen SozialarbeiterInnen und ArbeitsmedizinerInnen für Menschen mit Behinderung, psychischen und/oder chronischen Erkrankungen, um eine qualitätsgesicherte Beratung zu gewährleisten
- die Einstufungsverordnung zur Anerkennung einer begünstigten Eigenschaft als begünstigt behinderte/r ArbeitnehmerIn des Bundessozialamtes ist nach neuesten Erkenntnissen der heutigen Arbeitswelt anzupassen



Arbeitszeit und Humanisierung

Gender Medicine

Nach wie vor werden Medikamente überwiegend an Männern erprobt. Die Wirkung der Medikamente ist bei Männern und Frauen unterschiedlich. Bei allen Fördervorhaben im Gesundheitswesen sowie in Behandlungs-, Versorgungs- und Präventionsprogrammen müssen geschlechterbezogene Aspekte berücksichtigt werden.

Weiters ist dafür Sorge zu tragen, dass eine Einkommensgerechtigkeit geschaffen wird, da auf Grund der nachgewiesenen Einkommensunterschiede Frauen wesentlich mehr von Selbstbehalten im Gesundheitswesen betroffen sind.

Dringende Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den Gesundheits- und Sozialberufen und Einführung der flächendeckenden, für die Träger verpflichtenden Standards für die Pflegepersonalbereitstellung

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Pflegeberufen haben sich in den letzten Jahren dramatisch verschlechtert. Nach der Studie „Pflegerotstand in Österreich“ werden die körperlichen Belastungen in der Pflege als beträchtlich beurteilt. Die Schwere der Tätigkeit wird mit jener von Bauarbeitern verglichen und sie bewirkt, dass eine Berufsausübung bis zum gesetzlichen Regelpensionsalter kaum erreicht wird. Besondere psychische Belastungen ergeben sich zudem aus dem Umgang mit Schwerkranken und Sterbenden und der Konfrontation mit Krankheit, Leid und Tod (vgl. Krajc/Nowak „Pflegerotstand in Österreich“, Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie 2003).

Auch eine im April 2010 veröffentlichte und von der AK Niederösterreich in Zusammenarbeit mit der Nö. Ärztekammer bzw. der AK Wien in Auftrag gegebene Studie über Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in den Gesundheitsberufen hat eine hohe Burn Out Gefährdung ergeben.

Burn Out ist den Autoren zufolge kein „Zustand“, sondern ein CHRONISCHER PROZESS einer Erosion der Arbeitsfähigkeit und bedroht spätestens in seiner höchsten Phase die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitsqualität ernsthaft. Eine zentrale Aussage dieser Studie ist, dass über ein Fünftel (22 Prozent) bei den (nichtärztlichen) Gesundheitsberufen von Burn Out bedroht sind.

Die Folgen von belastenden und krankmachenden Arbeitsbedingungen beschränken sich meist nicht auf die Beschäftigten und deren Familien, sondern haben oft auch auf PatientInnen Auswirkungen, wenn die notwendige Zeit nicht zur Verfügung steht. PatientInnen haben aufgrund des Pflegevertrages einen Anspruch auf medizinische Behandlung und Pflege nach lege artis. Sie benötigen aber in ihrer schwierigen Lebenssituation (Schmerzen, Unsicherheit etc.) auch Zuwendung und Aufklärung.

Darüber hinaus ist allgemein bekannt, dass Zeitdruck und belastende Arbeitsbedingungen die Fehlerquote zusätzlich erhöhen. Daher ist es auch aus PatientInnensicht erforderlich, Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die ein Arbeiten nach qualitätssicheren Kriterien ermöglichen. Obwohl es schon seit geraumer Zeit anerkannte Modelle für die Berechnung des Pflegepersonals überall gibt, werden diese nicht eingesetzt. Die für die Bereiche der Seniorenzentren gültigen Mindestpersonalstandards ist eigentlich das Höchste worauf die Beschäftigten aber auch die Heimbewohner hoffen können.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

eine sofortige Einführung der flächendeckenden, für die Träger verpflichtenden Standards für die Pflegepersonalbereitstellung damit unser Gesundheitssystem den derzeitigen und zukünftigen Anforderungen gerecht wird



Arbeitszeit und Humanisierung

AntragstellerInnen: Frauenabteilung, HG II

II / 2

Gender Medicine

Bis vor kurzem hat die medizinisch-pharmazeutische Forschung überwiegend Medikamente an Männern erprobt, obwohl bekannt ist, dass Frauen und Kinder andere Symptome aufweisen. Jahrzehntlang wurde diesem Aspekt in der Medizin zu wenig Bedeutung beigemessen. Die in den letzten Jahren begonnene Forschung auf diesem sehr bedeutendem Gebiet ist zu intensivieren. Das Wissen um Diagnoseerstellung, Therapieansätze, Medikamentenvergabe-/und Entwicklung sowie Präventionsmaßnahmen muss dementsprechend auch in den Lehrplänen der unterschiedlichen Ausbildungen in den Gesundheitsberufen verankert werden. Das bedarf auch flächendeckend Genderkompetenter Lehrender, auch bei den nicht-ärztlichen Ausbildungen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- Intensivierung der Forschung
- Integration von Gender Medicine in die Lehrpläne der nicht ärztlichen Gesundheitsberufe. Das Wissen um Diagnoseerstellung, Therapieansätze, Medikamentenvergabe-/und Entwicklung sowie Präventionsmaßnahmen müssen dementsprechend auch flächendeckend von genderkompetenten Lehrenden vermittelt werden

Gesundheitsfördernde Maßnahmen

dürfen für die DienstgeberIn/ArbeitergeberIn in Zukunft kein Schlagwort mehr sein. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist verpflichtend umzusetzen. Durch weit reichende Veränderungen in den Arbeitsabläufen ist es notwendig, gesundheitsfördernde Maßnahmen zu erweitern und die DienstgeberIn/ArbeitergeberIn in die Pflicht zu nehmen diese in den Betrieben zu installieren bzw. zu erweitern.

Dazu gehört auch die Formulierung und Umsetzung eines nationalen Präventionskonzeptes, klare Qualitätsregeln für die betriebliche Gesundheitsförderung, die auf die Reduktion von Gesundheitsgefährdungen durch die Arbeitsbedingungen an den Arbeitsplätzen ausgerichtet werden muss.

Neben der Notwendigkeit das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz laufend den sich ständig ändernden Bedingungen der Arbeitswelt anzupassen, ist es unerlässlich, dass die Einhaltung des derzeit bestehenden Gesetzes, im Hinblick auf physische und psychische Belastungen, auch praktiziert wird! Die Reduktion von ArbeitsinspektorInnen aus Einsparungsgründen ist hierbei kontraproduktiv!

Der nächste wichtige Schritt wäre die Förderung und Unterstützung von Betrieben bei der Implementierung von Gesundheitsförderungsprogrammen, sowie bei der Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen nach langen Krankenständen. Die Bereitschaft diesbezüglich Maßnahmen zu setzen, sollte belohnt werden. Bei Unternehmen, die sich weigern derartige Schritte zu setzen, sollten Sanktionen greifen.

Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit auf freiwilliger Basis Teilzeit in Anspruch nehmen zu können, sind weitere Maßnahmen, die die Verweildauer im Beruf realistisch verlängern würden und die sich positiv auf die Belegschaft auswirken könnten. Voraussetzung ist allerdings, dass ein, dem Arbeitsaufwand entsprechender Personalstand gegeben ist. Realität ist, dass Dienstposten abgebaut bzw. längere Zeit nach Freiwerden nicht nach besetzt werden. Ein Umstand,



Arbeitszeit und Humanisierung

der sich zusätzlich verschärfend auf die verbleibenden MitarbeiterInnen auswirkt und viele krankmachenden Faktoren in sich birgt. Deshalb ist die rasche Nachbesetzung von frei gewordenen Dienstposten ein absolutes Muss, ohne, dass sich jede weitere gesundheitsfördernde Maßnahme ad absurdum führt.

Der Dienstpostenplan ist an alle Fehlzeiten anzupassen, das wäre in präventivmedizinischer Hinsicht die wirksamste Maßnahme zur Burn Out Prophylaxe! Urlaube, Krankenstand, Fort- und Weiterbildung, Nachtschichtgutstunden, die verschiedensten Möglichkeiten von Karenzierungen, das Freijahr, etc. müssen eingerechnet werden, da es sonst zu einer dauerhaften Überbelastung des verbleibenden Personals kommt.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- die betriebliche Gesundheitsförderung ist verpflichtend umzusetzen
- die Formulierung und Umsetzung eines nationalen Präventionskonzeptes, klare Qualitätsregeln für die betriebliche Gesundheitsförderung, die auf die Reduktion von Gesundheitsgefährdungen durch die Arbeitsbedingungen an den Arbeitsplätzen ausgerichtet werden muss. Dazu gehören verpflichtende Gesundheitszirkel zur Evaluierung von Belastungen und Ressourcen
- die lückenlose Überprüfung der Einhaltung des derzeit bestehenden ArbeitnehmerInnen-Schutz-Gesetzes, im Hinblick auf physische und psychische Belastungen, wobei Sanktionen bei Nichteinhaltung greifen müssen. Hiefür ist eine angemessene Anzahl an ArbeitsinspektorInnen nötig!
- Förderung und Unterstützung von Betrieben bei der Implementierung von Gesundheitsförderungsprogrammen, sowie bei der Wiedereingliederung und Schaffung neuer adäquater Tätigkeitsbereiche für ArbeitnehmerInnen, die aus gesundheitlichen Gründen ihrer bisherigen Tätigkeit nicht mehr nachgehen können
- der Dienstpostenplan ist an die tatsächlichen Fehlzeiten anzupassen
- Berechnungen des Personalschlüssels im öffentlichen Gesundheitswesen müssen vereinheitlicht werden, damit Österreichweit derselbe Maßstab gelten kann. Bei vergleichenden Strukturkriterien und ähnlichem Leistungskatalog ist Qualitätssicherung allerdings nur durch Anpassung an das wegweisende Wiener Niveau möglich. Eine aufgrund messbarer Daten erstellte, ausreichende Personalausstattung ist für ein Gesundheitsversorgendes Unternehmen oberste Verpflichtung

Altersgerechte Arbeitsplätze

Die Anhebung des Pensionsantrittsalters führt zu einem Anstieg älterer Dienst- und ArbeitnehmerInnen in allen Berufsgruppen. Es ist dringend notwendig gezielte Maßnahmen zu setzen.

Einige Anregungen:

- Schaffung von finanziell abgesicherter Altersteilzeit
- die Bereitschaft bei hohem Altersdurchschnitt einer Belegschaft zusätzliche Dienstposten zu schaffen um Fehlzeiten zu kompensieren
- flexible Arbeitszeitmodelle müssen forciert werden
- Arbeitspsychologische Einrichtungen müssen erweitert und OrganisationspsychologInnen müssen in die Betriebe integriert werden
- Arbeitsorganisation und Arbeitszeit müssen abgestimmt werden
- der Schutz der Privatsphäre („ständige Verfügbarkeit am Handy“) muss gegeben sein
- die Leistung der MitarbeiterInnen muss Wert geschätzt werden
- Weiterqualifizierung muss gefördert werden (Möglichkeit zweiter Bildungsweg) um auch spät Berufenen neue Berufsfelder zu erschließen
- die Schaffung neuer adäquater Tätigkeitsfelder



Arbeitszeit und Humanisierung

So kann wertvolle berufliche Erfahrung im Unternehmen gehalten und auch im Interesse der ArbeitgeberInnen genutzt werden. Diese MitarbeiterInnen dürfen keinen Dienstposten ersetzen sondern ergänzen, zum Wohle der DienstgeberIn/ArbeitgeberIn und der Beschäftigten. Die einer hoch zivilisierten Gesellschaft entsprechend nötige Förderung der Wertschätzung von Erfahrung und Alter in der Gesellschaft und im Berufsleben könnte damit eingeleitet werden. Es muss Bewusstseinsarbeit für den Prozess des Älterwerdens geleistet werden, z.B. in Workshops, Fortbildungen und Informationskampagnen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- Schaffung Alternsgerechter Arbeitsplätze
- Altersteilzeit – Modelle
- zusätzliche Dienstposten um Fehlzeiten zu kompensieren
- flexible Arbeitszeitmodelle müssen forciert werden
- Arbeitspsychologische Einrichtungen müssen erweitert werden, und OrganisationspsychologInnen müssen in die Betriebe integriert werden
- Arbeitsorganisation und Arbeitszeit müssen abgestimmt werden
- Weiterqualifizierung muss gefördert werden (Möglichkeit zweiter Bildungsweg) um auch spät Berufenen neue Berufsfelder zu erschließen - die Schaffung neuer adäquater Tätigkeitsfelder
- Förderung der Wertschätzung von Erfahrung und Alter in der Gesellschaft
- es muss Bewusstseinsarbeit für den Prozess des Älterwerdens geleistet werden, z.B. in Workshops, Fortbildungen und Informationskampagnen.

Prävention

Neben speziell notwendigen Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen ist auch vermehrt auf verpflichtende Präventionsmaßnahmen zu achten, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, Beschäftigte bis zum regulären Pensionsantrittsalter im Arbeitsprozess halten zu können. Gerade Menschen in Berufen, die hohes soziales Engagement erfordern, sind aufgrund ihres spezifischen Tätigkeitsbereiches psychisch und physisch besonders belastet. Speziell im Gesundheits-/und Sozialbereich kommt noch hinzu: Der tägliche Umgang mit Krankheit, Tod und sozialem Elend erfordert ein besonderes Maß an Kraft, die selbstredend altersabhängig schwindet und durch besondere Maßnahmen abgemildert werden sollte.

Zur Gesundheitsförderung gehört im weitesten Sinn auch Fairness den weiblichen Beschäftigten gegenüber. Denn: „Was kränkt, macht krank“. Und, dass es in einem hoch entwickelten Land noch immer möglich ist, dass Frauen für die gleiche Arbeit bis zu **24,1** Prozent weniger Gehalt bekommen, dass die Mutterschaft im 21. Jahrhundert noch immer ein Karrierehindernis darstellt (wie z.B. der Verlust des Turnusplatzes bei der Ausbildung von ÄrztInnen) ist diesem schönen, reichen Österreich im 21. Jahrhundert nicht würdig.

Da eine fundierte Ausbildung, höhere Erwerbsquoten und Gesundheit die Basis für ein sicheres Sozial-/und Pensionssystem ist, werden wir Frauen uns weiterhin dafür einsetzen

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- verpflichtende Präventionsmaßnahmen und die Schaffung dementsprechender Rahmenbedingungen für die praktikable Umsetzung
- Einrichtung Arbeitspsychologischer Einrichtungen an den Dienststellen
- Etablierung von OrganisationspsychologInnen



Arbeitszeit und Humanisierung

- Schutz der Privatsphäre: weitgehende Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit → der Personalstand muss dem Leistungsspektrum angepasst sein
- soziale Kompetenz: ein Kriterium bei der Auswahl von Führungskräften
- Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb erhöhen
- wertschätzendes Verhalten den MitarbeiterInnen gegenüber: Betriebsvereinbarungen
- Fairness den weiblichen Beschäftigten gegenüber. Denn: „Was kränkt macht krank“. Chancengleichheit, gleicher Lohn für gleiche Arbeit!



Aus-, Fort- und Weiterbildung

Inhaltsverzeichnis

<i>AntragstellerInnen: Bundesvorstand, Frauenabteilung</i>	III / 1.	
Leitantrag _____		37
<i>AntragstellerIn: LG Niederösterreich</i>	III / 2.	
Lehrlinge – Übernahme der Internatskosten durch DienstgeberIn _____		39
<i>AntragstellerIn: LG Niederösterreich</i>	III / 3.	
Bildungsfreistellung _____		39
<i>AntragstellerIn: LG Oberösterreich</i>	III / 4.	
Gleichstellung des gehobenen Dienstes in der Gesundheits- und Krankenpflege mit den gehobenen medizinisch-technischen Diensten und den Hebammen _____		41
<i>AntragstellerIn: HG III</i>	III / 5.	
Betriebliche Bildungsfreistellung von 1 Woche pro Jahr _____		41
<i>AntragstellerIn: Frauenabteilung</i>	III / 6.	
Bildung _____		42
<i>AntragstellerIn: Frauenabteilung</i>	III / 7.	
Aus-, Fort- und Weiterbildung im Gesundheits- und Sozialwesen _____		43
<i>AntragstellerIn: Jugendabteilung</i>	III / 8.	
Qualitative Lehrausbildung _____		44
<i>AntragstellerIn: Jugendabteilung</i>	III / 9.	
Politische Bildung in den Berufsschulen _____		45
<i>AntragstellerIn: Jugendabteilung</i>	III / 10.	
Berufsgesetzliche Gleichstellung der AbsolventInnen der Gesundheits- und Krankenpflege und den zukünftigen AbsolventInnen des Fachhochschulstudienlehrganges Gesundheits- und Krankenpflege _____		46
<i>AntragstellerIn: Jugendabteilung</i>	III / 11.	
Wie viele Minuten hat eine Unterrichtseinheit _____		47
<i>AntragstellerIn Jugendabteilung</i>	III / 12.	
Studiengebühren sind keine Lösung _____		47
<i>AntragstellerIn: Jugendabteilung</i>	III / 13.	
Berufsreifeprüfung im Rahmen der Ausbildung zum Dipl.med.-techn. Fachdienst bzw. zur diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerIn _____		48



Aus-, Fort- und Weiterbildung

AntragstellerInnen: Bundesvorstand, Frauenabteilung

III / 1

Leitantrag

Bildung

Der Grundkonsens in der Europäischen Union sowie in Österreich über Bildung als Voraussetzung für erfolgreiche Volkswirtschaft der Zukunft ist fast verdächtig. Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung sowie VertreterInnen der Zivilgesellschaft bekennen sich dazu. Betrachtet man Aussagen von einzelnen RepräsentantInnen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Bildungsinstitutionen näher, so könnten die Unterschiede nicht größer sein. Es werden in der Diskussion über Bildung in Europa und Österreich Floskeln verwendet wie: „Lebenslanges Lernen (Lebensbegleitendes Lernen) wird in Zukunft für die Menschen unerlässlich sein“, „Die Zukunftschance erfolgreicher Volkswirtschaften liegt in der Aus- und Weiterbildung von Menschen“ oder „Die Wirtschaft braucht gut ausgebildete MitarbeiterInnen!“ Solche Aussagen hören sich logisch und sehr praxisnah an. Hinterfragt man was hinter solchen Pauschalaussagen steht, werden die Unterschiede sehr schnell klar.

VertreterInnen der Wirtschaft verstehen darunter günstiges „Humankapital“ für den Arbeitsmarkt zu bekommen, ohne dafür Sorge zu tragen, wie die Ausbildungssysteme in Zukunft finanziert werden.

In der Politik wird die Meinung vertreten, dass Bildung bereits im Vorschulalter ansetzen muss, ohne konkret festzuhalten, wie diese aussehen soll. Wird dadurch nicht bereits im Kindesalter „Humankapital“ für die Wirtschaft erzeugt?

Der universitäre Bereich kämpft mit Überbelegung der Universitäten, langen Studienzeiten und unzureichender finanzieller Ausstattung. In diesem Bereich wird Bildung bereits sehr differenziert gesehen. Bestehen soll nur mehr derjenige/diejenige können, die/der durch ein Ausleseverfahren dazu berechtigt wird (Zwischenprüfungen, Eingangstest). Der Weg zur Wissensgesellschaft und damit auch zu höherer Bildung für eine große Mehrheit der Bevölkerung, nicht nur für Eliten, ist grundsätzlich ein gewerkschaftspolitisches Ziel, das mit allem Nachdruck weiterverfolgt werden muss.

Solche und ähnlich lautende Aussagen machen die Frage von Bildung und Qualifikation zunehmend auch zu einer Frage der Arbeitsmarktpolitik und wird dadurch auch zu einer relevanten Frage für die Gewerkschaftsbewegung. Bildungspolitik im Konnex mit Sozial- und Wirtschaftspolitik eines Landes ist die Grundlage für den Stellenwert einer Gesellschaft im internationalen Vergleich.

Das Recht auf Bildung muss daher auch für alle ein soziales Grundrecht sein. Dieses Recht muss Grundbildung, berufliche Erstausbildung und weiterführende Bildung gleichermaßen umfassen. Dabei gilt es den Ausgleich zwischen regionalen, geschlechterspezifischen und vor allem sozialen Unterschieden im Auge zu behalten. Ein breiter Zugang zu Bildung und Wissen, ohne soziale Selektion, unter Rücksichtnahme auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse und mit dem Ziel der Chancengleichheit und Durchlässigkeit muss ein gesellschaftspolitisches Anliegen sein.



Aus-, Fort- und Weiterbildung

Bildungschancen müssen auch älteren Menschen eröffnet werden. Lebensbegleitendes Lernen darf nicht nur eine gesellschaftspolitische Worthülse sein, sie muss von allen Seiten getragen werden.

Investitionen in Bildung implizieren auch immer einen Ertrag, ob individuell oder gesellschaftlich. Daraus kann abgeleitet werden, dass derjenige/diejenige, der/die den Ertrag erzielt, auch die Investitionen bezahlt. Bei der Erwachsenenbildung wird aber hauptsächlich vom individuellen Ertrag gesprochen. Die gesellschaftlichen oder betrieblichen Erträge und somit deren Finanzierungsbeitrag kommen in der Diskussion nicht vor.

Die Kosten in der Erwachsenenbildung werden fast vollständig vom Einzelnen und den Betrieben, aber nur in einem geringen Ausmaß von der öffentlichen Hand getragen, obwohl die Kosten seit 1986 für berufliche Weiterbildung um über 300 Prozent gestiegen sind.

Der Zugang zu Bildung kann nicht nur über die Umverteilung von Bildungskosten ermöglicht werden. Der derzeit typische Konsument von beruflicher Weiterbildung ist jung, männlich und gut gebildet. Da neben den Kosten Zeit ein wesentlicher Faktor für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen ist, muss neben der Kostenfrage dafür gesorgt werden, dass genügend Zeit zur Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zur Verfügung steht. Dies ist besonders für den Ausgleich regionaler und gesellschaftspolitischer Unterschiede wichtig. Gegenwärtig sind Weiterbildungsangebote weitgehend marktmäßig gesteuert. Dies führt zu einer Unterversorgung mit Angeboten, deutlichen sozialen Zugangsbarrieren, gravierenden Qualitätsunterschieden und hoher Undurchschaubarkeit hinsichtlich der Angebote und deren Qualität bzw. Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Bei allen Arten der Weiterbildung ist die Qualität der angebotenen Leistungen ganz entscheidend für den Erfolg und die Akzeptanz der Weiterbildungsmaßnahmen durch die ArbeitnehmerInnen.

Gewerkschaften haben die Aufgabe auf Problemstellungen hinzuweisen und durchsetzbare Gegenmodelle zu entwickeln. Die Anträge zum 1. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe wollen Alternativen aufzeigen und Weiterentwicklungen im Bildungsbereich vorantreiben.

Als gewerkschaftliche Forderungen sind vermehrt Ausbildungen, d.h. alle betrieblich initiierten Bildungsmaßnahmen, bei denen MitarbeiterInnen für bestimmte Tätigkeiten oder Berufe die erforderlichen Qualifikationen vermittelt werden, anzubieten.

Ferner ist Weiterbildung, als Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, einschließlich Verhaltensweisen, mit der die Qualifikation eines/er MitarbeiterIn erhalten oder durch Erweiterung und/oder Vertiefung verbessert werden kann, unter Fortzahlung der Bezüge zu ermöglichen.

Gewerkschaftliche Bildung soll sich stets mit neuen Entwicklungen und Innovationen beschäftigen. Aus diesem Grund geht auch die Weiterentwicklung des Internets und „Sozialer Medien“ nicht spurlos an ihr vorbei.

Als Social Media (Soziale Netzwerke im Internet) werden alle Medien (Plattformen) verstanden, welche die NutzerInnen über digitale Kanäle in der gegenseitigen Kommunikation und im interaktiven Austausch von Informationen unterstützen.



Aus-, Fort- und Weiterbildung

Soziale Medien lassen sich in zwei Kategorien einteilen:

- in soziale Medien mit dem vorherrschenden Ziel der Kommunikation
- in soziale Medien, die zwar zur Kommunikation eingesetzt werden, der Fokus jedoch auf dem Inhalt liegt, welchen die NutzerInnen generieren, bearbeiten und miteinander austauschen.

Nachdem „Soziale Medien“ aber nicht nur einen Nutzen sondern auch Gefahren mit sich bringen, ist es weiterhin erforderlich, sich mit dieser Thematik vertiefend zu befassen. Fakt ist, diese Entwicklung darf nicht verschlafen werden.

Die Anträge behandeln daher folgende Themen:

- Verteilungsgerechtigkeit
- Qualitätssicherung
- Erhöhung der Angebotsvielfalt
- Erhöhung der Bildungsbeteiligung
- freie Angebotswahl
- Steigerung der Effizienz und Effektivität
- Anerkennung und Gleichstellungen von Ausbildungen

AntragstellerIn: LG Niederösterreich

III / 2

Lehrlinge – Übernahme der Internatskosten durch DienstgeberIn

Lehrlinge die von Städten und Gemeinden ausgebildet werden, haben vielfach die Internatskosten bei Besuch der Berufsschule selbst zu bezahlen. Der Besuch der Berufsschule ist ein Bestandteil der Lehrlingsausbildung.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass die Städte und Gemeinden verpflichtet sind, die Internatskosten für die Lehrlinge zu übernehmen

AntragstellerIn: LG Niederösterreich

III / 3

Bildungsfreistellung

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt die Bildungsfreistellungen für BetriebsrätInnen im § 118.

§ 118. (1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes; in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgeltes.

(2) Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu fünf Wochen ausgedehnt werden.



Aus-, Fort- und Weiterbildung

(3) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen oder der ArbeitgeberInnen veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

(4) Der Betriebsrat hat den/die BetriebsinhaberIn mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet das Gericht.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 119 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß Abs. 1 und 2.

(6) Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur insoweit einen Anspruch gemäß Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat. Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.

Die Regelung des NÖ PVG lautet:

§ 20 – Freistellung für Schulungszwecke

(1) Jede im PersonalvertreterInnenausschuss vertretene Wählergruppe, die nicht eine Freistellung nach § 19 Abs. 5 in Anspruch nimmt, hat Anspruch auf Freistellung von der Dienstleistung durch die Dienstbehörde für Schulungszwecke bis zum Höchstausmaß von 80 Arbeitsstunden innerhalb einer Funktionsperiode unter der Fortzahlung der laufenden Bezüge.

(2) Die Schulungen müssen die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied der Personalvertretung dienen.

(3) Der PersonalvertreterInnenausschuss hat die Dienstbehörde rechtzeitig von einer beabsichtigten Teilnahme an einer Schulung in Kenntnis zu setzen. Bei Festsetzung des Zeitpunktes der Freistellung ist auf die Erfordernisse des Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

eine Bildungsfreistellung ähnlich den Bestimmungen des ArbVG, um sich das zur Erfüllung der Aufgaben als PersonalvertreterInnen notwendige Wissen aneignen zu können.



Aus-, Fort- und Weiterbildung

AntragstellerIn: LG Oberösterreich

III / 4

Gleichstellung des gehobenen Dienstes in der Gesundheits- und Krankenpflege mit den gehobenen medizinisch-technischen Diensten und den Hebammen

Der rasante medizinische, medizinischtechnische und pflegerische Fortschritt in den letzten Jahrzehnten, sowie die demographische Entwicklung und die gestiegenen Bedürfnisse der Bevölkerung, führen zu qualitativ und quantitativ höheren Anforderungen an die MitarbeiterInnen in den Gesundheitsberufen.

Hochwertige Pflege braucht hoch qualifizierte Pflegefachkräfte. In Österreich fehlen derzeit bereits 7000 Pflegepersonen. Eine aktuelle Studie über das Image der Gesundheits- und Krankenpflege in Österreich zeigt, dass der Eindruck in der österreichischen Bevölkerung zu Berufen in diesen Bereichen sehr positiv ist. Gesundheits- und Krankenpflegeberufe gelten insbesondere als wichtig, verantwortungsvoll, unentbehrlich sowie zukunftssicher, jedoch ebenso anstrengend und beanspruchend.

Gleichzeitig besteht aber sehr wenig persönliches Interesse, selbst einen Beruf in diesem Bereich auszuüben – auch nicht von Jüngeren und somit potenziellem Berufsnachwuchs. Der Einstieg in den Pflegebereich scheint also weder für junge Menschen noch für deren Eltern attraktiv zu sein.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Ablegung der Matura als Aufnahmevoraussetzung – wie bei den gehobenen medizinisch-technischen Diensten und den Hebammen – und in weiterer Folge ebenfalls die Ausbildung des Bachelor-Studiums an den Fachhochschulen, denn der Weg zur Akademisierung der Pflege ist unabdingbar.

Nur so kann es gelingen, das Ansehen dieser Berufsgruppe in der Gesellschaft zu heben und damit die Bereitschaft, diesen wichtigen Beruf zu ergreifen.

AntragstellerIn: HG III

III / 5

Betriebliche Bildungsfreistellung von 1 Woche pro Jahr

Im Zuge einer besseren Qualifizierung am Arbeitsmarkt – jede Statistik zeigt der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit ist die Bildung – ist auch im Berufsleben ein ständiger Prozess der Weiterbildung unumgänglich.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass in Zukunft jedem/r MitarbeiterIn eines/er Betriebes oder Dienststelle eine Bildungsfreistellung von mindestens 1 Woche pro Jahr mit vollem Entgeltanspruch gewährt wird.



Aus-, Fort- und Weiterbildung

AntragstellerIn: *Frauenabteilung*

III / 6

Bildung

Bildung ist für jeden Einzelnen Grundlage für lebensbegleitendes Lernen und Fundament für den Umgang mit neuen Anforderungen im Laufe des Lebens. Bildung ist ebenfalls eine wesentliche Bedingung um die dauerhafte Sicherung des Wohlstandes einer Gesellschaft zu gewährleisten.

Bildung beginnt nicht erst in der Schule, sondern lange davor, bereits mit dem Start ins Leben. Neue wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass die Entwicklung in den ersten Lebensjahren entscheidende Weichen für das gesamte weitere Leben stellt. Alle grundlegenden Fähigkeiten und Fertigkeiten eignen sich Kinder in den ersten Lebensjahren an.

Elementare Bildungseinrichtungen übernehmen damit eine überaus wichtige, verantwortungsvolle Aufgabe. Sie bieten eine ganzheitliche, individuelle Förderung. Sie unterstützen und begleiten frühkindliches und spielerisches Lernen. Sie fördern Chancengleichheit und ermöglichen eine kompensatorische Erziehung für jedes Kind.

Voraussetzung für eine qualitätsvolle Bildungs- und Erziehungsarbeit sind optimale Rahmenbedingungen, ausreichende Ressourcen und eine rasche Ausbildungsreform für Kindergarten- und HortpädagogInnen, HelferInnen, AssistentInnen und Stützkräfte.

Bundesrahmengesetz für Kindergärten

In den Kindergärten der einzelnen Bundesländer fehlen einheitliche Standards, um der Aufgabe einer qualitativvollen, individuellen Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern gerecht werden zu können.

Es fehlt ein einheitliches, Österreichweit gültiges Rahmengesetz in dem folgende Bereiche geregelt sind:

- eine qualitätsvolle, zeitgemäße Ausbildung, die den jeweiligen Aufgaben von LeiterInnen, PädagogInnen, AssistentInnen, HelferInnen und Stützkräften gerecht wird.
- Vorbereitungszeiten
- Urlaubs- und Ferienzeiten
- Öffnungszeiten
- Fort- und Weiterbildung
- Gruppengröße
- Personalschlüssel
- Funktionsbezeichnungen und Aufgabenbereiche aller im Elementarbereich tätigen Personen

Es fehlen ausreichende Ressourcen wie z.B.

- Personelle Ressourcen:
eine Aufstockung des pädagogischen Personals, um damit die längst notwendige Verbesserung des Betreuungsschlüssels PädagogInnen/Kinder vornehmen zu können
eine Aufstockung des zusätzlichen unterstützenden Fachpersonals, wie LogopädInnen, PsychologInnen, AssistentInnen und HelferInnen, um die erforderliche Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern zu ermöglichen, ist notwendig



Aus-, Fort- und Weiterbildung

- Räumliche Ressourcen:
Personalräume als Rückzugsmöglichkeit, Möbel, die zu gesundheitserhaltenden Maßnahmen beitragen, lärmreduzierende Baustoffe zum Neubau und zur Renovierung von Gruppenräumen sind notwendig
- Zeitliche Ressourcen:
Ausreichende Vorbereitungszeit und Besprechungszeit, um die vom Personal geforderten Aufgaben in der angestrebten Qualität erfüllen zu können, muss vorhanden sein

Ausbildungsoffensive

In fast allen europäischen Staaten findet die Ausbildung zur Kindergarten- und HortpädagogIn an Universitäten oder Hochschulen statt. In Österreich werden Kindergarten- und HortpädagogInnen an den Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik ausgebildet und schließen nur mit einer Reife- und Diplomprüfung ab.

Eine Anhebung auf tertiäres Niveau bedeutet:

- eine Aufwertung der Ausbildung
- die Schaffung der Möglichkeit, das Berufsfeld im Laufe des Lebens zu wechseln
- den Anreiz für Frauen und Männer, den Beruf des/r KindergartenpädagogIn zu erlernen

Verpflichtende Ausbildung für Stützkräfte in Krabbelstuben, Kindergärten und Horten

Ergänzend zum pädagogischen Personal in Kindergärten, Krabbelstuben und Horten werden in einigen Bundesländern derzeit auch Stützkräfte eingesetzt.

Für diese Stützkräfte gibt es keine Ausbildung. Daher ist als Übergang – bis zur Umsetzung des geforderten Bundesrahmengesetzes – eine verpflichtende Ausbildung für Stützkräfte zu schaffen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- ein einheitliches, Österreichweit gültiges Rahmengesetz für den Elementarbereich
- die Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen (personelle Ressourcen, räumliche Ressourcen, zeitliche Ressourcen)
- die Anhebung der Ausbildung für Kindergarten- und HortpädagogInnen
- die verpflichtende Ausbildung für Stützkräften in Krabbelstuben, Kindergärten und Horten, bis zur Durchsetzung eines einheitlichen Bundesrahmengesetzes
- eine bessere Entlohnung für alle MitarbeiterInnen im Elementarbereich und in Horten

AntragstellerIn: Frauenabteilung

III / 7

Aus-, Fort- und Weiterbildung im Gesundheits- und Sozialwesen

Qualitativ hochwertige Ausbildungen speziell im Bereich Gesundheit und Soziales sollen der hohen Verantwortung, der in diesen Berufen stehenden Menschen Rechnung tragen. Wir fordern deshalb qualitativ hochwertige Ausbildungen, die neben der Aneignung des auf neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhenden Fachwissens, auch kommunikative und soziale Kompetenzen vermitteln. Gesprächsführung, Förderung der emotionalen Intelligenz, Konflikt-



Aus-, Fort- und Weiterbildung

Lösungsmethoden, etc. sind unerlässlich um den vielfältigen Herausforderungen des heutigen und zukünftigen Berufslebens gerecht werden zu können.

Dringend notwendig sind auch ständige Anpassungen der Lehrinhalte und Unterrichtsmethoden sowie moderner, international anerkannter Ausbildungszugänge, um den raschen Wandel in der Medizin bei den nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen abzubilden.

Die Politik muss Maßnahmen setzen um die Attraktivität und den gesellschaftlichen Stellenwert dieser Berufe zu erhöhen, um auch zukünftig ausreichend Menschen dafür begeistern zu können, in Gesundheits- und Sozialberufen berufliche Verwirklichung zu finden. Andernfalls droht uns ein Kollaps im Gesundheitssystem.

Ein erster kleiner, aber wesentlicher Schritt, wäre eine Änderung der Berufsbezeichnung Pflegehilfe zur Pflegeassistentin (entsprechend den Medizinischen Assistenzberufen), denn hier wurde der Kompetenzbereich (Bundesgesetz für Gesundheits-/und Krankenpflegeberufe § 82), 1997 stark ausgeweitet, sodass der Begriff „Hilfe“ nicht mehr entsprechend ist.

Es müssen weitere Rahmenbedingungen für „lebenslanges Lernen“ geschaffen werden, die auch eine Chance auf Umsetzung haben. Theoretische Abhandlungen, die letztendlich daran scheitern, dass aufgrund von Personalmangel eine praktische Umsetzung nicht möglich ist, sind keine Lösung. Adäquate Beteiligung der DienstgeberIn/ArbeitgeberIn bei der Aneignung von Spezialwissen (z.B. Masterausbildungen, Sonderausbildungen, etc.), in Form von anteilmäßiger Kostenbeteiligung sowie das zur Verfügung stellen von zeitlichen Ressourcen, z.B. in Form von Dienstfreistellungen oder Bildungskarenz, sollten selbstverständlich sein, wenn auch zukünftig die hohe Qualität unseres Gesundheitssystems aufrecht erhalten bleiben soll. Leistung, Kompetenz und die Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen, sollte auch in den Frauendominierten Gesundheits-/und Sozialberufen endlich eine dementsprechende Anerkennung und Wertschätzung bekommen, die sich auch finanziell bemerkbar macht.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- qualitativ hochwertige Ausbildungen speziell im Bereich Gesundheit und Soziales, die auch kommunikative und soziale Kompetenzen vermitteln und international kompatibel sind
- im Sinne von Karriereförderung, speziell in Frauendominierten Berufen, wie es die Gesundheits- und Sozialberufe weitgehend sind, ist die Durchlässigkeit bei den Berufsausbildungen zu erhöhen
- politische Maßnahmen zur Förderung der Attraktivität dieser Berufe, und zur Erhöhung des gesellschaftlichen Status sind unabdingbar
- Änderung der Berufsbezeichnung Pflegehilfe zur Pflegeassistentin (analog den Medizinischen Assistenzberufen – MAB)

AntragstellerIn: Jugendabteilung

III / 8

Qualitative Lehrausbildung

Die österreichischen Städte und Gemeinden und deren ausgegliederten Bereiche loben sich meist mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung. Doch leider wird oft durch die mangelnde Integrierung und Auslastung der Auszubildenden dies nicht gewährleistet. In vielen Ausbildungsstätten werden die Auszubildenden oft vernachlässigt, nicht gefordert oder der Arbeitsplatz entspricht nicht von



Aus-, Fort- und Weiterbildung

Anfang an den gesetzlich geregelten Grundlagen. Diese Missstände betreffen nicht nur die österreichischen Städte und Gemeinden, sondern auch diverse Theater sowie Firmen in der Medienlandschaft

Ein/e AusbilderIn sollte während der Dienstzeit, in der/die Auszubildenden am Ausbildungsplatz verweilen, für diese auch erste/r AnsprechpartnerIn sein. Dem/der Auszubildenden sind die anfallenden Arbeiten bzw. der Arbeitsablauf genauestens zu schildern, damit er/sie während seiner/ihrer Dienstzeit diese Aufgaben erledigen kann, und dadurch auch gefordert wird. Die AusbilderInnen haben die Aufgabe während des Dienstes die Lehrlinge nicht auf sich alleine gestellt zu lassen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- einen ausreichend, mit entsprechenden Arbeitsmitteln, ausgestatteten Arbeitsplatz von Beginn der Lehrzeit und bei etwaigem Wechsel des Ausbildungsplatzes ab dem ersten Arbeitstag
- die qualifizierten AusbilderInnen sollen sich um die Ausbildung der Lehrlinge bemühen und diese auch fördern
- der Lehrling ist für die Dauer, die er am Ausbildungsplatz verweilt, auch ein Mitglied der Abteilung/Firma und sollte in dieser auch bestmöglich integriert werden
- der Arbeitsplatz des/der AusbilderInnen soll sich wenn möglich im selben Raum wie der des Lehrlings befinden und von diesem/dieser auch betreut werden

AntragstellerIn: Jugendabteilung

III / 9

Politische Bildung in den Berufsschulen

Derzeit findet im ersten und dritten Lehrjahr in den Berufsschulen eine Unterrichtseinheit pro Woche im Unterrichtsfach „Politische Bildung“ statt.

Im zweiten Jahr jedoch findet derzeit keine politische Aufklärung statt. Die geschulten FunktionärInnen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) werden momentan im besagten Unterrichtsfach nicht mit einbezogen. In dem von politischer Bildung ausgeschlossenen Schuljahr erreicht der Großteil der Lehrlinge das Wahlalter. Daher ist es wichtig, diese über die aktuelle politische Situation, die Programme der zur eventuellen Wahl stehenden Parteien usw. zu informieren.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- die Einführung des Unterrichtsgegenstandes „Politische Bildung“ in das zweite Berufsschuljahr
- die aktive Einbindung der FunktionärInnen und MitarbeiterInnen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes in den neuen Unterrichtsgegenstand im zweiten Berufsschuljahr
- Schaffung eines Lehramts „Politische Bildung“
- die Einbringung dieses Antrags an den ÖGB-Bundeskongress, um die politische Bildung auch an höher bildenden Bundesschulen zu fordern.



Aus-, Fort- und Weiterbildung

AntragstellerIn: Jugendabteilung

III / 10

Berufliche und gesetzliche Gleichstellung der AbsolventInnen der Gesundheits- und Krankenpflege und den zukünftigen AbsolventInnen des Fachhochschulstudienlehrganges Gesundheits- und Krankenpflege

In Wien war es im Jahr 2008 durch eine gesetzliche Novellierung erstmalig möglich einen Fachhochschulstudiengang für Gesundheits- und Krankenpflege am FH-Campus Wien zu implementieren.

Im Herbst hat bereits der dritte Jahrgang das Studium aufgenommen. Noch ist es ein Pilotprojekt das jährlich 50 Studierenden die Möglichkeit eines Fachhochschulstudiums in der Gesundheits- und Krankenpflege bietet.

Nun haben im Juni 2011 die ersten AbsolventInnen ihren Abschluss gemacht. Den ca. 50 AbsolventInnen der Fachhochschule stehen in etwa 500 DiplomandInnen der Gesundheits- und Krankenpflegeschulen des Wiener Krankenanstaltenverbundes gegenüber.

Dieses Bild bietet sich jedoch nicht nur in Wien, sondern auch in den anderen österreichischen Bundesländern werden unterschiedliche Ausbildungsformen zur Gesundheits- und Krankenpflege angeboten – an Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, an Fachhochschulen, in Kombistudien (Diplom der Gesundheits- und Krankenpflege kombiniert mit einem Bachelor). Bis zum jetzigen Zeitpunkt lässt jedoch das Gesetz eine berufsrechtliche Gleichstellung vermissen.

So vermutet die Jugendabteilung der GdG-KMSfB, dass es über kurz oder lang zu einer Anstellungsbenachteiligung der nichtuniversitären AusbildungsabsolventInnen kommen wird.

Des Weiteren sieht das Gesetz im direkten Vergleich folgendes vor:

- **Ausbildung an einer Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege:**
 - § 41 GuKG: mindestens **4600 Stunden** Theorie und Praxis, wobei mindestens die Hälfte auf die praktische Ausbildung und mindestens ein Drittel auf die theoretische Ausbildung zu entfallen hat.
 - § 19 GuK-AV: Die praktische Ausbildung ist unter der Anleitung und Aufsicht von Lehr- und Fachkräften durchzuführen. Im Rahmen der praktischen Ausbildung dürfen Lehr- und Fachkräfte **höchstens vier Schüler** gleichzeitig anleiten.
 - § 18 GuK-AV: die praktische Ausbildung in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege umfasst insgesamt mindestens **2480 Stunden**.
 - § 39 GuK-AV: **Diplomprüfungsinhalt:** Die Diplomprüfung setzt sich zusammen aus der schriftlichen Fachbereichsarbeit, der praktischen Diplomprüfung und der mündlichen Diplomprüfung (drei Teilprüfungen).
- **Ausbildung an der Fachhochschule für Gesundheits- und Krankenpflege:**
 - § 2 FH-GuK-AV: Die Ausbildung in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege hat ein Stundenausmaß von mindestens **4600 Stunden** und die praktische Ausbildung hat mindestens **2300 Stunden** zu betragen.
 - § 4 FH-GuK-AV: Insbesondere ist sichergestellt, dass ein/eine Angehörige/r des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege oder eine andere fachkompetente Person gemäß § 7 während des gesamten Praktikums **höchstens zwei Auszubildende** gleichzeitig anleitet und kontinuierlich betreut (Ausbildungsschlüssel 1:2)



Aus-, Fort- und Weiterbildung

Für die Absolvierung der Bachelorprüfung (=Abschlussprüfung) ist keine praktische Prüfung erforderlich.

Die gesetzlichen Grundlagen, die Ausbildung betreffend, zeigen schon in diesen wenigen Punkten schwerwiegende Unterschiede auf. Alle diese Ausbildungsgruppen sind jedoch nach erfolgreicher Ausbildungsabsolvierung dazu berechtigt, in einem völlig gleichen Ausmaß ihren Beruf an PatientInnen auszuüben. Daher ist es unumgänglich, vor allem die praktische Ausbildung in allen Ausbildungsvarianten zu vereinheitlichen.

Um die Benachteiligung einer der Gruppen zu verhindern und eine berufliche Gleichstellung zu garantieren

fordert der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB daher

- die berufliche und gesetzliche Gleichstellung der Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Fachhochschulen in Bezug auf das Ausmaß der Praktikumsstunden, die Abschlussprüfungen, die Anzahl der anzuleitenden Auszubildenden,...

AntragstellerIn: Jugendabteilung

III / 11

Wie viele Minuten hat eine Unterrichtseinheit?

Die Ausbildungsverordnung der Gesundheits- und Krankenpflege (GuK) sieht für die theoretischen Unterrichtseinheiten ein zeitliches Mindestmaß von 45 Minuten und ein Höchstmaß von 50 Minuten vor. Schon bisher gab es durch die GuK-Schulen unterschiedliche, wenngleich auch nicht offizielle Auslegungen dieser Bestimmung. Bezahlt wurden und werden jedoch alle Vortragenden für eine Vortragsdauer von 50 Minuten. Für den nun neu geschaffenen Fachhochschulstudienlehrgang Gesundheits- und Krankenpflege wurde jedoch ein Maximalmaß von 45 Minuten pro Unterrichtseinheit in der Ausbildungsverordnung festgelegt.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- die einheitliche Festlegung der Unterrichtseinheiten auf 45 Minuten an allen Ausbildungsstätten für Gesundheits- und Krankenpflege und an den Fachhochschulen.

AntragstellerIn: Jugendabteilung

III / 11

Studiengebühren sind keine Lösung

Wieder einmal sind die österreichischen Hochschulen und Universitäten in aller Munde. Erneut wird über die Einführung von Studiengebühren diskutiert.

Es soll durch die Einführung von Studiengebühren der großen finanziellen Belastung der Universitäten entgegen gewirkt werden. Tatsächlich würde die erneute Einführung der Studiengebühren eine noch größere Kluft zwischen Arm und Reich schaffen. Es würde noch mehr StudentInnen dazu zwingen, sich neben dem Studium eine Arbeit suchen zu müssen. Was früher



Aus-, Fort- und Weiterbildung

als erste Schritte in die spätere "harte Berufswelt" galt, ist heute neben den überfüllten Hörsälen, schlechten Lehrplänen und immensen Kosten bei den Fachhochschulen (FH) eine schier unüberwindbare Hürde.

Die ErhalterInnen von Fachhochschulstudienlehrgängen sind laut Fachhochschulstudiengesetz berechtigt aber nicht verpflichtet, einen Studienbeitrag von 363,36 Euro pro Semester einzuheben. Fachhochschulstudienlehrgängen wie Architektur zum Beispiel, mit einer durchschnittlichen Studiendauer von 14-16 Semester, welche sich unter anderem aus den zahlreichen Pflichtpraktika in Architekturbüros ergeben, die nebenbei absolviert werden müssen. Für ein späteres berufliches Weiterkommen sind Praktika unerlässlich und eine finanzielle Entschädigung dieser sind aber in keiner Weise gewährleistet.

Da in diesen Institutionen die Teilnahme am Unterricht und somit die Anwesenheit verpflichtend ist, ist speziell für diese Studierenden ein Arbeiten nebenbei durch mangelnde Zeitressourcen schwierig.

Keinesfalls darf die Übernahme von anfallenden Kosten wie z.B. Studiengebühren, Studentenheim von den Eltern vorausgesetzt werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- Abschaffung der Studiengebühren an Fachhochschulen
- kostenlose Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder von Studierenden Österreichweit
- bessere Koordination des Studienablaufs, d.h. ausreichende Praktikumsplätze, kompatibles Vorlesungsrepertoire,...
- Beibehaltung des „Studiengebührenfreien“ Studierens an Österreichischen Universitäten und Hochschulen

AntragstellerIn: Jugendabteilung

III / 13

Berufsreifeprüfung im Rahmen der Ausbildung zum Dipl. med.-techn. Fachdienst bzw. zur diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerIn

Der Abschluss der umfassenden zweieinhalbjährigen Ausbildung zur diplomierten medizinisch-technischen Fachkraft berechtigte die AbsolventInnen bisher zum Zugang an den Akademien für den radiologisch technischen Dienst, Physiotherapie und biomedizinische Analytik.

Durch die Novellierung der Ausbildungen an den Akademien, die nunmehr als Fachhochschulstudienlehrgänge geführt werden, hat sich die Situation für die diplomierten medizinisch-technischen Fachkräfte verändert.

Voraussetzung für den Zugang an den Fachhochschulen ist Matura bzw. eine gleichwertige Qualifikation (z.B. Berufsreifeprüfung). Um als MTF-AbsolventIn einen der Fachhochschulstudienlehrgänge besuchen zu können, müssen dem jeweiligen Fachhochschulstudienlehrgang entsprechend unterschiedliche Aufnahmekriterien erfüllt werden. Um diesen bürokratischen



Aus-, Fort- und Weiterbildung

Aufwand entgegenzuwirken, sollte im Rahmen der Ausbildung zur medizinisch-technischen Fachkraft, interessierten SchülerInnen die Möglichkeit einer Berufsreifeprüfung gegeben werden, mit der sie nach Abschluss des MTF-Diploms, Zugang zu allen ehemaligen Akademien und jetzigen Fachhochschulstudienlehrgängen hätten.

Ähnlich verhält es sich mit den SchülerInnen der Gesundheits- und Krankenpflegeschulen. Durch die Schaffung eines Fachhochschulstudienlehrganges der Gesundheits- und Krankenpflege (GuK) und dem damit verbundenen Abschluss mit einem Bachelor wird es auch die Möglichkeit eines anschließenden Masterstudiums geben. Um auch den AbsolventInnen der Gesundheits- und Krankenpflegeschulen die Möglichkeit eines weiterführenden Studiums offen zu lassen, sollte an den GuK-Schulen die Möglichkeit der Berufsreifeprüfung angeboten werden.

Bei den Lehrlingen der Gemeinde Wien konnte bereits die Übernahme der Kosten für die Berufsreifeprüfung durch die Stadt Wien erkämpft, sowie eine Implementierung der notwendigen Unterrichtseinheiten in den Berufsschulunterricht erreicht werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- vom Träger der GuK-Schulen und MTF-Schulen interessierten SchülerInnen die Möglichkeit zu bieten eine Berufsreifeprüfung zu erlangen, sie dabei finanziell zu unterstützen und entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, vor allem, da Bildung die Zukunft der Jugend bedeutet.



Organisation/ÖGB

Inhaltsverzeichnis

<i>AntragstellerIn: Bundesvorstand</i>	<i>IV / 1</i>	
Leitantrag _____		53
<i>AntragstellerIn: LG Oberösterreich</i>	<i>VI / 2</i>	
Herabsetzung des Gewerkschaftsbeitrages für pragmatisierte Bedienstete im Ruhestand _____		54
<i>AntragstellerIn: HG VIII</i>	<i>IV / 3</i>	
Ausweitung des Beratungsangebotes um die Bereiche Einkommensteuer und Urheberrecht _____		54
<i>AntragstellerIn: HG VIII</i>	<i>IV / 4</i>	
Gewerkschaftliche Vertretung von ORF-JournalistInnen durch die Sektion „Elektronische Medien“ – GdG-KMSfB _____		55
<i>AntragstellerIn: FCG</i>	<i>IV / 5</i>	
Bereitstellung von Datensätzen für Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung _____		55
<i>AntragstellerIn: FCG</i>	<i>IV / 6</i>	
Einhaltung der Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe _____		56
<i>AntragstellerIn: FCG</i>	<i>IV / 7</i>	
Weiterentwicklung des Rechtsschutzes der GdG-KMSfB _____		57
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	<i>IV / 8</i>	
Gewerkschaft – keine Verlängerung der Funktionsperiode auf fünf Jahre _____		58
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	<i>IV / 9</i>	
Rechte der Behindertenvertretung in der Gewerkschaft _____		59
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	<i>IV / 10</i>	
Organisation von „atypisch“ Beschäftigten – Freie Dienstvertrags- und WerkvertragsnehmerInnen _____		59



Organisation/ÖGB

AntragstellerIn: Bundesvorstand

IV / 1

Leitantrag

Organisation

Seit dem Jahr 2006 haben sich der ÖGB und die Fachgewerkschaften durch weitgehende Reformschritte massiv verändert. Nach den Fusionierungen der letzten Jahre werden die über 1,2 Millionen Mitglieder nun in sieben Fachgewerkschaften organisiert und betreut.

Auch in der Wirtschaft fand in den letzten Jahren ein massiver Strukturwandel statt. Häufigere Beschäftigungswechsel, ein rapides Ansteigen der Leiharbeitsverhältnisse, mehr Teilzeit-Jobs und Ausgliederungen oder gar Privatisierungen im öffentlichen Sektor standen und stehen an der Tagesordnung. Das erschwert nicht nur zunehmend die Rahmenbedingungen des ÖGB und der Fachgewerkschaften bei der Vertretung der Interessen, sondern auch vor allem bei der Werbung und Betreuung der Mitglieder insgesamt.

In den vergangenen Jahren haben der ÖGB und die Fachgewerkschaften Mitglieder eingebüßt. Deshalb sind aus Sicht der GdG-KMSfB weitere Reformmaßnahmen, eine klare Struktur und ein einheitliches Vorgehen in organisatorischen Fragen in unserer gesamten Bewegung erforderlich.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

vom ÖGB und den Fachgewerkschaften:

- Klare und transparente Vertretungsstrukturen der Mitglieder durch den ÖGB und die Fachgewerkschaften. Gegenseitige Maßnahmen zur Abwerbung von Mitgliedern in bereits gut organisierten Bereichen – speziell bei der Neustrukturierung von kommunalen Einrichtungen – schaden der gesamten Organisation und sind daher kontraproduktiv.
- Klare und transparente Mitgliedsbeiträge für alle Mitglieder des ÖGB durch die Einhaltung der Beschlusslage in allen Organisationsbereichen. Beitragsdumping führt gleichfalls zu einem schweren wirtschaftlichen Schaden der Gesamtorganisation.
- Gemeinsame und abgestimmte Maßnahmen zur Werbung von neuen Mitgliedern – besonders im Bereich der jungen ArbeitnehmerInnen bis zum 35. Lebensjahr, in noch nicht oder mangelhaft erschlossenen Betreuungsgebieten (weiße Flecken) und bei Werbeaktionen, die als Direct Mailings oder Haushaltszusendungen an die Beschäftigten direkt gerichtet sind.

Die nun folgende Funktionsperiode soll innerhalb der GdG-KMSfB ganz im Zeichen der Werbung von neuen Mitgliedern stehen. Dafür sollen und müssen alle organisatorischen Rahmenbedingungen wie z.B. Argumentationsmaterialien, Werbemittel und die Unterstützung durch Bildungsmaßnahmen für FunktionärInnen, als auch die verschiedenen Leistungen und Serviceangebote der GdG-KMSfB für Mitglieder weiterentwickelt und verbessert werden.



Organisation/ÖGB

AntragstellerIn: *LG Oberösterreich*

IV / 2

Herabsetzung des Gewerkschaftsbeitrages für pragmatisierte Bedienstete im Ruhestand

Die Beamten-PensionistInnen leisten einen Gewerkschaftsbeitrag in der Höhe von 0,5 Prozent der Bemessungsgrundlage jährlich 14 mal, hingegen jedoch die ASVG-PensionistInnen einheitlich drei Euro monatlich, und dies nur 12 mal jährlich.

Der große Unterschied wird von den betroffenen Mitgliedern seit Jahren als ungerecht empfunden, insbesondere deshalb, weil alle Mitglieder der Sektion PensionistInnen die gleichen Leistungen in Anspruch nehmen können. Das Argument, dass ein höherer Beitrag der pragmatisierten Mitglieder deshalb gerechtfertigt sei, weil die Pensionserhöhungen im Rahmen der jährlichen Lohnverhandlungen mit den aktiven KollegInnen mitverhandelt werden und damit auch höhere jährliche Pensionserhöhungen als im ASVG erzielt werden, ist nicht mehr gültig, da die Pensionserhöhungen nach dem PensionistInnenindex teilweise höhere Pensionsanpassungen ergeben.

Wegen dieser Ungleichbehandlung der pragmatisierten GdG-KMSfB-Mitglieder treten laufend Beamte beim Übertritt in den Ruhestand aus unserer Fachgewerkschaft aus, da der Gewerkschaftsbeitrag gegenüber den ASVG-PensionistInnen zu hoch ist.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

der Gewerkschaftsbeitrag für BeamtInnen im Ruhestand möge entweder in gleicher Höhe wie für die ASVG-PensionistInnen (3 Euro/Monat) festgesetzt oder auf 0,3 Prozent der Bruttopension reduziert werden.

AntragstellerIn: *HG VIII*

IV / 3

Ausweitung des Beratungsangebotes um die Bereiche Einkommensteuer und Urheberrecht

Eine Großzahl der Mitglieder der HG VIII ist freiberuflich tätig. Abhängig von der Berufsgruppe sind sie ausschließlich auf Basis eines Werkvertrages oder Freien Dienstvertrages tätig. Andere sind dies im Nebenberuf. Bei einer 3. Gruppe handelt es sich um Umgehungsverträge.

In der Vergangenheit haben die Sektionen in der KMSfB – je nach Bedarf – diese Beratungsleistungen angeboten, teilweise durch Vorträgen, teilweise in Form von Einzelberatungen.

Seit der Fusionierung werden nur mehr Beratungen in Lohnsteuerfragen angeboten. Dies ist für die oben angeführten Berufsgruppen nicht von Bedeutung und die Beauftragung eines/r Steuerberaters/In ist für viele nicht leistbar.

Die Kompetenz für diese Beratungsleistungen ist bei den Angestellten und FunktionärInnen (noch) vorhanden. Die Kostenbelastung wird sich daher in Grenzen halten. Es ist aber ein deutliches Signal an die Gruppe der freiberuflich Tätigen, dass dieses Beratungsangebot der GdG-KMSfB um die existenziellen Bedürfnisse der „neuen“ Mitglieder ergänzt wird.



Organisation/ÖGB

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die gewerkschaftsinternen Gremien auf, die Beratungsleistungen um die Bedürfnisse und Notwendigkeiten von freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbständigen zu erweitern. Insbesondere Beratungen und Anleitung zu Berufungen im Bereich Einkommensteuer, Umsatzsteuer, aber auch Urheberrecht und Werknutzungsrechte sind anzubieten.

AntragstellerIn: HG VIII

IV / 4

Gewerkschaftliche Vertretung der ORF-JournalistInnen durch die Sektion „Elektronische Medien“ – GdG-KMSfB

Nach § 15 ÖGB-Geschäftsordnung richtet sich die Zugehörigkeit der Mitglieder zu einer Gewerkschaft nicht nach den beruflichen Qualifikationen und der Art der beruflichen Tätigkeit, sondern nach der Art des Betriebes, in dem ein Mitglied tätig ist. Die im ORF beschäftigten JournalistInnen – Angestellte wie vormals Freie MitarbeiterInnen nach § 32 ORF-Gesetz – waren immer in Fragen des Arbeitsrechts und ihrer Dienstverträge von der „Sektion Elektronische Medien“ (vormals „Rundfunk und Fernsehen“) gemäß eines Gewerkschaftsvorstandsbeschlusses von 1957 vertreten. Die Verträge des ORF (KV'03, KV'96, FBV, Mindesthonorarkatalog), die für alle im ORF Beschäftigten – nicht nur für journalistische MitarbeiterInnen, sondern auch für jene in Programm, Technik und Administration – gelten, wurden immer erfolgreich gemeinsam von Zentralbetriebsrat und Sektion „Elektronische Medien“ verhandelt. Die „Sektion Journalisten“, in der vorwiegend PrintjournalistInnen organisiert sind, war vor ihrem Übertritt von der KMSfB zur DuP lediglich – wie auch die Sektionen „Bühne“, „Musiker“ und „Film, Foto, Audio, Video“ – für Standesfragen der im ORF beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder zuständig.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

den ÖGB-Bundesvorstand auf, die gewerkschaftliche Vertretung der ORF-JournalistInnen durch die Sektion „Elektronische Medien“ im Aufgabenbereich KMSfB in der GdG-KMSfB eindeutig festzulegen. Die Evidenz ist anzuweisen, dass die Mitgliedsbeiträge aller gewerkschaftlich organisierten ORF-JournalistInnen auf das Konto der GdG-KMSfB überwiesen werden und somit der rechtlich außerhalb der ÖGB-Geschäftsordnung schwelende Zustand, dass manche ORF-JournalistInnen ihre Mitgliedsbeiträge an die Gewerkschaft GPA-djp überweisen, beendet wird.

AntragstellerIn: FCG

IV / 5

Bereitstellung von Datensätzen für Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung

Nur eine starke GdG-KMSfB kann auch die Herausforderungen der Zukunft bewältigen. Der Mitgliederrückgang der letzten Jahre in unserer Fachgewerkschaft konnte zwar gestoppt werden, die Werbung von neuen Mitgliedern – bei einer jährlichen Fluktuation von mehr als 9.000 Mitgliedern – bleibt aber trotzdem eine der vordergründigsten und wichtigsten Aufgaben. In den Geschäftsordnungen des ÖGB und der GdG-KMSfB wird dabei den Fraktionen eine wichtige Rolle zuerkannt (siehe § 5 Abs. 2) b. der GO der GdG-KMSfB).

Um eine optimale und effektive Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung durchführen zu können, ist eine Kenntnis der Mitgliederdaten unerlässlich. Die Fraktionen müssen auch die



Organisation/ÖGB

Möglichkeit haben, mit den Mitgliedern in Kontakt zu treten, um ihnen gewerkschaftliche Informationen, Veranstaltungen und andere Leistungen anbieten zu können.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass allen, im Bundesvorstand der GdG-KMSfB vertretenen anerkannten Fraktionen, für jene Bundesländer und Hauptgruppen, in denen die jeweilige Fraktion kandidiert hat, auf Antrag die Daten der Mitglieder bei Einhaltung der Datenschutzbestimmungen mittels elektronischem Datensatz umgehend zur Verfügung gestellt werden.

AntragstellerIn: FCG

IV / 6

Einhaltung der Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

In der Geschäftsordnung der GdG-KMSfB ist die Zusammensetzung der Bundes- und Landesgremien der Fachgewerkschaft genau geregelt (§§ 8 – 16), im § 17 sind weiters grundlegende Regelungen über die Wahlen in den Landesgruppen festgehalten. Die Landesgruppen können in eigenen Geschäfts- und Wahlordnungen auf ihre Länderspezifischen Strukturen eingehen, diese Geschäfts- und Wahlordnungen dürfen jedoch der Bundesgeschäftsordnung nicht widersprechen.

Die Wahlordnungen einzelner Bundesländer entsprechen nicht diesen Mindeststandards, insbesondere werden die Bestimmungen des § 17 der GO der GdG-KMSfB nach gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Wahlen nicht eingehalten.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

alle Landesgruppen auf, ihre Geschäfts- und Wahlordnungen an die in der GO der GdG-KMSfB (u.a. § 17 Wahlordnungen, Wahlen in Organe) angeführten Mindeststandards anzupassen. In den Bundesländern, in denen die Wahlordnungen durch den Landesvorstand beschlossen werden, hat dies bis zu den nächsten Wahlen im jeweiligen Bundesland zu erfolgen. Insbesondere sind folgende Punkte verpflichtend umzusetzen:

- Bei der Zusammensetzung der Landesvorstände ist das fraktionelle Stärkeverhältnis zu berücksichtigen (§ 4 Abs. 6 bzw. § 14 Abs. 3 der GO der GdG-KMSfB – Stand September 2011)
- Die Wahlen haben nach den Grundsätzen von gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Wahlen zu erfolgen (§ 17 Abs. 1 der GO)
- Kein Ausnehmen von bestimmten Personengruppen vom aktiven Wahlrecht wie z.B. die Mitglieder des Aufgabenbereiches der KMSfB oder PensionistInnen (§ 17 Abs. 2 c und Abs. 3)
- Klare Trennung von Gewerkschafts- und Personalvertretungswahlen und keine Umlage von BR- oder PV-Wahlen auf das Ergebnis der Gewerkschaftswahlen (§ 17 Abs. 4)
- Transparente Wahldokumentation zur Möglichkeit der Überprüfung der Wahlvorgänge (§ 17 Abs. 6)



Organisation/ÖGB

AntragstellerIn : FCG

IV / 7

Weiterentwicklung des Rechtsschutzes der GdG-KMSfB

Der unentgeltliche Rechtsschutz in Angelegenheiten, die mit dem Lehr-, Arbeits- oder Dienstverhältnis im Zusammenhang stehen, ist eines der wesentlichsten Schutzinstrumente für Gewerkschaftsmitglieder. Dieses überaus erfolgreiche Angebot der solidarischen „Rechtsschutz-Versicherung“ der Mitglieder, gerät aber in den letzten Jahren durch gesellschaftliche und rechtliche Veränderungen unter Druck.

Im Bereich der Gesellschaft ist festzustellen, dass die Hemmschwelle sich an Gerichte zu wenden deutlich gesunken ist. Dies führt in Verbindung mit der gesunkenen Bereitschaft, Kränkungen von Mitmenschen hinzunehmen, zu einem deutlichen Anstieg von Verfahren – insbesondere im Zusammenhang mit psychosozialen Themen wie Mobbing oder Burn Out. Gerade diese Verfahren sind aber durch hohe Prozesskosten gekennzeichnet, die durch die notwendige Beziehung von Sachverständigen für die Feststellung der Kausalität zwischen Stressbelastung und Schadenswirkung entstehen.

Weiter erschwerend wirkt hierbei auch, dass im derzeit geltenden Rechtsschutzregulativ des ÖGB bzw. in den Durchführungsbestimmungen der GdG-KMSfB Unschärfen bei den Einschränkungen hinsichtlich der Gewährung des Rechtsschutzes existieren. So wird etwa der Rechtsschutz bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Mitgliedern der Gewerkschaft grundsätzlich nicht gewährt, was z.B. beim Thema Mobbing zu Unklarheiten führt.

Insgesamt besteht der Eindruck, dass neben den Standardfällen die Anzahl der komplexeren Fälle zunimmt und die zur Entscheidung berufenen Organe der GdG-KMSfB einen deutlichen Mehraufwand bei der Beurteilung der Gewährung des Rechtsschutzes zu tragen haben. Ebenso ist erkennbar, dass die Durchführungsbestimmungen nicht mehr ausreichen, um die Entscheidungen gemäß der OGH-Rechtssprechung vorhersehbar und berechenbar zu machen.

Probleme im Zusammenhang mit komplexen Fällen, wie beispielsweise beim Thema Mobbing, bestehen aber auch zwischen den unterschiedlichen etablierten „Betriebslogiken“ des Rechtsschutzreferates und betreuenden psychosozialen BeraterInnen (KonfliktlotsInnen, MobbingberaterInnen, ...). Hier gibt es Grundwidersprüche zwischen den unterschiedlichen Erfordernissen effizienter und effektiver Aufgabenerfüllung, die neu aufeinander abzustimmen sind.

Unberücksichtigt bleiben dagegen innovative Streitschlichtungsmethoden wie die Mediation – diese könnten bei kluger Anwendung zum Nutzen aller Beteiligten hilfreich sein.

Um in Zukunft die Mitgliedsbeiträge für den Rechtsschutz weiterhin adäquat und im Interesse der Mitglieder einsetzen zu können, muss der gesamte Themenkomplex neu durchdacht und überarbeitet werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

den Bundesvorstand der GdG-KMSfB auf, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die sich mit den nachstehend aufgelisteten Themenfeldern befassen und innerhalb eines halben Jahres diesem konkrete Lösungsvorschläge zur Entscheidung unterbreiten soll.

- Zielsetzungen des Rechtsschutzes
- Aufgabenverteilung zwischen Organen und Beratungseinrichtungen



Organisation/ÖGB

- Referatsorganisation
- Koordinierungs- und Abstimmungserfordernisse
- Durchführungsbestimmungen
- Berichtswesen
- Informationsmaßnahmen für Mitglieder

AntragstellerIn: KIV/UG

IV / 8

Gewerkschaft – keine Verlängerung der Funktionsperiode auf fünf Jahre

Die Verlängerung der Funktionsperiode würde einen bedeutenden Rückschritt der Demokratisierung der Gewerkschaft bedeuten. Dies bedeutet nichts anderes, als die Verschiebung der Demokratie. Die Argumentation der BefürworterInnen einer Verlängerung der Funktionsperiode betreffend der Kosten und der Gleichschaltung mit den Wahlen des Landtags und des Gemeinderates stellen folgende Fragen: Wie viel ist uns – der Gewerkschaft – Demokratie wert? Ist die Gewerkschaft ein Anhängsel und Vollzugsorgan der Politik? Die Wahl der Delegierten zur Wiener Landeskonferenz und der Hauptgruppenausschüsse ist das wichtigste demokratische Recht der Mitglieder und es ist kein Zufall, dass in Jahren der Gewerkschaftswahl die Mitgliederanzahl steigt. Es ist ein konkretes Recht der Mitglieder, das durch die Verlängerung der Funktionsperiode in seiner Bedeutung geschmälert wird. Längere Funktionsperioden heißt auch, dass die Mitglieder später das Recht der Wahl haben, dass die Bindung der gewählten FunktionärInnen zu den Mitgliedern verringert wird, dass die Basis der aktiven FunktionärInnen verdünnt wird (denn durch die längere Funktionsperiode gehen mehr FunktionärInnen durch Kündigung, Pensionierung bzw. beruflicher Veränderung „verloren“).

Wenn die Funktionsperiode länger wird, wird die Wahl noch aufwendiger in der Wahlwerbung. Und die Kosten der Wahlwerbung der wahlwerbenden Gruppen sind jetzt schon nicht mehr für die kleineren Fraktionen bzw. Gruppen finanzierbar. Von einer Verlängerung der Funktionsperiode profitiert daher in der Frage der Absicherung von Macht und Verhältnissen die große Mehrheitsfraktion. Damit steht auch die Frage der Überparteilichkeit der Gewerkschaften auf dem Spiel und damit die Legitimation der Gewerkschaft an sich. Die Verlängerung der Funktionsperiode mag aus der Sicht der Mehrheitsfraktion eine verführerische Möglichkeit sein, die Verhältnisse in der Gewerkschaft zu stabilisieren, aber die Nachteile für die gesamte Gewerkschaft sind evident. In der Zeit der sozialen Auseinandersetzungen und einer Krise der europäischen Gewerkschaftsbewegung ist die Demokratisierung der Gewerkschaft ein notwendiger Weg, die Gewerkschaften wieder stärker in der Gesellschaft zu positionieren. Die Gewerkschaften brauchen wieder mehr Bewegung, statt Stagnation und die Wahlen führen zu Bewegung.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB spricht sich entschieden gegen

die Verlängerung der Funktionsperiode der FunktionärInnen der GdG-KMSfB auf 5 Jahre aus. Die Wahl der Delegierten zu Landeskonferenzen und Hauptgruppen-Ausschüsse der LG Wien soll weiterhin alle vier Jahre abgehalten werden, der maximale Abstand zwischen den Gewerkschaftswahlen soll vier Jahre betragen.



Organisation/ÖGB

AntragstellerIn: KIV/UG

IV / 9

Rechte der Behindertenvertretung in der Gewerkschaft

BehindertenvertreterInnen und auch Gewerkschaftspolitik präsentieren sich für sehr viele KollegInnen mit besonderen Bedürfnissen, als eine nicht transparente Aufgabe. Daher ist Mitbestimmung in allen Lebensbereichen mit Entscheidungen, die eigene Lebenssituation zu verändern, eine zentrale Frage.

Die Gewerkschaften haben die Aufgabe, auch in der Verwirklichung von Demokratie und Selbstverantwortung eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- die Errichtung von Abteilungen in den jeweiligen Landesgruppen der GdG-KMSfB für die Organisation und Vertretung von KollegInnen mit besonderen Bedürfnissen. Diese Fachabteilungen in den GdG-KMSfB-Landesgruppen sollen das Recht auf Delegation in alle gewerkschaftlichen Gremien und das Recht auf Antragstellung auf allen Ebenen der Gewerkschaft haben
- die BehindertenvertreterInnen der GdG-KMSfB-Landesgruppen sollen eine eigene Abteilung in der GdG-KMSfB bilden und auch ein Delegierungsrecht und ein umfassendes Antragsrecht in alle Bundesgremien der GdG-KMSfB haben.

AntragstellerIn: KIV/UG

IV / 10

Organisation von „atypisch“ Beschäftigten – Freie Dienstvertrags- und WerkvertragsnehmerInnen

Die öffentlichen DienstgeberInnen, insbesondere auch Städte und Gemeinden, sowie deren ausgegliederte Unternehmen, Fonds, Vereine und Körperschaften öffentlichen Rechts, verwenden vermehrt atypische Beschäftigungsverhältnisse wie freie Dienstverträge und Werkverträge.

Der ÖGB hat bereits festgestellt, dass die Organisation und Vertretung von ArbeitnehmerInnen, die von freien Dienstverträgen, Werkverträgen und anderen Formen von atypischer Beschäftigung betroffen sind, eine hohe Priorität haben. Es ist organisatorisch und hinsichtlich der Effektivität der gewerkschaftlichen Vertretung und Durchsetzung von Forderungen sinnvoll, wenn atypisch Beschäftigte von jenen Gewerkschaften organisiert und vertreten werden, die für diesen Sektor bzw. diese Branche zuständig sind.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- die Einrichtung einer Abteilung in der GdG-KMSfB, die atypisch Beschäftigte in der GdG-KMSfB organisiert und entsprechend fachlich und rechtlich betreut
- den Aufbau von organisatorischen Strukturen, welche eine aktive Mitarbeit von atypisch Beschäftigten in der GdG-KMSfB ermöglichen und eine entsprechende Vertretung in allen Gremien der GdG-KMSfB sicherstellen



Kulturpolitik

Inhaltsverzeichnis

<i>AntragstellerIn: Bundesvorstand</i>	V / 1.	
Leitantrag _____		63
<i>AntragstellerInnen: LG Salzburg, HG VIII</i>	V / 2.	
KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz _____		63
<i>AntragstellerIn: HG VIII</i>	V / 3.	
Anerkennung der KünstlerInneneigenschaft _____		64
<i>AntragstellerIn: HG VIII</i>	V / 4.	
Bestandsgarantie _____		64
<i>AntragstellerInnen: LG Salzburg, HG VIII, Frauenabteilung</i>	V / 5.	
Beseitigung von Umgehungsverträgen / Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Theatersterben _____		65
<i>AntragstellerIn: HG VIII</i>	V / 6.	
Berufskrankheiten von TänzerInnen _____		66
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	V / 7.	
Recht auf soziale Rechte für alle – Verbesserung des KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz _____		67
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	V / 8.	
Streichung des Absatz 3 im § 21 des Kollektivvertrages für Filmschaffende _____		68



Kulturpolitik

AntragstellerIn: *Bundesvorstand*

V / 1

Leitantrag

Kulturpolitik

Die österreichische Kulturnation verkauft seit Jahrzehnten das Produkt „Kunst“ im In- und Ausland. Die breite Palette unter anderem des Neujahrskonzertes der Wiener Philharmoniker bis hin zu den Klein- und Mittelbühnen ist abhängig von der Subventionspolitik.

Der allgemeine Sparzwang des Bundes, der Städte, Länder und Gemeinden hat aber direkte Auswirkungen auf sämtliche Bereiche der Kunstschaffenden. Es gilt auch in Zeiten der Einsparungen, nötige Schritte in die Wege zu leiten, die verantwortlichen Subventionsgeber zum Umdenken zu bewegen, um Österreich als würdige Kulturnation weiterhin in der gewohnten Stärke zu erhalten.

Im Bereich der Künstlersozialversicherung ist das derzeit vorliegende Fondsgesetz ein Schritt in die richtige Richtung, welches aber weitgehend verbessert werden muss. Unter anderem müssen Verbesserungen bei der Rückforderung geleisteter Zuschüsse bei nicht Erreichen der Mindesteinkommensgrenze angestrebt werden. Generell muss die Streichung der Anspruchsvoraussetzung der Mindesteinkommensgrenze aus künstlerischer Tätigkeit erfolgen.

Kulturbetriebe sind prinzipiell als Wirtschaftsfaktor anzusehen. Die Wertschöpfung ist ein beweisbarer Fakt, vor allem hervorgerufen durch Nächtigungen im Fremdenverkehr und auch allen anderen davon betroffenen Branchen, die als DienstleisterInnen für das zahlende Publikum zur Verfügung stehen. Es gilt den Wirtschaftsfaktor im Bereich der Kunst und Kultur entgegen allen Einsparungsplänen zu fördern und diesen weiterhin stabil zu halten. Die bundesweiten Theaterstandorte in Österreich und auch die freien Bühnen, Kellertheater und diverse Festspielproduktionen, die von KünstlerInnen alljährlich bespielt werden, müssen im Sinne der Umweltsrentabilität weiterhin am Leben erhalten bleiben.

Die restriktive Subventionspolitik und Existenzsicherung von Kunstschaffenden, sowie die damit verbundenen Auswirkungen, wie Umgehungsverträge bzw. Beschäftigungslosigkeit und das daraus resultierende Theatersterben, muss seitens unserer Fachgewerkschaft gelöst werden.

Im Allgemeinen gilt es die jahrzehntelangen Strukturen und die damit verbundenen Förderungsmittel auch weiterhin der österreichischen Kunstszene zur Verfügung zu stellen. Das kulturelle Erbe Österreichs darf nicht durch kurz- oder langfristige Einsparungen der jeweiligen Kulturbudgets gefährdet werden.

AntragstellerInnen : *LG Salzburg, HG VIII*

V / 2

KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz

Mit dem Auslaufen der Ausnahmeregelung ab 1.1.2001 gibt es die Sozialversicherungspflicht für alle Kunstschaffenden sowie das KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz, durch welches zu Beginn an finanziell schlechter gestellte selbständige KünstlerInnen ein Teil der Pensionsversicherungsbeiträge refundiert wurde. Zwischenzeitlich leistet der Fonds aufgrund einer Novelle des Gesetzes auch Zuschüsse zur Kranken- und Unfallversicherung, was durchaus zu begrüßen ist. Doch trotz dieser und künftiger Verbesserungen – wie auch durch das geplante KünstlerInnensozialversicherungs-Strukturgesetz-KSV-SG gibt es noch immer kein „echtes“ (der Realität angepasstes) - KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz. Äußerst problema-



Kulturpolitik

tisch ist die Situation derjenigen KünstlerInnen, die aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage (z.B. Subventionskürzungen) immer seltener Beschäftigungs-/Auftrittsmöglichkeiten vorfinden. Immer mehr KünstlerInnen sind gezwungen, um überleben zu können bzw. um nicht in die Sozialhilfe abzugleiten, andere (nicht-künstlerische) Tätigkeiten als „Nebenerwerb“ auszuüben, was wiederum ihre KünstlerInneneigenschaft im KSVfG gefährden kann.

Selbst KollegInnen, die sich selbst als freiberuflich deklarieren, können sich aufgrund der schlechten „Auftragslage“ oft ihre GSVG Beiträge nicht mehr leisten.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Verbesserung des KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetzes. Obwohl eine Einbeziehung aller Kunstschaffenden in die gesetzliche Sozialversicherung grundsätzlich zu begrüßen ist und das vorliegende KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz zu Beginn als erster Schritt in die richtige Richtung angesehen werden konnte, reicht das Gesetz in der vorliegenden Form noch immer nicht aus und muss in ein echtes KünstlerInnensozialversicherungsgesetz als wirkliche soziale Absicherung für KünstlerInnen abgeändert werden.

AntragstellerIn: HG VIII

V / 3

Anerkennung der KünstlerInneneigenschaft

In dem von der UNESCO 1980 unter Mitarbeit der FIA erstelltem Dokument über den Status der KünstlerInnen wird eine Verbesserung der beruflichen und sozialen Situation der darstellenden KünstlerInnen angestrebt.

Eine der wichtigsten Forderungen dieses Dokuments ist es, den künstlerischen Status allen darstellenden KünstlerInnen (Theater, Musik, Tanz, Film, Oper, Zirkus, Varieté usw.) zuzubilligen. Die kritische Situation der österreichischen UnterhaltungskünstlerInnen, sowohl in künstlerischer, (kaum vorhandene Arbeitsmöglichkeiten, keinerlei öffentliche Ausbildungsmöglichkeit etc.) als auch in sozialer Hinsicht (steuerliche Schlechterstellung durch Nichtzuerkennung des künstlerischen Status – siehe Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 20. November 1989, in dem es unter anderem heißt: „ein Mitwirken an einer Unterhaltungsdarbietung (UnterhaltungskünstlerIn) ist grundsätzlich nicht als in einem Kunstzweig, beziehungsweise Kunstfach tätig, anzusehen“), kann nur durch eine klare Anerkennung der KünstlerInneneigenschaft der KünstlerInnen verbessert werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB möge

dringend mit den zuständigen Ministerien Verhandlungen aufnehmen, mit dem Ziel, das alle KünstlerInnen der Sektion Unterhaltungskunst Artistik, Show und Folklore in Österreich als KünstlerInnen anerkannt werden.

AntragstellerIn: HG VIII

V / 4

Bestandsgarantie für unabhängigen öffentlich-rechtlichen ORF

Das im Oktober 2010 in Kraft getretene ORF-Gesetz sieht die Refundierung von 160 Mio Euro an Gebührenbefreiungen an den ORF – aufgeteilt auf 4 Jahre – vor. Bis 2013 würde allerdings die gesamte Refundierungssumme 260 Mio Euro ausmachen. Zusätzlich ist diese Teilrefundierung an weitere Maßnahmen der Personalkostenreduktion gekoppelt. Diese Junktimierung wird



Kulturpolitik

von einem renommierten Verfassungsjuristen als bedenklich gesehen. Es droht eine weitere Vernichtung von qualifizierten Arbeitsplätzen und somit ein Qualitätsverlust der ORF-Berichterstattung, dem Kerngeschäft des öffentlich-rechtlichen Rundfunks.

Die aktuelle ORF-Geschäftsführung hat seit Amtsantritt 14 Prozent der Belegschaft „abgebaut“, die MitarbeiterInnen mit „Null-Lohnrunden“ und Vertragsverschlechterungen konfrontiert, die Pensionskassenbeiträge sind ausgesetzt, Nachbesetzungen finden kaum statt. Angekündigt sind Ausgliederungen von Betriebsteilen und Verhandlungen über Verschlechterungen der Kollektivverträge.

Die Sicherung der Finanzierung und der qualifizierten Arbeitsplätze sowie die Gewährleistung, an der technischen und programmlichen Entwicklung des elektronischen Medienmarktes teilhaben zu können, sind grundlegende Voraussetzungen für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Umfassende, unabhängige und objektive Information, die nur ein öffentlich-rechtlicher Rundfunk bietet, ist unabdingbar für den Erhalt der kulturellen Identität in einer Zeit der Globalisierung der Medien und der Konkurrenz durch immer mehr kommerzielle Programme. Nur wenn die erforderlichen Ressourcen sichergestellt sind, um eigene qualifizierte Programme zu produzieren, kann der ORF seiner Aufgabe gerecht werden, die nationale kulturelle Identität zu erhalten, Meinungsppluralismus zu fördern und so die europäische Integration zu stärken.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Regierung auf, die Refundierung der Gebührenbefreiungen an den ORF von der Auflage struktureller Personalreduktion und der Reduktion der Pro-Kopf-Kosten zu entkoppeln. Darüber hinaus wird die Regierung aufgefordert, notwendige Maßnahmen zu beschließen, um die Unabhängigkeit des ORF durch unzureichende Finanzierungsgrundlagen nicht zu gefährden.

AntragstellerInnen: LG Salzburg, HG VIII, Frauenabteilung

V / 5

Beseitigung von Umgehungsverträgen / Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Theatersterben

Leider reichen die Subventionsmittel der öffentlichen Hand für die Klein-, Mittel- und Kellerbühnen sowie freien Produktionen oft nicht aus, um DarstellerInnen ordnungsgemäß anzustellen. Die Theater können sich die DienstgeberInnenbeiträge oft nicht leisten bzw. die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht erfüllen, wodurch es in diesem Bereich leider zu Umgehungsverträgen kommt. Um nicht noch mehr Theaterbetriebe in ihrer Existenz zu gefährden, wodurch noch mehr Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. Auftrittsmöglichkeiten für DarstellerInnen beseitigt würden, dulden wir diesen Zustand noch. DarstellerInnen springen immer wieder zwischen Anstellungsverhältnissen (mit ASVG-Versicherung) und freiberuflichen Tätigkeiten (GSVG-Versicherung) hin und her. Dies führt immer wieder zu Problemen bei der Arbeitslosenversicherung, weil es im GSVG keine Arbeitslosenversicherung gibt. Durch das KünstlerInnensozialversicherungsstrukturgesetz wurde zwar die Möglichkeit der Ruhendmeldung in der GSVG-Versicherung geschaffen, wodurch es für die Betroffenen etwas einfacher wurde, sich im ASVG arbeitslos zu melden, aber dieser erste positive Schritt, ist noch nicht die Lösung des Grundproblems. Daher ist es unbedingt nötig, die zuständigen SubventionsgeberInnen sowie die zuständigen Ministerien aufzufordern, in Bezug auf die DienstgeberInnen-/ArbeitgeberInnenbeiträge in der Subventionsvergabepolitik dringend eine Lösung zu erarbeiten.



Kulturpolitik

Bei Theatern und Festspielen, die über ausreichende Finanzmittel verfügen, können Umgehungsverträge nicht mehr geduldet werden. Es ist derzeit ein Trend zu verzeichnen, dass auch Theater und Festspiele, die über ausreichende Finanzmittel verfügen, die DarstellerInnen nicht gemäß Theaterarbeitsgesetz anstellen. Es besteht akuter Handlungsbedarf, damit die „großen“ Bühnen mit ausreichenden Finanzmitteln das KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz nicht als Schlupfloch benützen, um sich die Sozialabgaben zu sparen und Anstellungen umgehen.

Seit Jahren verzeichnen wir in Österreich eine restriktive Subventionspolitik der öffentlichen Hand im Theaterbereich. Darunter leiden in erster Linie die Beschäftigten. Eine Kulturnation wie Österreich hat die Aufgabe, die Kunstschaffenden rechtzeitig vor der Armutsfalle zu bewahren. Die Situation zu Lasten der Theater- und Kunstschaffenden kann sich eine Kulturnation wie Österreich nicht mehr länger leisten. Es sind alle nötigen Schritte in die Wege zu leiten, die Verantwortlichen, die für die Subventionsvergabe zuständig sind, zu einem Umdenken zu bewegen, damit Österreich eine würdige Kulturnation mit Theatervielfalt bleibt.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

Verhandlungen aufzunehmen um

1. eine Lösung in der öffentlichen Subventionsvergabepolitik zu erarbeiten, die es Mittelbühnen, kleinen Theatern und kleinen Festspielen ermöglicht, die DarstellerInnen ordentlich als DienstnehmerInnen gemäß Theaterarbeitsgesetz zu beschäftigen
2. Maßnahmen in der Subventionsvergabepolitik unter Einbeziehung aller zuständigen Stellen (Bund, Länder, Gemeinden und Gebietskörperschaften) zu ergreifen, um Arbeitslosigkeit bzw. Beschäftigungslosigkeit sowie ein Theatersterben zu vermeiden.

AntragstellerIn: HG VIII

V / 6

Berufskrankheiten von TänzerInnen

Durch medizinische Untersuchungen im In- und Ausland gilt es als erwiesen, dass bei TänzerInnen häufig ganz bestimmte berufsspezifische Krankheiten auftreten. Da diese Erkrankungen in der Regel vor dem Erreichen eines Anspruches auf eine AltersPension auftreten, würde die Aufnahme dieser Krankheiten in den Berufskrankheitenkatalog für die betroffenen KollegInnen einen großen sozialen Fortschritt bedeuten. Trotz Interventionen bei den zuständigen Ministerien im Zuge der Pensionsreformen und der diesbezüglichen Forderung in Zusammenhang mit der neuen Schwerarbeiterregelung (Verordnungen) konnte das Problem noch immer nicht zufriedenstellend gelöst werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass die berufsbedingten Erkrankungen von TänzerInnen im Katalog für Berufskrankheiten aufgenommen werden.



AntragstellerIn: KIV/UG

V / 7

Recht auf soziale Rechte für alle – Verbesserung des KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz

Nach wie vor ist die soziale Absicherung von Kunst- und Kulturschaffenden in Österreich unbefriedigend.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

Sofortmaßnahmen zur Verbesserung der sozialen Absicherung von Kunst- und Kulturschaffenden und folgende Änderungen im KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz:

- Aufhebung der Option, bereits geleistete Zuschüsse des KünstlerInnensozialversicherungsfonds bei Nicht-Erreichen der Mindesteinkommensgrenze zurückzufordern
- Streichung der Mindesteinkommensgrenze aus künstlerischer Tätigkeit als Anspruchsvoraussetzung für einen Zuschuss aus dem KünstlerInnensozialversicherungsfonds
- Ausweitung der grundsätzlich Bezugsberechtigten auf Kunst-, Kultur- und Medienschaffende
- Streichung der z.T. nach fragwürdigen Kriterien bewerteten "künstlerischen Befähigung" als Anspruchsbegründung. Voraussetzung für eine Förderung der sozialen Absicherung darf nicht eine von außen postulierte Qualität sein, sondern die berufsspezifische Arbeitssituation von Kunst-, Kultur- und Medienschaffenden
- Ausweitung des EinzahlerInnenkreises in den KünstlerInnensozialversicherungsfonds auf alle regelmäßigen AuftraggeberInnen von Kunst-, Kultur- und Medienschaffenden sowie auf kommerzielle InfrastrukturanbieterInnen zum "Konsum" von Kunst, Kultur und Medien (Änderungen im "KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz" und "Kunstförderungsbeitragsgesetz" notwendig)
- Ausweitung des Zuschusses auf alle Zweige der Pflichtversicherung (Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung sowie Vorsorgebeitrag und ggf. freiwillige Arbeitslosenversicherung)
- Ersatzlose Streichung der Pensionsklausel §17 (7)!
- Angleichung der oberen Einkommensgrenze (maximale Gesamteinkünfte) an die Höchstbemessungsgrundlage
- Festlegung der Höhe des Zuschusses auf einen Fixbetrag für jene KünstlerInnen, deren Einkommen unter der halben Höchstbemessungsgrundlage liegt. Dieser Fixbetrag soll 50 Prozent der Versicherungsbeiträge ausmachen, die sich rechnerisch aus einem Einkommen in der Höhe der halben Höchstbeitragsgrundlage ergeben
- Festlegung der Höhe des Zuschusses auf 50 Prozent der Beitragsleistung für jene KünstlerInnen, deren Einkommen über der halben Höchstbemessungsgrundlage liegt.

Diese Erstmaßnahmen sind umso leichter und rascher umzusetzen, als sämtliche Änderungen ausschließlich das "KünstlerInnensozialversicherungsfondsgesetz" und das "Kunstförderungsbeitragsgesetz" betreffen. Ein Eingriff in die Sozialversicherungsgesetze ist zur Umsetzung der Sofortmaßnahmen nicht notwendig.

Auch wenn alle genannten Sofortmaßnahmen umgesetzt sind, ist damit lediglich ein kleiner Schritt getan. Die Forderung nach einer weiteren Verbesserung der sozialen Absicherung von Kunst- und Kulturschaffenden bleibt auch danach bestehen. Ziel muss die Schaffung einer sozialen Absicherung sein, die die prekäre Arbeitssituation – nicht nur! – von Kunst- und Kulturschaffenden anerkennt.



AntragstellerIn: KIV/UG

V / 8

Streichung des Absatz 3 im § 21 des Kollektivvertrages für Filmschaffende

Zitiert aus dem betreffenden Absatz des Kollektivvertrages:

3. Der Dienstnehmer erklärt durch den Abschluss des Dienstvertrages, dass er seine urheberrechtlichen Verwertungsrechte weder auf dritte Personen – insbesondere Verwertungsgesellschaften – übertragen, noch auch mit Rechten Dritter belastet und diese Rechte auch nicht verpfändet hat. Liegen Belastungen mit Rechten Dritter vor, ohne dass der Dienstgeber hievon bei Vertragsabschluss vom Dienstnehmer in Kenntnis gesetzt wurde, so haftet ausschließlich der Dienstnehmer dem Dritten gegenüber für alle diesem zustehenden Rechte und allfälligen Ersatzansprüche.

Dieser Paragraph verbietet es den Filmschaffenden, die Nutzung ihrer Zweitrechte (die Erstrechte gehen durch die Cessio Legis und den Vertrag ohnehin an den Produzenten über) einer Verwertungsgesellschaft zu übertragen und so aus der Verbreitung eines durch ihr Schaffen entstandenen Werkes finanziellen Nutzen zu ziehen. Die Übertragung der Nutzungsrechte an eine Verwertungsgesellschaft ist ein Basisrecht, das jedem/r UrheberIn zusteht. Ein Kollektivvertrag hat nur Sinn, wenn es sich um eine Besserstellung gegenüber dem allgemeinen Gesetz handelt, im KV sollten keine Regelungen stehen, die die Ausübung der im Gesetz (Urheberrechtsgesetz) garantierten Rechte einschränken oder sogar verbieten.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die ersatzlose Streichung des Absatzes 3 im § 21 des Kollektivvertrages für Filmschaffende.



Daseinsvorsorge

Inhaltsverzeichnis

<i>AntragstellerIn: Bundesvorstand</i>	VI / 1	
Leitantrag _____		71
<i>AntragstellerIn: LG Oberösterreich</i>	VI / 2	
Finanzierung des Gesundheitssystems _____		75
<i>AntragstellerIn: HG II</i>	VI / 3	
Eigenleistung von Fremdvergabe _____		76
<i>AntragstellerIn: HG VI</i>	VI / 4	
Die Energieversorgung der Zukunft: sicher und bezahlbar _____		76
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VI / 5	
Forderung nach einer Sozialmilliarde: Her mit der Sozialmilliarde – für ein Konjunkturpaket, Pflege, Betreuung und soziale Dienste _____		78
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VI / 6	
Ausgliederung und Privatisierung – Respekt vor Beschlüssen der Landeskonzferenz und Gewerkschaftstage _____		79
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VI / 7	
Wiedereingliederung von ausgegliederten und ausgelagerten Bereichen _____		79
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VI / 8	
Umwandlung der privatisierten Beschäftigungsverhältnisse der Öffentlichen DienstgeberIn und Gebietskörperschaften in den ausgegliederten und ausgelagerten Vereinen, Unternehmen, Fonds und Anstalten öffentlichen Rechts _____		80
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VI / 9	
Befristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse – Umsetzung und Anwendung der EU-Richtlinie _____		80
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VI / 10	
Nein zur Privatisierungen zum Staatsschuldenabbau! _____		81
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VI / 11	
Ausreichende Finanzierung der Städte und Gemeinden – Mehr Ressourcen und frisches Geld für kommunale Aufgabenerfüllung _____		83



Daseinsvorsorge

AntragstellerIn: *Bundесvorstand*

VI / 1

Leitantrag

Daseinsvorsorge – Tragende Säule für Lebensqualität und sozialen Zusammenhalt

Öffentliche Dienste sind ein wesentlicher Bestandteil der Wirtschafts- und Sozialsysteme der EU-Mitgliedstaaten und insgesamt ein substantieller Bestandteil des europäischen Gesellschaftsmodells. BürgerInnen und Unternehmen in Europa erwarten zu Recht, dass eine umfangreiche Palette von zuverlässigen, stabilen und effizienten öffentlichen Dienstleistungen in hoher Qualität und zu erschwinglichen Preisen verfügbar ist. Öffentliche Dienste sorgen dafür, dass kollektive Bedürfnisse und Interessen – Aufgaben des Gemeinwohls – bedient werden können.

Die gegenwärtigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen zeigen die Bedeutung der Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen im Rahmen der Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen.

Die GdG-KMSfB stellt daher fest,

- dass qualitativ hochwertige öffentliche Dienste von höchster Bedeutung für alle Mitglieder einer Gesellschaft sind. Diese ermöglichen erst die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben für BürgerInnen, ArbeitnehmerInnen und Unternehmen, aber auch benachteiligter Gruppen wie MigrantInnen und Arme
- dass öffentliche Dienste einen Beitrag zu gemeinsamen Werten wie Solidarität, Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung sowie zu Wettbewerbsfähigkeit, nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung und sozialem und territorialem Zusammenhalt leisten
- dass öffentliche Dienste und ein bürgernaher öffentlicher Sektor eine fundamentale Voraussetzung sind, um die durch den demographischen Wandel und den Klimawandel gestellten Herausforderungen zu bewältigen
- dass trotz der derzeitigen Wirtschaftskrise die Versorgung der Bevölkerung mit qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen nur durch die Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände sichergestellt werden kann.

Bewältigung der Weltwirtschaftskrise und die Rolle der Städte und Gemeinden

Die aktuelle Krise belastet die öffentlichen Haushalte, Staatseinnahmen gehen zurück, Staatsausgaben steigen an. Hierdurch werden die öffentlichen Haushalte zusätzlich belastet und die Budgetprobleme verschärft.

In ganz Europa nehmen die lokalen und regionalen Verwaltungsstrukturen eine zentrale Position in der Abfederung der Auswirkungen der Finanz- und Weltwirtschaftskrise ein; dies vor allem durch ihre Investitionstätigkeit vor Ort. Auch in Österreich nehmen Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände eine Schlüsselrolle bei der Krisenbewältigung ein und tragen wesentlich dazu bei, dass Österreich diese weltweite Krise besser als andere Staaten meistern kann.

Demgegenüber steht eine immer geringer werdende Finanzierung der Aufgaben der kommunalen Grundversorgung seitens der öffentlichen Hand. Seit Jahren werden die finanziellen Möglichkeiten der Kommunen in Österreich zunehmend eingeengt. Die Kommunen sehen sich aufgrund der von ihnen zu erbringenden notwendigen Leistungen für die Bevölkerung mit steigenden finanziellen Belastungen konfrontiert, ohne hierfür einen entsprechenden Ausgleich im Rahmen des Finanzausgleichs zu erhalten.



Daseinsvorsorge

Schon bisher hat die kommunale Ebene versucht, durch Verwaltungs- und Personaleinsparungen ihrer prekären finanziellen Lage zu begegnen. Da weitere Effizienzsteigerungen über Einsparungen kaum mehr realisierbar sind, stehen Leistungseinschränkungen für die Bevölkerung im Raum.

Die Folgen der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise belasten die öffentlichen Haushalte zusätzlich zu den strukturellen Entwicklungen, verschärfen die ohnehin angespannte Situation der Kommunen noch weiter, grenzen die Handlungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der kommunalen Strukturen zunehmend ein und bringen die MitarbeiterInnen an die Grenze der Belastbarkeit. Die Leistungen der Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände sind akut bedroht, wenn nicht rasch strukturelle und finanzielle Maßnahmen ergriffen werden.

Damit auch in Zukunft die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen durch die Kommunen gewährleistet ist, muss eine verteilungsgerechtere und breitere Finanzierung der Staatsausgaben durch den Ausbau vermögensbezogener Steuern erfolgen und der Finanzausgleich den aktuellen Aufgaben angepasst werden.

Die GdG-KMSfB fordert daher, dass

- eine faire Mittelaufteilung durch einen aufgabenorientierten Finanzausgleich und eine klare Kompetenzaufteilung zwischen den Gebietskörperschaften erfolgt
- zusätzliches Geld aus dem Bundesbudget eingesetzt wird, um öffentliche Dienstleistungen (Altenpflege, Gesundheitsdienste, Bildung, Kunst und Kultur, etc.) und kommunale Investitionen (öffentlicher Verkehr, Infrastruktur etc.) in die öffentliche Daseinsvorsorge sicherzustellen und auszubauen
- eine Modernisierung der gemeindeeigenen Abgaben (z.B. Aktualisierung der Bemessungsgrundlage der Grundsteuer) erfolgt
- Vermögen, Vermögenseinkommen bzw. Vermögenszuwächse wie Zinsen, Dividenden, Kursgewinne oder Fondserträge grundsätzlich nicht geringer besteuert werden als Arbeitseinkommen

Mit den daraus resultierenden Einnahmen bzw. frei werdenden Mitteln sollen zahlreiche gesellschaftlich wertvolle Arbeitsplätze in den Bereichen Bildung, Kunst und Kultur, Gesundheitsversorgung, Altenpflege, Kinderbetreuung, öffentlicher Verkehr, erneuerbare Energien, thermische Gebäudesanierung und Gemeindedienstleistungen finanziert werden. Die Kommunen sind dadurch finanziell in der Lage ihren Beitrag zu leisten, um zahllose Menschen in Österreich aus der Armut und Armutsgefährdung zu holen, die Nachfrage zu stärken, die Situation am Arbeitsmarkt spürbar zu entspannen und damit das gesellschaftliche Klima – ohne große VerliererInnen – zu verbessern.

Nein zu Privatisierungen zum Staatsschuldenabbau!

Die Präsidenten der Industriellenvereinigung sowie der Wirtschaftskammer, auch die Finanzministerin und andere PolitikerInnen, sprechen sich in ihren wirtschaftspolitischen Stellungnahmen immer wieder für weitere Privatisierungen zum Abbau der Staatsschulden sowie zur Reduktion der aus Staatsschulden resultierenden Zinsbelastung aus. IV und WKÖ erwarten sich aus den Privatisierungen von ua Energieversorgern, Bundesimmobilien und Bundesforsten, aber auch bei Flughäfen, der Bestattung Wien, beim Wiener Hafen und der Münze Österreich Erlöse im Ausmaß von rund 25 Mrd. Euro. Seitens der GdG-KMSfB sind Privatisierungen allerdings aus vielerlei Gründen – gerade auch zur Budgetkonsolidierung bzw. zum Staatsschuldenabbau – entschieden abzulehnen:

Vermeintliche Privatisierungs“erlöse“ der letzten Jahre entpuppen sich als Nettoverluste. So brachten die letzten (Teil-)Privatisierungen von OMV, Post und Telekom seit 2006 laut AK und



Daseinsvorsorge

ÖGB durch Schuldenabbau zwar eine Zinersparnis von knapp 500 Mio. Euro, kosteten allerdings gleichzeitig entgangene Gewinnanteile von 1,7 Mrd. Euro. Anders gesagt, dem jährlichen Verlust von rund 336 Mio. Euro an Gewinnentgang stand eine Zinersparnis von 100 Mio Euro/Jahr gegenüber. Über die letzten fünf Jahre gerechnet entstand somit ein Verlust von 1,2 Mrd. Euro.

Die Ursache für steigende Staatsverschuldung liegt in der Wirtschaftskrise begründet. Verantwortlich zeichnet sich für die von 2008 bis 2010 deutlich steigende Staatsschuld die Wirtschaftskrise und nicht, wie neoliberale Kräfte suggerieren, im öffentlichen Eigentum stehende Unternehmungen. So sind laut AK-Studie rund 75 Prozent des Gesamtschuldenzuwachses von 2008 bis 2010 – das sind 27,9 Mrd. von 37,4 Mrd. Euro – der Wirtschaftskrise geschuldet: krisenbedingter Einnahmefall, insbesondere bei Körperschafts- und Kapitalertragssteuer, Eigenkapitalzufuhr im Rahmen der Bankenrettungspakete, Konjunkturmaßnahmen, Mehrausgaben für Arbeitslosigkeit, etc. Es besteht also keinerlei Ursache-Wirkung-Zusammenhang zwischen Staatsschulden und öffentlichem Eigentum an Unternehmen.

Privatisierungen unter Druck führen jedenfalls zu geringeren Erlösen. Wurden in letzter Zeit bereits seitens des Rechnungshofs „unter Wert“-Privatisierungen (z.B. Fall BUWOG) kritisiert, drohen sich im Falle von Privatisierungen unter Druck Verkäufe deutlich „unter Wert“ zu wiederholen. Ein gutes Geschäft sind derartige Privatisierungen zwar für die privaten Investoren, weniger jedoch für den bislang öffentlichen Eigentümer, für welchen der Erlös deutlich unter den Erwartungen bleibt. Es liegt der Verdacht nahe, dass der durch die Staatsschulden entstandene finanzielle Druck auf die öffentlichen Haushalte und Gebietskörperschaften von potentiellen privaten Investoren aus Industrie und Finanzwirtschaft als willkommener Anlass dient, durch öffentliche Meinungsmache verstärkten Druck Richtung Verkauf öffentlicher Beteiligungen deutlich unter „realem“ bzw. Marktwert, um Budgetlöcher zu stopfen und Schulden abzubauen, auszuüben.

Privatisierungen der letzten Jahre sind entscheidend mitverantwortlich für die Wirtschaftskrise. Neue Privatisierungen bergen ein wirtschaftspolitisches Risikopotential in sich. Als wesentliche Ursache für Entstehen der Finanz- und daraus resultierenden Wirtschaftskrise kann die Privatisierung sozialer Sicherungssysteme (Pensionsfonds) sowie bislang öffentlicher Unternehmen angesehen werden. Nicht zuletzt die Privatisierung der Pensionsvorsorge und daraus resultierender milliardenschwerer Pensionsfonds verstärkten – um neue Möglichkeiten der rentablen Veranlagung zu finden – den Druck auf die Privatisierung bislang öffentlicher Unternehmen. Veranlagungen nahmen dabei zunehmend einen hochspekulativen und – riskanten Charakter an, welche, begünstigt durch weitestgehend deregulierte und liberalisierte Finanzmärkte, nach Platzen der spekulativen Blasen zur Finanz- und anschließend Wirtschaftskrise führten. Angesichts nach wie vor bestehender, nicht einmal ansatzweise behobener Regulierungsdefizite der Finanzmärkte drohen weitere Privatisierungsrunden krisenhafte Entwicklungen einmal mehr zu begünstigen.

Darüber hinaus sprechen auch grundsätzliche Überlegungen für öffentliches Eigentum an Unternehmen (Versorgungssicherheit, Preisgestaltung, Beschäftigung, öffentliche Kontrolle, volkswirtschaftliche Bedeutung, Kostenstruktur etc.), weshalb sich die GdG-KMSfB bereits in der Vergangenheit für eine Ausweitung von öffentlichem (Mit-) Eigentum an Betrieben aus Beschäftigungs-, Wirtschafts- und regionalpolitischen Gründen ausgesprochen hat (z.B. über eine öffentliche Beteiligungs- bzw. Auffanggesellschaft, „GBI-neu“).

Eine nachhaltige Sanierung der Haushalte, die Aufarbeitung und Bewältigung der Krisenkosten kann daher nicht über Privatisierungen erfolgen, sondern muss bei Ursachen bzw. Verursachern der Krisenkosten ansetzen. Es ist nur selbstverständlich, dass jene, deren Vermögen und



Daseinsvorsorge

Besitz im Rahmen von Milliarden Euro schweren Bankenrettungs- und Konjunkturpaketen von der steuerzahlenden, nicht vermögenden Allgemeinheit – in der Mehrheit ArbeitnehmerInnen – gerettet wurden, nun ihren Beitrag zum finanziellen Abbau der Krisenkosten leisten, über eine entsprechende Besteuerung von Vermögen, Vermögensübergängen, Vermögenszuwächsen, Finanzmarktgeschäften, Finanztransaktionen und Spekulationsgewinnen.

Die GdG-KMSfB fordert daher

- ein sofortiges Ende der Privatisierungsdebatte und lehnt die Privatisierung von Unternehmen in öffentlichem (Mit)-Eigentum zur Budgetkonsolidierung bzw. zum Abbau öffentlicher Schulden entschieden ab.

Der Abbau der im Zuge der Wirtschaftskrise entstandenen Kosten muss entsprechend dem Verursacherprinzip einnahmeseitig vor allem bei einer höheren Besteuerung von Vermögen, Vermögensübergängen und –zuwächsen sowie Finanztransaktionen ansetzen, ausgabenseitig bei einer Wirtschaftspolitik, welche Beschäftigung in „guter Arbeit“ fördert und entsprechend Ausgaben für Arbeitslosigkeit reduziert.

Europaweite Absicherung der Daseinsvorsorge

Die Entwicklung und der Erhalt qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienste sind von essenzieller Bedeutung für eine solidarische Gesellschaftsordnung. Die zuständigen Entscheidungsträger aller politischen Ebenen müssen die Verantwortung für die Finanzierung, Organisation und Erbringung von auf Solidarität beruhenden öffentlichen Diensten unter Respektierung gemeinsamer Prinzipien und Werte wie Solidarität, gleichberechtigter Zugang, Universalität, Kontinuität, Anpassungsfähigkeit, Bezahlbarkeit, Nähe der Dienste, Sozialpartnerschaft und demokratische Kontrolle übernehmen und diese garantieren.

Eine positive europäische Agenda muss ein Gegengewicht zur Verwirtschaftlichung öffentlicher Dienste innerhalb und außerhalb der Europäischen Union bieten. Wir können keine Veränderungen der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen akzeptieren, die die Solidarität innerhalb der Gesellschaft und den universellen Zugang zu diesen Diensten schwächen. Eine positive EU-Agenda muss ebenfalls die weitere sektorale Liberalisierung, insbesondere der Gesundheits- und Sozialdienste und der Wasserversorgung, innerhalb der EU verhindern.

Der öffentliche Sektor braucht eine ausreichende Zahl gut ausgebildeter, motivierter und gut bezahlter ArbeitnehmerInnen. Das erfordert ein gutes und transparentes Management und das Recht der Gewerkschaften auf Unterrichtung, Anhörung und Verhandlungen. Ebenfalls erforderlich sind Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie die Beendigung aller unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnisse sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor.

Damit weiterhin qualitativ hochwertige, effiziente, nachhaltige und nutzerorientierte Leistungen der Daseinsvorsorge erbracht werden können, erhebt die GdG-KMSfB folgende Forderungen:

- Die Maßnahmen zur „Europäischen Wirtschaftsregierung“ dürfen den öffentlichen Dienst und seine MitarbeiterInnen, insbesondere die solidarischen Sozial-, Pensions- und Gesundheitssysteme, nicht einer ideologisch motivierten, kurzfristigen Sanierung der öffentlichen Haushalte opfern. Wir brauchen ambitionierte Investitions- und Innovationsprogramme, sowie gerechte Steuersysteme statt Schuldenbremse und Lohndumping. Die Tarifautonomie der Sozialpartner muss unangetastet bleiben und die Tarifruhen im öffentlichen Dienst müssen im Sinne des Erhalts der Binnennachfrage erfolgen.
- Die Einführung einer EU-weiten Finanztransaktionssteuer, deren Einnahmen für öffentliche Infrastruktur und Leistungen der Daseinsvorsorge eingesetzt werden.



Daseinsvorsorge

- Die Verankerung des Vorranges funktionierender öffentlicher Dienstleistungen vor den Prinzipien des Binnenmarktes und des Wettbewerbsrechtes.
- Definition und Bereitstellung von Leistungen der Daseinsvorsorge obliegen den Mitgliedstaaten oder ihren Gebietskörperschaften.
- Die Berücksichtigung des Prinzips der Subsidiarität durch Garantie des Rechts auf lokale und regionale Selbstbestimmung bei der Erbringung, Organisation und Finanzierung öffentlicher Dienstleistungen.
- Die Verankerung einer praktikablen Inhouse-Vergabemöglichkeit im Bereich der Daseinsvorsorge am Vorbild der Verordnung zur Neuregelung des Öffentlichen Personenverkehrs.
- Die Unterwerfung der Dienstleistungskonzessionen unter die EU-Vergaberichtlinien wird abgelehnt.
- Eine öffentlich-öffentliche Zusammenarbeit wie zum Beispiel eine interkommunale Kooperation als legale interne Möglichkeit, ausschreibungsfrei Dienstleistungen gemeinsam mit anderen öffentlichen Gebietskörperschaften zu organisieren und zu erbringen soll forciert und anerkannt werden.
- Die verbindliche Anwendung und Berücksichtigung sozialer Kriterien einschließlich Kollektivvereinbarungen sowie ökologischer Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.
- Eine Flexibilisierung des EU-Beihilfenrechts bei der Finanzierung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse.
- Die Prinzipien und Werte öffentlicher Dienste zu einem festen Bestandteil der Politiken und Aktivitäten der EU zu machen. Alle EU-Politiken sollten danach bewertet werden, welchen Beitrag sie zur Entwicklung hochwertiger öffentlicher Dienste leisten, darin eingeschlossen sind auch die makroökonomische Politik, der Europäische Strukturfonds (EFRE) und die Außenpolitik zum Beispiel im Hinblick auf die europäische Nachbarschaftspolitik, den Dialog zwischen der EU und Russland, den Balkan-Stabilitätspakt EPA, bilaterale Handelsabkommen oder das allgemeine Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (GATS).
- Ausreichende öffentliche Ausgaben für öffentliche Dienste und den öffentlichen Sektor durch Aufrechterhaltung und Entwicklung solidarischer Finanzierungssysteme und diese Ausgaben als Investitionen und nicht als Kostenfaktor anzusehen.

AntragstellerIn: LG-Oberösterreich

VI / 2

Finanzierung des Gesundheitssystems

Die Belastung der Länder und Gemeinden durch stetig steigende Kosten im Bereich der Gesundheits- und Pflegeaufwendungen hat ihre Grenzen erreicht. Durch komplizierte und zum Teil nicht nachvollziehbare Finanzierungsmodelle steigt die Kostenbeteiligung der Gemeinden für die Spitalsfinanzierung stetig an.

Derzeit ist eine Steigerung von 7,5 Prozent pro Jahr zu verzeichnen. Zwischen den Ländern und den Kommunen wird das Geld hin und her geschoben. Laut einer neuen Studie zahlen die Länder 1,5 Mrd. Euro an die Gemeinden, welche im Gegenzug 1,9 Mrd. Euro an die Ersteren zurückbezahlen müssen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass das Gesundheits- und Pflegesystem durch klare Vorgaben von Seiten staatlicher Einrichtungen, welche gesamtwirtschaftlich solidarisch zu finanzieren und abzusichern sind. Die Länder und Gemeinden müssen im Hinblick auf die steigenden Kosten bei der



Daseinsvorsorge

Gesundheitsfinanzierung, der Pflege und der Kinderbetreuung nachhaltig entlastet werden, um ihren vielfältigen anderweitigen Aufgaben gerecht werden zu können.

AntragstellerIn: HG II

VI / 3

Eigenleistung vor Fremdvergabe

„Eigenleistung vor Fremdvergabe“ muss gerade im Gesundheitssektor eine moralische, aber auch ökonomische Verpflichtung sein. Die Qualität der Versorgung kranker, bedürftiger, alter Menschen kann nicht mit Dumpinglohnzahlenden Fremdunternehmen gehalten werden. Zahlreiche Studien belegen die letztendliche Verteuerung der Versorgung nach Fremdvergabe und zeigen eklatante Mängel in der interdisziplinären Zusammenarbeit auf.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- Eigenleistung vor Fremdvergabe

AntragstellerIn: HG VI

VI / 4

Die Energieversorgung der Zukunft: sicher und bezahlbar

Die aktuelle Diskussion über die künftige Energieversorgung bewegt derzeit viele Menschen. Für die Zukunft unseres Landes als Produktions- und Hochtechnologiestandort ist eine sichere und bezahlbare Bereitstellung von Energie eminent wichtig. Dazu kann die kommunale Ebene erhebliche Beiträge leisten, zumal die Wiener Stadtwerke sich in kommunalem Eigentum befinden.

Die Energieversorgung in Österreich und Europa hat in den letzten Jahren ihre Struktur deutlich verändert. Strom und Gas wurden schrittweise in den Wettbewerb überführt.

Ziel war die Realisierung der nachhaltigen sicheren Energieversorgung ohne Einschränkungen in der Lebensqualität. Eine Grundvoraussetzung dafür bilden technologisch modernste Energienetze und modernste Energiedienstleistungen.

Ein neues Energieversorgungssystem begründet ein Marktdesign, das nicht mehr auf dem reinen Verkauf von Kilowattstunden basiert. Die Energiedienstleistung verbindet die Erzeugung mit der Verbrauchskurve und steuert die Speicherung. Intelligente Zähler und Netze stehen am Anfang eines Prozesses, der Weg führt von der bloßen Kraftwerkssteuerung hin zu einer kombinierten Erzeugungs- und Verbrauchssteuerung. Mit intelligenten Netzen können Verbrauch und Speicherung der Versorgungssituation angepasst werden.

Auch die Netz- und Marktintegration der erneuerbaren Energien wird mit intelligentem Energiemanagement vorangebracht. Effizienzsteigerungen und Energieeinsparung sind ebenfalls Effekte der Systemsteuerung in einer Energiedienstleistungsgesellschaft mit einem Verbund von Erzeugern und Verbrauchern.

Bei der Aufrüstung der Netze zu einem Verbund intelligenter Steuerung kommt der Ebene der Verteilnetze eine besondere Bedeutung zu. Um Erzeugung und Verbrauch zu synchronisieren, Lastspitzen zu vermeiden und Verbrauch in lastschwache Zeiten zu verlegen, muss in die Verteilnetze in erheblichem Umfang investiert werden. Zugleich sollen lokale Netzbetreiber in die Lage versetzt werden, im Rahmen der Anreizregulierung Investitionen in Energieeffizienz vorzunehmen, so dass der Bedarf beim Netzausbau sinkt und in doppelter Hinsicht Kosten spart: vermiedener Energieverbrauch und Netzausbau infolge von Mehrverbrauch bzw. veränderter



Daseinsvorsorge

Einspeisungsstrukturen. Die Regulierung der Netzentgelte muss diesen Investitionsbedarf anerkennen und die Anreize so setzen, dass zukunftsorientierte Investitionen gefördert werden. Daher muss die Regulierung investitionsorientiert weiterentwickelt werden. Eigenkapitalstarke Energieverteilungsnetze sind eine Garantie für diese positive Entwicklung.

Ziel muss es sein, durch die Vermeidung von teuren Lastspitzen, durch Steigerung der Effizienz und durch Förderung der Energieeinsparung die Energiepreise bezahlbar zu halten.

Eine so beschriebene Zukunft der Energieversorgung in Österreich zeigt, dass die kommunale Ebene der zentrale Ort ist, an dem die Maßnahmen zur Gestaltung der Energiewende gebündelt werden müssen. Ein bedarfsgerechter Ausbau der Verteilnetze für Strom, Gas und Wärme kann nur in der regionalen Planung sichergestellt werden.

Energie ist Teil der kommunalen Daseinsvorsorge. Sie sichert regionale Wertschöpfung, damit Arbeitsplätze und Investitionen in der Kommune. Sie stärkt einen auf Expansion ausgelegten Wirtschaftsstandort und Lebensqualität. Darüber hinaus können weitere positive Effekte für den kommunalen Finanzhaushalt durch die Zahlung von Gewerbesteuer sowie aus der Gewinnabführung bzw. der Gewinnausschüttung aus den gesamten energiewirtschaftlichen Aktivitäten generiert werden.

Kommunalwirtschaftliche Unternehmen sind für den öffentlichen Haushalt zur Zielerreichung ein unabdingbares Element. Die politische Verantwortung für die Versorgungssicherheit der Netze von Gas/Strom und Wärme sind die Markenzeichen der kommunalen Selbstbestimmung und somit eine Möglichkeit für die Entwicklung einer nachhaltigen, lokalen Energieversorgungsstruktur als einen wesentlichen Teil der kommunalen Daseinsvorsorge. Gemeinwohlinteressen muss der Vorrang vor Gewinnmaximierungsstrategien eingeräumt werden. Nicht Dividende für Aktionäre, sondern die nachhaltige Nutzung sollen die unternehmerische Grundlage sein.

In einer zukunftsorientierten Energiewirtschaft hat der Netzbetrieb eine zentrale Stellung und Funktion. Einerseits stellt er die Infrastruktur für die Versorgung der BürgerInnen, von Handel, Dienstleistung und des Gewerbes sicher, andererseits kann er den Strukturwandel zur dezentralen, nachhaltigen und klimaneutralen Energieversorgung beschleunigen. Ein örtlich ausgerichteter kommunaler Netzbetreiber kann die Entwicklung von smarten Zukunftstechnologien (Smart Grid, Smart Metering, Smart Home) in erheblichem Maße proaktiv fördern.

Dies gewährleistet einerseits hochmodernste nachhaltige Energieinfrastruktur für die Region und andererseits hochwertige Arbeitsplätze für zukünftige Generationen von ArbeitnehmerInnen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- die Option von Investitionsbudgets für die Verteilernetze als investitionsorientierte Weiterentwicklung des Regulierungssystems
- weiters sollen wichtige Investitionen in neue Technologien, wie der Ausbau von Smart Grids und Investitionen in Energieeffizienz, im Rahmen der Regulierung ermöglicht werden
- freiwillige Investitionen der Strom- und Gasnetzbetreiber in Energieeffizienzdienstleistungen für Ihre Kunden sollen als nicht beeinflussbare Kosten im Rahmen der Regulierung anerkannt werden.



Daseinsvorsorge

AntragstellerIn: KIV/UG

VI / 5

Forderung nach einer Sozialmilliarde: Her mit der Sozialmilliarde – für ein Konjunkturpaket Pflege, Betreuung und soziale Dienste

Die Sozialwirtschaft ist mit 6.000 Unternehmen, rund 140.000 Beschäftigten (240.000 insgesamt im Sozial-, Gesundheits- und Veterinärwesen) und einem Umsatz von 4 Mrd. Euro (ohne Spendenaufkommen) eine bedeutende volkswirtschaftliche Größe. Der Bereich der Sozialwirtschaft stellt dabei nicht nur die für einen funktionierenden Sozialstaat unabdingbare soziale Infrastruktur im Bereich der Care-/Sorgearbeit – von Behindertenbetreuung über Pflege bis zu Sozialarbeit und Kinderbetreuung – zur Verfügung, sondern leistet einen wesentlichen Beitrag zu gesellschaftlichem Wohlstand und sozialem Zusammenhalt. So hat etwa die britische „new economics foundation“ errechnet, dass jedes bezahlte Pfund an Einkommen für Kinderbetreuung den gesellschaftlichen Wohlstand um 9,50 Pfund erhöht. Ohne soziale Infrastruktur, ohne Carearbeit wäre die Erwerbsbeteiligung breiter Bevölkerungsgruppen und damit die Generierung von eigenem Einkommen, Chancen und gesellschaftlicher Teilhabe – vor allem für Frauen – erst gar nicht möglich. Im Sozial- und Gesundheitssektor liegen hohe Beschäftigungspotentiale – sowohl im Bereich der privaten als auch kommunalen Dienste. Massive Versorgungsdefizite bestehen bei der Kinderbetreuung, der Jugend- und Schulsozialarbeit, im Bereich Integration, in der Pflege und im Bereich betreutes und betreubares Wohnen.

Beschäftigungszuwächse im Sozialbereich gehen bislang allerdings fast ausschließlich auf atypische Arbeit zurück. Der Sozialbereich gilt als Niedriglohnsektor (Einkommensmedian, 18.706 Euro/Jahr, unteres Drittel im Branchenvergleich, Sozialbereich liegt 20 Prozent unter dem Durchschnitt sämtlicher Bruttobezüge) mit hoher physischer und psychischer Belastung der Beschäftigten und schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen, was sich in hoher Fluktuation – vor allem im Altenpflegebereich, steigenden Burn Out-Raten, hoher Arbeitsdichte, überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten, langen Verweildauern im Grundgehalt und einem hohen Ausmaß an unbezahlter Arbeit ausdrückt. Die Relation zwischen Qualifikationsanforderungen einerseits und Bruttoeinkommen andererseits haben sich im Sozialbereich gegenüber dem „For Profit Bereich“ verschlechtert.

Zurückzuführen sind diese Entwicklungen vor allem auf die zunehmende Verabschiedung der öffentlichen Hand aus der Finanzierung bzw. Erbringung sozialer Dienste. Normkostensätze sind in der Regel nicht kostendeckend, Finanzierungsverträge sind meist kurzfristig angelegt und ermöglichen keine mittel- bis langfristige Personal- und Bestandsplanung, hinsichtlich der Personalkostenkalkulation gibt es keine „Bindungswirkung“ des BAGS, es fehlt auf praktisch allen Ebenen – insbesondere bei den Ländern – eine umfassende Sozialplanung. Steigende Eigenleistungen der zu betreuenden KlientInnen verunmöglichen teilweise die Inanspruchnahme sozialer Dienste und befördern einmal mehr Atypisierungsprozesse der Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Sozialwirtschaft.

Im kommunalen Sozial- und Gesundheitsbereich stellt sich die Situation nicht wesentlich anders dar. Auch hier sind die Beschäftigten mit hoher Arbeitsverdichtung, akutem Personalmangel und steigendem Arbeitsdruck konfrontiert. Zusätzlich verabschieden sich die Kommunen zusehends aus der Erbringung sozialer Dienstleistungen, gliedern diese aus oder überlassen privaten AnbieterInnen die Leistungserbringung ohne diese ausreichend finanziell zu dotieren, was wieder eine Atypisierung und Prekärisierung der Arbeitsverhältnisse zur Folge hat. Seitens der Fachgewerkschaften wird bereits seit längerer Zeit eine Sozialmilliarde für den Ausbau sozialer Infrastruktur, zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten im Sozialbereich und als beschäftigungswirksame Konjunkturmaßnahme gefordert. Die geforderte Sozialmilliardeenquete im Parlament hat allerdings immer noch nicht stattgefunden. Vielmehr drohen Einsparungen im Arbeits- und Sozialbereich – auf Bundes- wie Länder- und Gemeindebene – den wirtschafts- wie sozialpolitisch so wichtigen sozialwirtschaftlichen Sektor und damit



Daseinsvorsorge

die Beschäftigten und die Qualität sozialer Dienste einmal mehr unter zusätzlichen Druck zu setzen. Es wurde bereits zu lange zugewartet. Die Beschäftigten im Sozialbereich sind am Limit. Weil soziale Arbeit nicht nur mehr wert ist, sondern vor allem auch einen hohen gesellschaftlichen Mehrwert bringt, braucht es einen massiven Investitionsschub zum Ausbau privater und kommunaler sozialer und Gesundheitsdienste. Es braucht jetzt eine Sozialmilliarde!

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die österreichische Bundesregierung sowie den Gesetzgeber auf, eine Sozialmilliarde für den Ausbau und die qualitative Verbesserung kommunaler und privater sozialer Infrastruktur, zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten im privaten und kommunalen Sozial- und Gesundheitsbereich sowie als besonders beschäftigungswirksame Konjunkturmaßnahme zu beschließen/bereit zu stellen.

AntragstellerIn: KIV/UG

VI / 6

Ausgliederung und Privatisierung – Respekt vor Beschlüssen der Landeskongressen und Gewerkschaftstage

Gemäß den Zielen und Aufgaben des ÖGB und der GdG-KMSfB ist es erforderlich, gegen jegliche Bestrebungen der Zerschlagung funktionierender Strukturen der öffentlichen Daseinsvorsorge einzutreten. Auch Änderungen unter dem Deckmantel der „Strukturerneuerung“, „Verwaltungsreform“ oder „New Public Management“, die ein Abgehen von der kommunalen Erfüllungsverantwortung hin zur bloßen Gewährleistungsverantwortung mit sich brächten, sind abzulehnen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

keine Zustimmung der GdG-KMSfB zu wie immer gearteten Auslagerungen von kommunalen Aufgaben der Daseinsvorsorge, keine Ausgliederungen und/oder Privatisierungen sowie keine Zustimmung zur Übertragung von Aufgaben der Daseinsvorsorge an andere Rechtsträger durch ihre FunktionärInnen im Zuge von Abstimmungen in gesetzgebenden Körperschaften wie Gemeinderäte, Landtage und Nationalrat.

AntragstellerIn: KIV/UG

VI / 7

Wiedereingliederung von ausgegliederten und ausgelagerten Bereichen

Der 16. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten hat in einem Antrag (GdG-Zentralvorstand VII/1., Liberalisierung – Ausgliederung – Privatisierung) folgende Formulierung beschlossen: „(...) Der 16. Gewerkschaftstag der GdG wird diese neoliberale Irrlehre bekämpfen und bringt dies überall deutlich zum Ausdruck. Im Gegensatz zum oben genannten neoliberalen Modell fordern wir die politisch Verantwortlichen auf, verstärkt auf Insourcing statt Outsourcing von Leistungen zu setzen, (...)“.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB unterstützt alle gewerkschaftlichen und politischen Forderungen und Maßnahmen, um diesen grundsätzlichen Beschluss umzusetzen. Die öster-



Daseinsvorsorge

reichischen Städte und Gemeinden als Eigentümer der ausgegliederten Unternehmen, Fonds, Vereine, Anstalten öffentlichen Rechts oder PPP-Unternehmen werden aufgefordert, die bereits durchgeführten Ausgliederungen und Auslagerungen von öffentlichen Diensten bzw. Dienstleistungen wieder in die Organisation der Städte und Gemeinden zurück zu führen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

alle Städte und Gemeinden auf, die Ausgliederungen und Auslagerungen auf die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen auf Beschäftigte und Bevölkerung durch externe sozialwissenschaftliche ExpertInnen in Kooperation mit der Arbeiterkammer untersuchen zu lassen und Schritte mit dem Ziel und im Sinn einer (Wieder-) Eingliederung in die Kommunen vorzubereiten und vorzunehmen.

AntragstellerIn: KIV/UG

VI / 8

Umwandlung der privatisierten Beschäftigungsverhältnisse der Öffentlichen DienstgeberInnen und Gebietskörperschaften in den ausgegliederten und ausgelagerten Vereinen, Unternehmen, Fonds und Anstalten öffentlichen Rechts

Ein wesentlicher Aspekt der Privatisierung im Rahmen von Ausgliederungen ist die Privatisierung der Beschäftigungsverhältnisse. Nach einer Ausgliederung (auch im Rahmen einer PPP) werden die Beschäftigten nicht mehr als BeamtInnen oder Vertragsbedienstete, sondern als privatrechtlich Beschäftigte aufgenommen. Diese Privatisierung der Beschäftigungsverhältnisse führt zu einer Ungleichbehandlung und im Regelfall zu einer Absenkung des Niveaus im Dienstrecht und in der Besoldung. Gleichzeitig geben sich die Gebietskörperschaften Spezialgesetze für die Arbeitskräfteüberlassung der Bediensteten der Gebietskörperschaften.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Städte und Gemeinden auf, die privatrechtlich Beschäftigten in ein direktes Dienstverhältnis zur Gebietskörperschaft aufzunehmen, um insbesondere hinsichtlich der dienstrechtlichen Bestimmungen (z.B. in Bezug auf Kündigungen) gleiche Bedingungen auf der Basis der Dienstverhältnisse zum/zur Öffentlichen DienstgeberIn herzustellen. Die Zuweisungsgesetze der Bundesländer geben dem/der DienstgeberIn ohne rechtliche Änderung der Organisationsform die Möglichkeit, diese Maßnahme umzusetzen.

AntragstellerIn: KIV/UG

VI / 9

Befristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse – Umsetzung und Anwendung der EU-Richtlinie

Wie von der Arbeiterkammer aus Anlass einer EuGH-Entscheidung betreffend der Klage von griechischen Beschäftigten bei einem ausgegliederten Unternehmen bereits 2006 festgestellt wurde, sind auch die Bestimmungen zu befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen in verschiedenen Dienstrechten der österreichischen Gebietskörperschaften sehr fragwürdig. Die betreffende EU-Richtlinie ist bereits seit Jahren in Kraft.



Daseinsvorsorge

Die EU-Richtlinie für befristete Arbeitsverhältnisse schreibt nicht nur Einschränkungen bei der Verlängerung der Befristungen und bei der Dauer von befristeten Arbeitsverhältnissen vor, sondern enthält auch Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen.

Die betreffende EU-Richtlinie für befristete Arbeitsverhältnisse ist allerdings nur ein Mindeststandard. Der/die DienstgeberIn wird aufgefordert, umfassende Schutzbestimmungen im Sinne des EU-Rechts und der betreffenden EU-Richtlinie einzuführen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB erinnert die öffentlichen DienstgeberInnen nachdrücklich an ihre soziale Verpflichtung und an die Verpflichtung, das EU-Recht im Interesse der/ihrer Bediensteten ernst zu nehmen. Die EU-Richtlinie geht vom Grundsatz aus, dass das Normalarbeitsverhältnis unbefristet ist bzw. sein sollte und dieser Grundsatz muss auch von den öffentlichen DienstgeberInnen und den ausgegliederten Unternehmen, Vereinen, Fonds und Anstalten öffentlichen Rechts umgesetzt werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Bestimmungen der befristeten Beschäftigung im Dienstrecht (auch die Bestimmung über die immer wieder kehrende befristete Beschäftigung in Sonderverträgen) und in Spezialgesetzen wie der Dienstvorschrift für Aushilfs- und Saisonbedienstete der Stadt Wien sind hinsichtlich des geltenden EU-Rechts und der betreffenden EU-Richtlinie mit Unterstützung von Arbeiterkammer bzw. EU- und ArbeitsrechtsexpertInnen zu überprüfen. Die Bestimmungen der EU-Richtlinie für befristete Arbeitsverhältnisse sind auf die Praxis der Beschäftigung bei Städten und Gemeinden sowie der ausgegliederten Unternehmen, Vereine, Fonds und Anstalten öffentlichen Rechts hin zu überprüfen. Es sind gewerkschaftliche und rechtliche Maßnahmen zu ergreifen, damit diese EU-Richtlinie nicht umgangen wird.

Alle Dienstverhältnisse bei österreichischen Städten und Gemeinden sowie bei allen ausgegliederten Unternehmen, Vereinen und Fonds, die nicht genau allen Kriterien einer Saison- bzw. Aushilfsarbeit entsprechen, alle Werkverträge und freien Dienstverträge, die auch nur ein Kriterium eines Umgehungsvertrags enthalten, sind in sogenannte normale Dienstverhältnisse (öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, Vertragsbedienstete sowie privatrechtliche Normalarbeitsverhältnisse nach ÖGB-Definition) umzuwandeln.

AntragstellerIn: KIV/UG

VI / 10

Nein zu Privatisierungen zum Staatsschuldenabbau!

Im Rahmen einer Pressekonferenz am 3. Mai 2011 sprachen sich die Präsidenten der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer, kurz darauf auch die Finanzministerin, für weitere Privatisierungen zum Abbau der Staatsschulden sowie zur Reduktion der aus Staatsschulden resultierenden Zinsbelastung aus. IV und WKÖ erwarten sich aus den Privatisierungen von u.a. Energieversorgern, Bundesimmobilien und Bundesforsten, aber auch bei Flughäfen, beim Wiener Hafen und der Münze Österreich Erlöse im Ausmaß von rund 25 Mrd. Euro. Privatisierungen sind allerdings – gerade auch zur Budgetkonsolidierung bzw. zum Staatsschuldenabbau – entschieden abzulehnen:

- **Vermeintliche Privatisierungs“erlöse“ der letzten Jahre entpuppen sich als Nettoverluste:** So brachten die letzten (Teil-)Privatisierungen von OMV, Post und Telekom seit 2006 laut AK und ÖGB durch Schuldenabbau zwar eine Zinsersparnis von knapp 500 Mio. Euro, kosteten allerdings gleichzeitig entgangene Gewinnanteile

Daseinsvorsorge

le von 1,7 Mrd. Euro. Anders gesagt, dem jährlichen Verlust von rund 336 Mio. Euro an Gewinnentgang stand eine Zinsersparnis von 100 Mio Euro/Jahr gegenüber. Über die letzten fünf Jahre gerechnet, entstand somit ein Verlust von 1,2 Mrd. Euro.

- **Ursache für steigende Staatsverschuldung liegt in Wirtschaftskrise begründet:** Verantwortlich zeichnet sich für die von 2008 bis 2010 deutlich steigende Staatsschuld die Wirtschaftskrise und nicht, wie IV und WKÖ suggerieren, im öffentlichen Eigentum stehende Unternehmungen. So sind laut AK-Studie rund 75 Prozent des Gesamtschuldenzuwachses von 2008 bis 2010 – das sind 27,9 Mrd. von 37,4 Mrd. Euro – der Wirtschaftskrise geschuldet: krisenbedingter Einnahmeausfall, insbesondere bei Körperschafts- und Kapitalertragssteuer, Eigenkapitalzufuhr im Rahmen der Bankenrettungspakete, Konjunkturmaßnahmen, Mehrausgaben für Arbeitslosigkeit, etc. Es besteht also keinerlei Ursache-Wirkung-Zusammenhang zwischen Staatsschulden und öffentlichem Eigentum an Unternehmen.
- **Privatisierungen unter Druck führen jedenfalls zu geringeren Erlösen:** Wurden in letzter Zeit bereits seitens des Rechnungshofs „unter Wert“-Privatisierungen (z.B. Fall BUWOG) kritisiert, drohen sich im Falle von Privatisierungen unter Druck Verkäufe deutlich „unter Wert“ zu wiederholen. Ein gutes Geschäft sind derartige Privatisierungen zwar für die privaten Investoren, weniger jedoch für den bislang öffentlichen Eigentümer, für welchen der Erlös deutlich unter den Erwartungen bleibt. Es liegt der Verdacht nahe, dass der durch die Staatsschulden entstandene finanzielle Druck auf die öffentlichen Haushalte und Gebietskörperschaften von potentiellen privaten Investoren aus Industrie und Finanzwirtschaft als willkommener Anlass dient, durch öffentliche Meinungsmache verstärkten Druck Richtung Verkauf, öffentliche Beteiligungen deutlich unter „realem“ bzw. Marktwert, um Budgetlöcher zu stopfen und Schulden abzubauen, auszuüben.
- **Privatisierungen der letzten Jahre sind entscheidend mitverantwortlich für die Wirtschaftskrise. Neue Privatisierungen bergen ein wirtschaftspolitisches Risikopotential in sich:** Als wesentliche Ursache für Entstehen der Finanz- und daraus resultierenden Wirtschaftskrise kann die Privatisierung sozialer Sicherungssysteme (Pensionsfonds) sowie bislang öffentlicher Unternehmen angesehen werden. Nicht zuletzt die Privatisierung der Pensionsvorsorge und daraus resultierender milliardenschwerer Pensionsfonds verstärkten – um neue Möglichkeiten der rentablen Veranlagung zu finden – den Druck auf die Privatisierung bislang öffentlicher Unternehmen. Veranlagungen nahmen dabei zunehmend einen hochspekulativen und -riskanten Charakter an, welche, begünstigt durch weitestgehend deregulierte und liberalisierte Finanzmärkte, nach Platzen der spekulativen Blasen, zur Finanz- und anschließend Wirtschaftskrise führten. Angesichts nach wie vor bestehender, nicht einmal ansatzweise behobener Regulierungsdefizite der Finanzmärkte, drohen weitere Privatisierungsrunden, krisenhafte Entwicklungen einmal mehr zu begünstigen.

Darüber hinaus sprechen auch grundsätzliche Überlegungen für öffentliches Eigentum an Unternehmen (Versorgungssicherheit, Preisgestaltung, Beschäftigung, öffentliche Kontrolle, volkswirtschaftliche Bedeutung, Kostenstruktur etc.), weshalb sich die AK Wien bereits in der Vergangenheit für eine **Ausweitung von öffentlichem (Mit-) Eigentum an Betrieben aus Beschäftigungs-, Wirtschafts- und regionalpolitischen Gründen** ausgesprochen hat (z.B. über eine öffentliche Beteiligungs- bzw. Auffanggesellschaft, „GBI-neu“).

Eine nachhaltige Sanierung der Haushalte, die Aufarbeitung und Bewältigung der Krisenkosten kann daher nicht über Privatisierungen erfolgen, sondern muss bei Ursachen bzw. Verursa-



Daseinsvorsorge

chern der Krisenkosten ansetzen. Es ist nur selbstverständlich, dass jene, deren Vermögen und Besitz im Rahmen von Milliarden Euro schweren Bankenrettungs- und Konjunkturpaketen von der steuerzahlenden, nichtvermögenden Allgemeinheit – in der Mehrheit ArbeitnehmerInnen – gerettet wurden, nun ihren Beitrag zum finanziellen Abbau der Krisenkosten leisten: über eine entsprechende Besteuerung von Vermögen, Vermögensübergängen, Vermögenszuwächsen, Finanzmarktgeschäften, Finanztransaktionen und Spekulationsgewinnen.

In diesem Sinne spricht sich der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB

entschieden gegen die Privatisierung von Unternehmen in öffentlichem (Mit) Eigentum zur Budgetkonsolidierung bzw. zum Abbau öffentlicher Schulden aus, und lehnt entsprechende Vorstöße der Wirtschaftskammer Österreich, Industriellenvereinigung und Finanzministerin ab.

Der Abbau der im Zuge der Wirtschaftskrise entstandenen Kosten, muss entsprechend dem Verursacherprinzip einnahmeseitig, vor allem bei einer höheren Besteuerung von Vermögen, Vermögensübergängen und -zuwächsen sowie Finanztransaktionen ansetzen, ausgabenseitig bei einer Wirtschaftspolitik, welche Beschäftigung in „guter Arbeit“ fördert und entsprechend Ausgaben für Arbeitslosigkeit reduziert.

AntragstellerIn: KIV/UG

VI / 11

Ausreichende Finanzierung der Städte und Gemeinden – Mehr Ressourcen und frisches Geld für kommunale Aufgabenerfüllung

Städte und Gemeinden tragen die wesentlichen Aufgaben der kommunalen Dienste und Dienstleistungen, der Verwaltungen und sozialen Sicherheit und Versorgung. Städte und Gemeinden in Österreich brauchen mehr Ressourcen und frisches Geld, um einerseits die kommunalen Aufgaben zu erfüllen und die Schulden abzutragen. Die österreichischen Kommunen sind wichtige AuftraggeberInnen für private Unternehmen und sichern viele Arbeitsplätze auch in der privaten Wirtschaft.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- der Finanzausgleich muss zu Gunsten der Städte und Gemeinden verändert werden, um die Haushalte der Kommunen zu entlasten bzw. mit mehr finanziellen Ressourcen auszustatten
- die Einführung einer Vermögenssteuer und die (Wieder-) Einführung einer sozial ausgewogenen Erbschafts- und Schenkungssteuer (mit Freibeträgen) soll frisches Geld für die Kommunen zur Verfügung stellen (analog Beschlusslage des ÖGB)
- die Überarbeitung des Staatsvertrages hinsichtlich der Erfüllung der EU-Konvergenzkriterien mit dem Ziel, die Kommunen finanziell zu entlasten, ist anzustreben



Inhaltsverzeichnis

<i>AntragstellerInnen: LG Niederösterreich, Frauenabteilung</i>	VII / 1	
Sozialversicherung _____		87
<i>AntragstellerIn: HG II</i>	VII / 2	
Registrierung der Gesundheitsberufe _____		92
<i>AntragstellerIn: HG III</i>	VII / 3	
Gleichstellung der Betriebsratsumlage im Steuerrecht _____		92
<i>AntragstellerIn: HG VIII</i>	VII / 4	
Zeitgemäßes-Medien-Verfassungsgesetz _____		92
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VII / 5	
Sozialverträglichkeitsprüfung im Gesetzgebungsverfahren _____		93
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VII / 6	
Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz _____		93



AntragstellerInnen: LG Niederösterreich, Frauenabteilung

VII/1

Sozialversicherung

1) Soziale Sicherheit in Österreich

Die österreichische Sozialversicherung, welche die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung umfasst, ist einer der wichtigsten Eckpfeiler zur Sicherstellung der sozialen Sicherheit in Österreich und Teil der staatlichen und gesellschaftlichen Sozialpolitik.

Zu den wesentlichen Aufgaben der Krankenversicherung zählen die Vorsorge im Falle von Krankheit, Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Mutterschaft sowie unter anderem auch die Früherkennung von Krankheiten, Zahnbehandlung und Zahnersatz und die Gesundheitsförderung.

Die Pensionsversicherung trifft vor allem Vorsorge im Falle des Alters, der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit sowie des Todes und erbringt Leistungen der Rehabilitation und Gesundheitsvorsorge.

Der Unfallversicherung obliegt es, insbesondere Vorsorge für die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zu treffen. Weiters hat sie wirksame Erste Hilfe, Unfallheilbehandlung und die medizinische Rehabilitation zu erbringen. Über letztere hinaus, sorgt sie für die berufliche und soziale Rehabilitation der Opfer von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Dem Grundsatz des Schadenersatzes und des Haftungsprivileges der ArbeitgeberInnen entsprechend, werden spezielle Geldleistungen, wie z. B. Versehrtenrente erbracht.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass zur Sicherstellung des sozialen Friedens und der sozialen Sicherheit in Österreich, das System der österreichischen Sozialversicherung mit seinen wesentlichen Grundelementen auch in Zukunft aufrechtzuerhalten, weiter zu verbessern und auszubauen (z. B. Aufwertung von Prävention und Gesundheitsförderung, moderne Zahnmedizin etc.) ist.

2) Pflichtversicherung

Auf Grund der gesetzlich vorgesehenen Pflichtversicherung – sprich der Entstehung des Versicherungsverhältnisses kraft Gesetzes unabhängig von bestimmten Risiken – wird die Gesundheitsversorgung des überwiegenden Teiles der österreichischen Bevölkerung sowie darüber hinaus die Absicherung im Falle von Unfall, Invalidität bzw. Berufs-/Erwerbsunfähigkeit, Alter oder Tod gewährleistet. Die Finanzierung der Sozialversicherung erfolgt zum größten Teil durch an der Höhe der jeweiligen Einkommen orientierte Beiträge unabhängig vom zu versichernden Risiko. Die Leistungen können zu „leistbaren“ Bedingungen in Anspruch genommen werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Beibehaltung des Systems der Pflichtversicherung. Im Gegensatz dazu wird ein System der Versicherungspflicht, mit am Gewinn orientierten Versicherern, Riskenauslese, risikoabhängigen Beiträgen und Kopfprämien abgelehnt.

3) Solidaritätsprinzip

In dieser Konzeption kommt eines der wesentlichsten Prinzipien der österreichischen Sozialversicherung zum Ausdruck, jenes der Solidarität. Es erfolgt ein sozialer Ausgleich zwischen besser verdienenden und sozial schwächeren Menschen, Gesunden und Kranken sowie zwischen Jungen und Alten.



Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

ein klares Bekenntnis zur Solidarität – auch wirtschaftlich schlechter gestellte und sozial benachteiligte Menschen sollen eine faire Chance in der Sozialversicherung haben

4) Organisation in Selbstverwaltung

Prägend für das österreichische Sozialversicherungssystem ist und war seit Anbeginn zweifelsfrei die Organisation in Form der Selbstverwaltung. Diese Organisationsform wurde seit dem Bestehen der Sozialversicherung – mit Ausnahme der Jahre 1939 bis 1947 – beibehalten. Dies bedeutet, dass der Staat die Erledigung bestimmter Aufgaben der öffentlichen Hand jenen Personengruppen überlässt, welche unmittelbar davon betroffen sind. Im Konkreten repräsentiert die Selbstverwaltung im Bereich der Träger innerhalb der Sozialversicherung unterschiedliche Riskengemeinschaften, deren Interessen zum Teil sehr spezifisch sind.

Um dem demokratischen Prinzip der österreichischen Rechtsordnung Rechnung zu tragen und eine entsprechende Akzeptanz der VersicherungsvertreterInnen zu erreichen, ist es besonders wichtig, dass die VertreterInnen demokratisch legitimiert sind. Dem wird durch die Entsendung der VersicherungsvertreterInnen durch die jeweiligen Interessenvertretungen, bei deren Wahlen der Wille der Versicherten zum Ausdruck kommt, Rechnung getragen. Primär erfolgt die Entsendung durch die gesetzlichen Interessenvertretungen der DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen, im Wesentlichen also Arbeiter- und Wirtschaftskammer. Besteht keine gesetzliche Interessenvertretung hat die Entsendung für die Gruppe der DienstnehmerInnen durch den Österreichischen Gewerkschaftsbund zu erfolgen. Faktisch besteht insbesondere im Bereich der gesetzlichen bzw. freiwilligen Interessenvertretungen der DienstnehmerInnen eine enge Verknüpfung und kommt dem Österreichischen Gewerkschaftsbund eine wesentliche Bedeutung im Bereich der Sozialversicherung zu.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass die Selbstverwaltung bei den Trägern ebenso wie die Entsendung durch die Interessenvertretungen beizubehalten und zu stärken ist, um die Interessen der Versichertengemeinschaft auch künftig bestmöglich vertreten zu können

5) Zusammensetzung der Verwaltungskörper

Die Zusammensetzung der Verwaltungskörper soll sich an der Anzahl der betroffenen Menschen orientieren, um dem demokratischen Prinzip Rechnung zu tragen. Insgesamt geht es im Bereich der Sozialversicherung zum überwiegenden Teil um Interessen der ArbeitnehmerInnen, was sich derzeit zum Teil auch in der im ASVG vorgesehenen Zusammensetzung der Verwaltungskörper widerspiegelt. So haben bei den Gebietskrankenkassen vier Fünftel der Mitglieder der Generalversammlung und des Vorstandes der Kurie der DienstnehmerInnen anzugehören. Der Rest entfällt auf die Kurie der DienstgeberInnen. Bei der Pensionsversicherungsanstalt ist eine Zusammensetzung der genannten Verwaltungskörper durch VertreterInnen der Kurien der DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen im Verhältnis 2:1 und bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt im Verhältnis 1:1 vorgesehen. Das Ungleichgewicht der Kräfteverhältnisse bei den Gebietskrankenkassen und der Pensionsversicherungsanstalt wurde – vor allem in Bezug auf die Gebietskrankenkassen – in den letzten Jahren auf Grund politischer Interessen oftmals in Frage gestellt. Es wurden immer wieder Versuche unternommen, eine Veränderung der Trägerstrukturen hin in Richtung Parität, also eine Verschiebung von den ArbeitnehmerInnen zu den ArbeitgeberInnen, herbeizuführen. Eine derartige Verschiebung würde aber nicht nur im Widerspruch zu den oben beleuchteten Grundintentionen der Sozialversicherung stehen, sondern auch dem Sinn von Selbstverwaltung, nämlich Verwaltung durch die unmittelbar Betroffenen, widersprechen.



Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

vehement die Ablehnung der Kräfteverschiebungen zu den ArbeitgeberInnen. Die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen müssen alle ihre Möglichkeiten und Kräfte dafür einsetzen, derartige Verschiebungen zu verhindern und eine Verstärkung der Einbindung der ArbeitnehmerInnen zu erwirken.

6) Einbeziehung der ArbeitgeberInnen

Wenngleich eine Parität zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen abzulehnen ist, kommt aber auch den ArbeitgeberInnen eine nicht unwesentliche Bedeutung in der Sozialversicherung zu und sind diese daher ebenfalls Teil der Selbstverwaltung. Ihre Einbeziehung in die Gestaltung der Geschicke der Sozialversicherung entspricht der in Österreich über Jahre bewährten Sozialpartnerschaft. Die Frage, die sich in Bezug auf die Einbeziehung der ArbeitgeberInnen stellt, ist jene, in welchem Kräfteverhältnis deren Mitbestimmung erfolgt. In Hinblick auf die genannten Intentionen der Sozialversicherung kann dies nur eine der Aufgabenstellung adäquate Kräfteverteilung sein, was ein Überwiegen der ArbeitnehmerInnen zur Folge haben muss. (Außer bei den Sozialversicherungsträgern der Selbstständigen)

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass die derzeitigen Mehrheitsverhältnisse in den Trägern zugunsten der ArbeitnehmerInnen zu verstärken sind. Zurzeit gegebene Einflussnahmemöglichkeiten der Kontrollversammlungen (dort überwiegen die Mitglieder der Kurie der DienstgeberInnen) auf die Führung der Geschäfte der Sozialversicherung durch die im Gesetz vorgesehene erforderliche Zustimmung in bestimmten Angelegenheiten sind zu relativieren.

7) Kräfteverteilung im Hauptverband

Dem unter 6) genannten Grundsatz soll auch die Kräfteverteilung im Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger Rechnung tragen. Dieser Dachverband ist als Summe der einzelnen Sozialversicherungsträger zu verstehen, die in ihm zusammengefasst sind. Er ist ein Selbstverwaltungskörper der Träger, wobei bei der Bestellung seiner Organe auf die demokratische Legitimation durch die in ihm zusammengeschlossenen Träger Bedacht zu nehmen ist. In Hinblick darauf, dass dem Hauptverband im Wesentlichen eine zentrale Koordinierungsfunktion sowie die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen zukommen, ist auch hier eine der Aufgabenstellung adäquate Kräfteverteilung in Anlehnung an die Kräfteverhältnisse der Träger geboten.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass die Kräfteverhältnisse im Hauptverband analog der Trägerorganisation gemäß den bisher gestellten Forderungen zur Zusammensetzung der Verwaltungskörper gestaltet werden sollen. Die Entscheidungsfindung sowie die Führung der Geschäfte sollen auch im Hauptverband mehrheitlich durch VertreterInnen der ArbeitnehmerInnenkurie erfolgen.

8) Verhältnis Hauptverband und Träger

Allgemein ist zum Hauptverband zu sagen, dass dieser eben nicht als eigenständiger Träger zu betrachten ist und Eigeninteressen zu verfolgen hat, sondern vielmehr im Rahmen seiner zentralen Koordinationsaufgabe den Trägern auch wichtige Hilfestellungen bieten kann. Er soll gemeinsame Interessen der Träger wahrnehmen und wahren, einen in gewissen Belangen erforderlichen Gleichklang herstellen und Aufgaben abarbeiten, welche für alle Träger einheitlich



Sonstige

sein sollten. Dabei ist einer offenen Methode der Koordination und einem kooperativen Umgang mit den Trägern der Vorzug zu geben.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass der Hauptverband gegenüber den Trägern eine Koordinierungsfunktion ausüben soll und gemeinsame Interessen wahrzunehmen sind. Dabei ist der Kooperation der Vorzug zu geben. Eine Aushöhlung der Kompetenzen der Träger ist abzulehnen.

9) Anzahl der Träger

Immer wieder stehen in der Öffentlichkeit auch die Anzahl der Sozialversicherungsträger in Österreich sowie die Kosten der Verwaltung der Sozialversicherung in Diskussion. Derzeit gibt es insgesamt 22 Sozialversicherungsträger, wobei manche der Träger für mehrere Versicherungszweige zuständig sind (19 KV-Träger, wovon 15 nur die KV durchführen; 4 UV-Träger, wovon nur die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt nur die UV durchführt; 5 PV-Träger, wovon zwei nur die PV durchführen). Vergleicht man die Anzahl der Sozialversicherungsträger in Österreich mit anderen Ländern in Europa mit einem Sozialversicherungssystem ist festzustellen, dass kein anderes Land so wenige Träger aufweist wie Österreich. Auch der Verwaltungsaufwand der Sozialversicherungsträger ist beachtlich gering. So betrug der gesamte Verwaltungs- und Verrechnungsaufwand der österreichischen Sozialversicherung im Jahr 2009 2,2 Prozent der Einnahmen (KV: 2,8 Prozent, PV: 1,1 Prozent und UV 7,8 Prozent). In den vergangenen Jahren lagen sie noch bei 2,5 Prozent (KV: 3,7 Prozent, PV: 1,8 Prozent und UV: 8,0 Prozent). Die wiederholten Forderungen nach Zusammenlegungen würden daher keine Kostensenkungen bringen, sondern ließen vielmehr bei einer zu starken Konzentration von Aufgaben auf wenige Träger, ein Steigen der Verwaltungskosten befürchten. Sie würden auch nicht die zweifelsfrei bestehenden Probleme der Finanzierbarkeit des österreichischen Sozialversicherungssystems lösen oder zur Verbesserung von Qualität und Effizienz beitragen. Offenbar handelt es sich lediglich um eine Forderung nach Machtverschiebung, welche abzulehnen ist.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass Zwangszusammenlegungen von Trägern, ebenso wie eine eventuelle Zusammenfassung zu Trägern der Unselbständigen bzw. Selbständigen, abgelehnt werden.

10) Dezentrale und föderale Struktur der Gebietskrankenkassen

Zur immer wieder geforderten Zusammenlegung der Gebietskrankenkassen ist festzuhalten, dass nur durch deren dezentrale Organisation die Qualität und Effizienz im Gesundheitswesen gewährleistet bzw. durch Benchmarking, Erarbeitung von bestpractice-Modellen etc. zukünftig auch weiter verbessert werden kann. Dezentrale Strukturen ermöglichen insbesondere das Eingehen auf regionale Besonderheiten, das Finden individueller Lösungen, ohne einen kleinsten gemeinsamen Nenner suchen zu müssen, die örtliche Nähe zu den Betroffenen, die Sicherung von Arbeitsplätzen in den Regionen. Eine Zusammenlegung hätte lediglich eine Änderung der Organisationsform ohne Auswirkungen auf andere durchaus verbesserungsbedürftige Komponenten (Finanzierung, Vermeidung von Doppelgleisigkeiten etc.) zur Folge. Durch einen derartigen Schritt würden aber die genannten Vorteile der dezentralen Organisation verloren gehen. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass auch die wesentlichen Verhandlungs- und AnsprechpartnerInnen der Gebietskrankenkassen dezentral strukturiert sind. Der österreichische Gesetzgeber hat bewusst entschieden, wichtige Bereiche des Gesundheitswesens im Verhandlungswege zu regeln und vertraut damit auf die sozialpartnerschaftlichen Fähigkeiten. Neben diesem sozialpartnerschaftlichen Aspekt ist zu beachten, dass die gesamte österreichische Staatsorganisation föderalistisch aufgebaut ist. Die Organisation der Gebietskrankenkassen spiegelt diese föderale Struktur wider. Würde man nun ein Element aus dieser Struktur heraus-



lösen, könnten das Gesamtsystem ins Wanken geraten und wichtige staats- und gesellschafts-politische Ordnungsgrundsätze in Frage gestellt werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die dezentrale und föderale Struktur der Gebietskrankenkassen beizubehalten.

11) Sicherstellung der Finanzierung

Neben den bereits genannten Aspekten der Selbstverwaltung, wie Nähe zu den Menschen, Wahrnehmung der Interessen der Betroffenen, demokratische Legitimation, Unabhängigkeit vom Staat etc., ist ein wichtiges Merkmal der Selbstverwaltung auch ein gewisses Maß an finanzieller Selbständigkeit. Die Selbstverwaltungskörper bedürfen der Sicherstellung der entsprechenden finanziellen Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben, wobei sie bei der Erledigung zur Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit angehalten sind. Gerade in der nicht ausreichenden finanziellen Bedeckung, besteht aber derzeit eines der wesentlichsten Probleme im österreichischen Sozialversicherungswesen. Die Versicherungsträger stehen einerseits vor den Herausforderungen, die sich auf Grund des medizinischen Fortschrittes, der steigenden Lebenserwartung usw. ergeben und müssen andererseits Leistungen erbringen, welche nicht zur Gänze abgegolten werden, bzw. wurden der Sozialversicherung in den letzten Jahren zusätzlich kontinuierlich Mittel entzogen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

alle Anstrengungen zu unternehmen, die solidarische Finanzierung nicht nur zu erhalten, sondern weiter auszubauen, wie z. B. durch die Einbeziehung weiterer Einkommensarten in die Beitragsgrundlagen. Ziel ist es, dem medizinischen Fortschritt und der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung zu tragen.

12) Interessenvertretungen und Selbstverwaltung

Damit die jeweiligen Mitglieder der Selbstverwaltung erfolgreich und allgemein akzeptiert agieren können, müssen sich die jeweiligen Interessenvertretungen und die dahinter stehenden Institutionen dazu bekennen, dass man das österreichische Sozialversicherungssystem nach den genannten Prinzipien der Pflichtversicherung und solidarischen Finanzierung beibehalten möchte. Sie müssen notwendige Anstrengungen zur Absicherung und Weiterentwicklung dieses Systems unterstützen.

Eine Verstaatlichung des Gesundheitssystems oder die Verlagerung zum privaten Gesundheitsmarkt werden ebenso, wie beispielsweise eine Verschlechterung der derzeitigen Alters- und Invaliditätssicherung, abgelehnt. Ein klares „Ja“ zu den Grundfesten der österreichischen Sozialversicherung kann auch nur ein klares „Ja“ zur Selbstverwaltung bedeuten. Diese Selbstverwaltung muss möglichst stark und durchsetzungsfähig sein und sich mit aller Kraft für die Interessen der Versichertengemeinschaft einsetzen. Sie soll ihr Handeln nach festen Grundsätzen ausrichten und sich stets der Werte der Selbstverwaltung bewusst sein.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- dass Frauen in allen Gremien (Präsidium, Vorstand, Generalversammlung) der Krankenkassen zu berücksichtigen sind
- die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Versicherten



Sonstige

AntragstellerIn: HG II

VII / 2

Registrierung der Gesundheitsberufe

Die Gesundheitsversorgung der österreichischen Bevölkerung erfolgt auf dem höchsten Qualitätsniveau. Die Bediensteten Österreich weit stehen mit ihrem Einsatz und ihrem Engagement 24 Stunden an 365 Tagen im Jahr für ihre Mitmenschen ein.

Wenngleich Berufe des Gesundheitswesens in Zeiten wirtschaftlicher Krisen als zukunftssicher gelten, treffen Einsparungen im öffentlichen Sektor, Leistungssteigerung bei gleich bleibenden Personalstand, partielle Fremdvergabe und zunehmender Belastungsdruck die Belegschaft hart.

So verwundert es kaum, dass der Gesundheitsversorgende Sektor die höchste Burn Out-Rate aufweist und die Arbeitsbedingungen gerade für ältere ArbeitnehmerInnen als besonders erschwert gelten. Wenn die Gesundheits- und Altersversorgung auch in Zukunft weiterhin lückenlos auf diesem hohen Qualitätsniveau erfolgen soll, müssen umfassende Maßnahmen zur Zukunftssicherung gesetzt werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- die rasche gesetzliche Umsetzung durch den Gesetzgeber!
- Zur Österreich weiten Registrierung aller Gesundheitsberufe, wie es im Regierungsprogramm der XXIV GP vorgesehen ist, einschließlich Fortbildung und Ausstellung von Berufsausweisen, durch die gesetzliche Interessenvertretung der Bundesarbeiterkammer, unterstützt durch die ARGE Fachgruppenvereinigung für Gesundheits- und Sozialberufe im ÖGB.

AntragstellerIn: HG III

VII / 3

Gleichstellung der Betriebsratsumlage im Steuerrecht

Der Gewerkschaftsbeitrag, die Arbeiterkammerumlage und die Personalvertretungsumlage senken bei Betriebsabzug sofort die Steuerbemessungsgrundlage des/der Bediensteten, nur die Betriebsratsumlage muss ab dem nächsten Kalenderjahr (max. 5 Jahre) bei Antragstellung der ArbeitnehmerInnenveranlagung im Bereich Werbungskosten als Abzug beantragt werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass die Betriebsratsumlage bei Betriebsabzug sofort die Steuerbemessungsgrundlage senken soll

AntragstellerIn: HG VIII

VII / 4

Zeitgemäßes Medien-Verfassungsgesetz

Zahlreiche Änderungen in den letzten Jahren im Mediengesetz, Zusatzbestimmungen im Strafgesetzbuch, im Sicherheitspolizeigesetz, in der Strafprozessordnung, aber auch im Urheberrecht, im ORF-Gesetz und im Arbeitsrecht, machen die aktuelle Rechtslage undurchsichtig und führen zu Fehlurteilen, auch von Oberlandesgerichten. Ein neues zeitgemäßes Medienrecht soll die gesetzlichen Bestimmungen des Redaktionsgeheimnisses präzisieren. Presse- und Meinungsfreiheit sind ein Grundrecht, die Basis einer funktionierenden Demokratie, eines Rechts-



staats und Grundvoraussetzungen einer transparenten Gesellschaft. Sie dürfen von Exekutive und Justiz nicht ausgehöhlt werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

den Gesetzgeber auf, ein zeitgemäßes Medienrecht zu schaffen und in den Verfassungsrang zu heben. Dieses Medien-Verfassungsgesetz muss Schutzbestimmungen für JournalistInnen und ihre InformantInnen klar definieren und Pressefreiheit und Redaktionsgeheimnis absichern.

AntragstellerIn: KIV/UG

VII / 5

Sozialverträglichkeitsprüfung im Gesetzgebungsverfahren

Die Auswirkung von Landesgesetzen soll auf solider sozialwissenschaftlicher Grundlage geprüft werden, damit eine verlässliche Basis für die politische Beurteilung vorhanden ist. Es ist nicht einzusehen, dass die wirtschaftlichen und finanziellen Auswirkungen bei der Rechtssetzung automatisch überprüft werden und die soziale Komponente – in der Bedeutung für die betroffenen Menschen sowie in einer Gesamtsicht der Gesellschaft – weniger Relevanz haben. Solch eine Sozialverträglichkeitsprüfung soll die Diskussion über soziale Auswirkungen von Politik und die Stellungnahmen der Gewerkschaft auf eine sachliche Grundlage stellen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass das Instrument der erläuternden Bemerkungen zu den Landesgesetzen dahingehend auszubauen ist, dass diese – analog zur Untersuchung der wirtschaftlichen und finanziellen Auswirkungen des Gesetzesvorhabens – eine auf sozialwissenschaftlichen Verfahren gestützte Analyse über die Auswirkung des jeweiligen Gesetzesvorhabens, auf die soziale Lage der betroffenen Bevölkerung, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die soziale Situation in einer Gesamtsicht beinhalten.

AntragstellerIn: KIV/UG

VII / 6

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz wird zum ersten Mal eine Behörde damit beauftragt, Unterentlohnung festzustellen und zu verfolgen. Das ist ein positiver Schritt.

Dennoch ist das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz mit zahlreichen Mängeln behaftet:

- Unter Strafe gestellt ist nur die Unterentlohnung betreffend den Grundlohn. Das hat zur Folge, dass Unternehmen straffrei Löhne um zustehende Zuschläge verkürzen dürfen. In einigen, besonders von Lohndumping betroffenen Sektoren, bleibt damit eine Unterentlohnung von bis zu 50 Prozent des zustehenden Entgelts straffrei (z.B. in der Bauindustrie).
- Auf Grund des Fehlens einer Möglichkeit der Verbandsklage, ist es für betroffene ArbeitnehmerInnen nur unter Gefährdung ihres Arbeitsplatzes möglich, das ihnen zustehende Entgelt auf dem Rechtsweg einzufordern.



Sonstige

- Unter Verweis auf die Gewerbeordnung sind Unternehmen, mit Sitz in Österreich, von der Rechtsfolge der Untersagung der Erbringung einer Dienstleistung bei wiederholten besonders schweren Fällen, von Unterentlohnung ausgenommen. Die Gewerbeordnung findet aber bei einer Vielzahl von Sektoren, in denen Lohndumping anzutreffen ist, keine Anwendung. Darüber hinaus ist sie ein stumpfes Instrument. In der Praxis findet ein Entzug der Gewerbeberechtigung etwa wegen Umgehung sozialrechtlicher oder sozialversicherungsrechtlicher Normen nicht statt. Die Bestimmung ist somit auch EU-rechtswidrig und wird mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits bei der ersten Anfechtung aufgehoben werden. Sie ist daher EU-konform auszugestalten und auf alle Unternehmen bzw. Dienstleistungen auszuweiten.
- Im Übrigen können AuftraggeberInnen nach dem Bundesvergabegesetz keine Kenntnis von einem Eintrag in die Strafevidenz nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz erlangen und somit die betroffenen Unternehmen nicht, wie im Bundesvergabegesetz verlangt, von öffentlichen Vergabeverfahren ausschließen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

eine Verbesserung des Lohn- und Sozialdumpinggesetzes hinsichtlich folgender Punkte:

Die Strafbestimmung gegen Unterentlohnung ist so zu verändern, dass nicht nur Entlohnung unter dem Grundlohn, sondern unter dem gesamten, nach der österreichischen Rechtsordnung zustehendem Entgelt unter Strafe gestellt ist.

Den gesetzlichen sowie den freiwilligen Interessenvertretungen ist die Möglichkeit einer Verbandsklage bei Unterzahlung einzuräumen.

Die Bestimmung zum Ausschluss von der Erbringung einer Dienstleistung bei erheblicher Unterentlohnung, ist auf alle Unternehmen auszuweiten.

Wird ein Verfahren wegen Unterentlohnung auf Grund der Erhebungen der zuständigen Stellen eingeleitet oder ergeht ein Strafbescheid auf Grund einer Unterentlohnung bzw. erlangt ein Bescheid wegen Unterentlohnung Rechtskraft, so sind die von der festgestellten Unterentlohnung betroffenen Personen von der Behörde über diesen Umstand in Kenntnis zu setzen.

Überdies tritt die GdG-KMSfB dafür ein, dass AuftraggeberInnen nach dem Bundesvergabegesetz ein Auskunftsrecht betreffend Eintragungen in die Evidenz nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz erhalten und ein Eintrag in diese Evidenz unter bestimmten, genau festzulegenden Bedingungen, einen Ausschluss aus Vergabeverfahren nach dem Bundesvergabegesetz zur Folge hat.



Resolutionen

Inhaltsverzeichnis

<i>AntragstellerIn: LG Salzburg</i>	VIII / 1	
Forderung für eine Kommunalmilliarde _____		97
<i>AntragstellerIn: LG Niederösterreich</i>	VIII / 2	
Finanzmarktregulierung _____		97
<i>AntragstellerIn: LG Oberösterreich</i>	VIII / 3	
Gerechte Verteilung der Steuerlast – für ein faires und solidarisches Steuersystem _____		98
<i>AntragstellerInnen: Frauenabteilung, LG Salzburg, LG Burgenland, LG Kärnten, LG Vorarlberg</i>	VIII / 4	
Chancengleichheit für Frauen _____		98
<i>AntragstellerInnen: HG VIII, Frauenabteilung</i>	VIII / 5	
Gesetzlich verankerter Schutz für „Leiharbeiterkräfte“ _____		100
<i>AntragstellerIn: HG VIII</i>	VIII / 6	
Einführung einer europaweiten Transaktionssteuer _____		101
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VIII / 7	
Leiharbeit _____		102
<i>AntragstellerIn: KIV/UG</i>	VIII / 8	
European Stability Mechanism – nicht ohne Bedingungen! _____		102



Resolutionen

AntragstellerIn: LG Salzburg

VIII / 1

Forderung für eine Kommunalmilliarde

Die Weltwirtschaft erlebt gegenwärtig ihre schwerste Krise seit den 1930er Jahren. Ausgelöst durch die Finanzkrise wurde die Realwirtschaft immer stärker in die Rezession getrieben. Bankenpakete, unterstützende Maßnahmen in der Wirtschaft, massiver Anstieg der Arbeitslosigkeit, diverse Fördermaßnahmen, verschlangen viel Geld. Gerade aber Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände nehmen eine Schlüsselrolle bei der Krisenbewältigung ein. Kommunale Strukturen tragen wesentlich dazu bei, dass in unserem Land die Wirtschaftskrise besser gemeistert wird als in anderen Staaten. Dieses massive Engagement grenzt jedoch die finanziellen Ressourcen der Städte und Gemeinden zusehends ein und bringt die MitarbeiterInnen an ihre Belastbarkeitsgrenzen. Wurden bisher Überschüsse für das Bundesbudget erwirtschaftet, ist ab 2013 mit Defiziten zu rechnen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

raschest finanzielle Schritte und Ausgleiche bzw. Maßnahmen zu ergreifen, um die Leistungen der Städte und Gemeinden für den Bereich notwendiger Investitionen in die Infrastruktur einerseits und die Aufgabenerfüllung der öffentlichen Daseinsvorsorge andererseits sicher zu stellen.

AntragstellerIn: LG Niederösterreich

VIII / 2

Finanzmarktregulierung

Es ist unakzeptabel, dass eine wirksame Finanzmarktregulierung verschleppt wird. Nur wenn die Finanzmärkte sicherer gestaltet werden, lässt sich die nächste Krise verhindern. Die von den Finanzmärkten ausgehende Wirtschaftskrise hat uns hohe Arbeitslosigkeit und ein Anschwellen der Staatsschulden beschert. Der Finanzsektor muss reguliert und an der Bewältigung der Krisenkosten beteiligt werden, fordert die GdG-KMSfB und unterstützt alle Maßnahmen in diese Richtung.

Die Krise rund um Griechenland hat gezeigt, dass sich auf den Finanzmärkten jederzeit wieder Chaos ausbreiten kann. Dennoch wird noch viel zu wenig getan, damit die Finanzmärkte besser funktionieren.

Gefährliche Geschäfte mit Nahrungsmitteln

Dabei sind die Probleme akut: Spekulationen mit Nahrungsmitteln und Rohstoffen bringen es zu neuen „Hochblüten“, was zu stark schwankenden Preisen beiträgt. Zum Beispiel hat sich der Weizenpreis von Anfang Juni bis Anfang August fast verdoppelt, der Preis für Kakao erreichte Anfang Juni den höchsten Wert seit 33 Jahren. Dies kann sich in einer neuerlichen Inflation bei Lebensmitteln niederschlagen.

Nach wie vor finden Finanzgeschäfte abseits der öffentlichen Börsen im großen Stil statt. Der Markt für außerbörslich gehandelte Derivate setzte sein rasantes Wachstum nach einem Rückgang im Krisenjahr 2008 fort. Sein Volumen schwoll 2009 auf mehr als 600 Billionen US-Dollar an (2001: rund 100 Billionen Dollar). Zum Vergleich: Das Weltsozialprodukt machte 2009 weniger als 58 Billionen US-Dollar aus!

„Die Regulierung der Finanzmärkte zu verschleppen ist, als würde man Tonnen von kostbarem Löschwasser einsetzen, aber nichts gegen die Verwendung leichtentzündlicher Materialien tun. Deshalb müssen die Finanzmärkte rasch reguliert werden, sonst sind sie eine Gefahr für die



Resolutionen

Gesamtwirtschaft!“. Auch viele namhafte WissenschaftlerInnen – wie die Nobelpreisträger Joseph Stiglitz und Paul Krugman – sprechen sich für eine Neugestaltung der Finanzmärkte aus. Der Baseler Ausschuss für Bankenaufsicht kommt in einer eben veröffentlichten Studie zum Schluss, dass verschärfte Anforderungen an die Finanzbranche das Finanzsystem deutlich stabiler machen würden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

Das Verbot schädlicher Spekulationen

Zahlreiche Maßnahmen, um den Finanzsektor solider und transparenter zu gestalten: unter anderem eine verbesserte Eigenkapitalbasis und ein Insolvenzrecht im Bankbereich, ein Verbot schädlicher Spekulationen und ein Abschmelzen des immensen Handelsvolumens außerhalb der Börsen. Die Branche muss sich auch an den Krisenkosten beteiligen, zum Beispiel durch eine Finanztransaktionssteuer. Damit der Finanzsektor im Sinne der Allgemeinheit wieder gut funktioniert, ist weiters eine verstärkte demokratische Kontrolle unumgänglich. Hier gilt es, sowohl den nationalen Spielraum aktiv zu nutzen, wie auch auf europäischer Ebene mit Nachdruck für stabilisierende und regulierende Maßnahmen einzutreten.

AntragstellerIn: LG Oberösterreich

VIII / 3

Gerechte Verteilung der Steuerlast – für ein faires und solidarisches Steuersystem

Dass die Leistungen des Wohlfahrtsstaates (Soziales, Pensionen, Gesundheitsvorsorge, öffentliche Investitionen, usw.) nicht mehr finanzierbar wären, ist keinesfalls nachvollziehbar. Vielmehr ist hier das Bemühen erkennbar, unter dem Deckmantel wirtschaftspolitischer Ansätze einer radikalen „neoliberalen“ Politik, eine Umverteilung der Erträge aus unseren Sozialsystemen in Richtung der Vermögenden zu lenken.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

Eine künftige Steuerpolitik muss zum Ziel haben, durch deutliche Entlastungen kleiner und mittlerer Einkommen und eine wesentlich höhere Besteuerung von Gewinnen und Erträgen aus nicht durch Arbeit erworbenen Geldleistungen effizient zu erreichen, dass unsere mühsam erkämpften Sozialsysteme weiterhin aufrecht erhalten werden können. Die Einführung einer Vermögenszuwachssteuer, eine höhere Besteuerung von Stiftungen, Einführung einer Finanztransaktionssteuer, einer Bankenabgabe sowie die Rücknahme der Steuervorteile für Großkonzerne, ist zur Erhaltung einer solidarischen und wohlfahrtlich ausgerichteten Gesellschaft unabdingbar.

*AntragstellerInnen: Frauenabteilung, LG Salzburg, LG Burgenland,
LG Kärnten, LG Vorarlberg*

VIII / 4

Chancengleichheit für Frauen

Zielsetzung ist für Frauen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie in unserer Gesellschaft gleiche Chancen zur Gestaltung ihres Lebens vorfinden.

Die traditionelle, geschlechtsspezifische Arbeitsaufteilung, die Frauen noch immer als Hauptverantwortliche für Familienarbeit, Betreuung von nahen Angehörigen bei Krankheit, Behinderung und Altersschwäche sieht, hindert Frauen daran, ein ausreichendes Einkommen



Resolutionen

auf Grund eigener Erwerbstätigkeit zu erlangen und treibt sie somit ein Leben lang in ökonomische Abhängigkeit.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

eine geschlechterbezogene Sichtweise in der Schaffung von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bei der Erstellung von neuen Arbeitszeitmodellen, bei der Auswahl an Qualifizierungsmaßnahmen durch Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung, beim Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen und behindertengerechten Pflege- und Tageszentren. Im Sinne von Gender-Mainstreaming können die notwendigen Verbesserungen aufgezeigt und umgesetzt werden.

Beruf und Familie – Vereinbarkeit

Für Hausarbeit oder Arbeit im familiären Bereich sind, gesellschaftspolitisch gesehen, nach wie vor Frauen zuständig. Von der Politik gesetzte Maßnahmen zur partnerschaftlichen Aufteilung in der Familie, greifen bisher nicht.

Beim Wiedereinstieg nach der Kinderpause sehen sich Frauen gezwungen, schlechter qualifizierte oder atypische Beschäftigungen, obgleich der Job nicht zur eigenständigen Existenzsicherung reicht bzw. keine ausreichende soziale Absicherung gegeben ist, anzunehmen.

Unzureichende Angebote in der Kinder-, Alten- Behinderten-, und Krankenbetreuung erschweren massiv den beruflichen Werdegang der Frauen.

Besonders erschwert ist die Situation von AlleinerzieherInnen, deren Anzahl steigend ist und die davon bedroht sind unter die Armutsgrenze zu fallen.

Gesellschaftspolitisch muss ein „neues Frauenbild“ Platz greifen!

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- den Rechtsanspruch auf qualifizierte Kinderbetreuung für jedes Kind bis zum Ende der Schulpflicht
- dass berufstätige Eltern sowie Arbeitssuchende für die Kinderbetreuungseinrichtungen bevorzugt werden müssen
- dass Kinderbetreuung für alle leistbar sein muss
- den Ausbau von qualitativ hochwertigen, geriatrischen und behindertengerechten Pflege- und Tageszentren
- dass Altenbetreuung für alle leistbar sein muss

Frauen in Führungspositionen

Frauen in Führungsebenen sind nach wie vor unterrepräsentiert.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass bei der Besetzung von Führungspositionen in der Verwaltung und in Organisationen bzw. Einrichtungen, an denen Städte und Gemeinden mit über 50 Prozent beteiligt sind, Frauen aliquot zu berücksichtigen sind, das heißt, dass der Anteil der weiblichen und männlichen Führungskräfte ausgeglichen sein muss.



Resolutionen

Einkommensschere schließen

Wie in den meisten gesellschaftlichen Strukturen, sind gleiche Chancen für Frauen nicht selbstverständlich. Frauenförderung ist nötig, dazu ist es wichtig, sich einen Überblick über den Stand der Entwicklung zu verschaffen. Der erste wichtige Schritt, war die schon von den Gewerkschaften geforderte Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (1.3.2011), in der beispielsweise die Einkommenstransparenz gesetzlich festgelegt wurde und der Kollektivvertrag und die Einkommenshöhe in Inseraten angegeben werden muss.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass die gesetzlich vorgesehenen Sanktionen unbedingt einzuhalten sind und sie müssen überprüfbar sein, um den Frauen ein eigenständiges wirtschaftlich unabhängiges Einkommen zu sichern.

GenderBudgeting

Die Republik Österreich hat sich verpflichtet, bis 2012 GenderBudgeting bei allen öffentlichen Voranschlägen (Bund, Länder, Städte und Gemeinden) einzuführen. Ziel dabei ist es, die Auswirkungen der Verwendung öffentlicher Gelder auf beide Geschlechter zu untersuchen und bei Ungleichbehandlungen Korrekturen vorzunehmen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

dass bei der Erstellung der Voranschläge in allen Bereichen die Grundsätze des GenderBudgeting verbindlich umgesetzt werden – d.h. Problemanalyse im Vorfeld, Definition klarer Zielsetzungen, Rückbindung der Ergebnisse u.ä.m. Weiters wird eine Evaluierung und ein Überblick über den Stand der Umsetzung der bisherigen Praxis von GenderBudgeting gefordert.

Pflegende Angehörige

Die erwiesene Doppelbelastung von Frauen wird durch die zunehmende Lebenserwartung nicht geringer. Frauen und Männer werden zwar immer älter, dafür steigt aber das Risiko der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen. Die Last der Kindererziehung wird nahtlos abgelöst durch die Anforderungen und Bedürfnisse, die ältere Angehörige haben. Das 1993 eingeführte Pflegegeld fließt dem Pflegebedürftigen selbst zu. Tatsächlich deckt es den echten Bedarf nur zu einem geringen Teil. Häufig müssen die Angehörigen oder die öffentliche Hand einspringen – sei es durch Eigenleistung oder durch Zuzahlungen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

- ein eigenes Einkommen für pflegende Angehörige (Gegenstück zum Kinderbetreuungsgeld)
- die Sicherstellung der bedarfsgerechten, individuellen Pflege für Pflegebedürftige für die Zukunft
- die Attraktivität der Pflegeberufe zu steigern (Nachwuchskräfte)

AntragstellerInnen: HG VIII, Frauenabteilung

VIII / 5

Gesetzlich verankerter Schutz für „Leiharbeitskräfte“

Noch immer arbeiten viele dauerhaft Beschäftigte als so genannte „Leiharbeitskräfte“, obwohl ihr Arbeitsplatz im jeweiligen Betrieb – wie z.B. auch im ORF ist und obwohl ihre



Resolutionen

Personalkosten höher sind als die von ORF-Angestellten. Davon profitieren ausschließlich die Personal-Bereitstellungs-Firmen!

Im Rechtsgutachten der AK-Wien vom Herbst 2007 wird klargestellt, dass eine Betriebsvereinbarung, betreffend Arbeitskräfteüberlassung, durch Anrufung der Schlichtungsstelle beim Arbeits- und Sozialgericht erzwingbar ist. In einer solchen erzwingbaren Betriebsvereinbarung können geregelt sein: Höchstquote von „LeiharbeiterInnen“ im Verhältnis zur Stammebelegschaft, Einschränkung auf gewisse Abteilungen oder Arbeitsplätze, Präzisierung des Entgeltniveaus, die (aliquote) Beteiligung an betrieblichen Sozialleistungen u.v.m.

Der OGH gab in seinem Entscheid vom 3.12.2003/90bA113/03p der Klägerin – einer langjährig im ORF beschäftigten Leasingkraft – Recht. Sie bekam die Abfertigung in Höhe des Beschäftigter-KV. Der OGH begründet die Gleichstellung der überlassenen Arbeitskraft mit den ArbeitnehmerInnen des Beschäftigterbetriebes bezogen auf die Abfertigungsansprüche mit der außergewöhnlich langen Zugehörigkeit zum Beschäftigterbetrieb. Die Klägerin war über 9 Jahre als „Leiharbeitskraft“ beschäftigt. Aufgrund dieses OGH-Urteils regten führende Arbeitsrechtler an, nach einer langjährigen Beschäftigung bei ein und demselben Beschäftigterbetrieb diese Zeiten als Dienstzeiten gesetzlich zu verankern.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die arbeitsrechtliche Diskriminierung von langjährigen Leiharbeitskräften durch Gesetzesreform zu beenden. Gefordert werden verpflichtende Betriebsvereinbarungen für Betriebe, die Arbeitskräfteüberlassung nicht zur Abdeckungen von Spitzen, sondern als Form einer dauerhaften Beschäftigung nutzen. Die Beschäftigungszeiten bei ein und demselben Betrieb über einen langen Zeitraum hindurch müssen als Dienstzeiten angerechnet werden. Es ist eine Kopie des Dienstvertrages des Personalbereitstellerbetriebes an die Vorort zuständigen PersonalvertreterInnen/BetriebsrätInnen auszuhändigen.

AntragstellerIn: HG VIII

VIII / 6

Einführung einer europaweiten Transaktionssteuer

Im Frühjahr 2010 brachten faule Kredite viele Banken in Bedrängnis. Regierungen mussten die Kreditinstitute vor dem Straucheln bewahren. Diese Unterstützung erhöhte die Zinsen für die Staatsschulden und trieb viele Länder in die Krise. Daraufhin haben die EU-Finanzminister den Plan entwickelt, eine Transaktionssteuer von 0,01 Prozent einzuführen. Das wären laut Berechnungen ca. 90 Milliarden Euro für die EU. Dieser Plan ist bis heute nicht umgesetzt, weil nicht alle Länder dies befürworten.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

eine Transaktionssteuer von 0,03 Prozent das sind ca. 270 Mrd. Euro für Europa, um den Euro für alle absichern zu können. Wir fordern den ÖGB Vorstand auf, diese Forderung zu unterstützen und an den EGB weiterzuleiten, sodass europaweit geeignete Schritte für die Umsetzung gesetzt werden können.



Resolutionen

AntragstellerIn: KIV/UG

VIII / 7

Leiharbeit

Die Öffentlichen Dienstgeber, insbesondere die Gebietskörperschaften und die ausgegliederten Unternehmen, Fonds und Vereine haben die Möglichkeit, alle Beschäftigten direkt anzustellen.

Wenn besondere Arbeitsmarktprojekte in Zusammenarbeit mit bzw. gefördert durch Bund, Länder, Gemeinden oder Städte durchgeführt werden und Gemeinden und Städte oder ausgegliederte Unternehmen beabsichtigen ZeitarbeitnehmerInnen auf dieser Basis zu beschäftigen, sind ausdrücklich gesonderte Vereinbarungen mit der Personalvertretung bzw. dem Betriebsrat abzuschließen.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Öffentlichen DienstgeberInnen, insbesondere die Gemeinden und Städte auf, die Verwendung von Leih- bzw. Zeitarbeit, insbesondere in den Betrieben, Unternehmungen und ausgegliederten Unternehmen, Fonds und Anstalten öffentlichen Rechts, grundsätzlich zu untersagen.

AntragstellerIn: KIV/UG

VIII / 8

European Stability Mechanism - nicht ohne Bedingungen

Im Rahmen des Europäischen Rats am 24./25. März 2011 wurde eine Ausweitung des „Euro-Rettungsschirms“ auf rund 700 Mrd. Euro beschlossen, der im Gegensatz zum bislang bis 2013 befristeten Mechanismus unter dem Titel „European Stability Mechanism (ESM)“ dauerhaft eingerichtet werden soll. Dieser ESM ist ein Teil der „Umfassenden Reaktion“ („Comprehensive Reaction“), also des wirtschaftspolitischen Maßnahmenpakets auf EU-Ebene, das u.a. auch das Legislativpaket der EU-Kommission sowie den Euro-Plus-Pakt umfasst.

Um den ESM einrichten zu können, ist eine Änderung des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV) erforderlich, welche in Österreich einer Zwei-Drittel-Mehrheit im Parlament bedarf. Diese Vertragsänderung, bezogen auf den Art. 136 lautet:

„Die Mitgliedsstaaten, deren Währung der Euro ist, können einen Stabilitätsmechanismus einrichten, der aktiviert wird, wenn dies unabdingbar ist, um die Stabilität des Euro-Währungsgebiets insgesamt zu wahren. Die Gewährung aller erforderlichen Finanzhilfen im Rahmen des Mechanismus wird strengen Auflagen unterliegen.“

Unabhängig von dieser Antragsänderung bedarf es für die Einrichtung des ESM einerseits Bareinlagen durch die Mitgliedsstaaten, andererseits Garantieerklärungen. Für Österreich betragen die Bareinlagen 2,2 Mrd. Euro, für abzurufendes Kapital und Garantieerklärungen sind im Bedarfsfall bis zu 17,3 Mrd. Euro an öffentlichen Mitteln bereit zu stellen.

Gerade aus ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftssicht stand der „Euro-Rettungsschirm“ nicht zuletzt deswegen unter Kritik, weil ein Beitrag privater Gläubiger – in erster Linie Finanzmarktinstitutionen – zur Bewältigung der Schuldenituation des betroffenen Landes nicht oder nur unzureichend gegeben bzw. vorgesehen war/ist, während die Hauptlast des Schuldenabbaus der Bevölkerung des „geretteten“ Staates aufgebürdet wurde/wird – u.a. über massive Einschnitte in soziale Sicherungssysteme, in öffentliche Beschäftigung, über Eingriffe in die nationale Lohnpolitik, sprich massive Lohnkürzungen etwa im Bereich der Mindestlöhne.



Resolutionen

Gleichzeitig finanziert die breite Allgemeinheit der „rettenden“ Staaten – in der überwiegenden Mehrheit die ArbeitnehmerInnen – mit ihren Steuermitteln, sowohl Bareinlagen als auch allfällig abzurufendes Kapital bzw. Garantien, zur Sicherung der Vermögen von GläubigerInnen bzw. AnlegerInnen, deren Beitrag zum allgemeinen Steueraufkommen und damit zur Finanzierung der Rettungsaktionen, gleichzeitig ein verschwindend geringer ist.

Es erscheint daher gerade in diesem Zusammenhang einmal mehr besonders gerechtfertigt die Frage, wer denn für die im Zuge der Krise entstandenen Kosten aufzukommen hat, neu zu stellen. Es ist wohl mehr als angebracht, dass jene, deren Vermögen und Besitz in der Vergangenheit über Bankenrettungspakete und „Euro-Rettungsschirm“ gesichert wurde und künftig über des ESM gesichert wird, nun endlich auch einen entsprechenden finanziellen Beitrag zur Bewältigung der Krise und Krisenkosten zu leisten haben.

In diesem Sinne scheint es aus ArbeitnehmerInnensicht mehr als angebracht, eine Zustimmung zum ESM seitens des Nationalrats an den Einstieg in eine umfassende Besteuerung von Vermögen, Vermögensübertragungen und Finanztransaktionen als Beitrag zur verursachungsgerechten Finanzierung eines dauerhaften „Euro-Rettungsschirms“ zu binden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher

die Abgeordneten zum Österreichischen Nationalrat auf, der Änderung des Artikels 136 sowie der erforderlichen Bareinlagen und Garantieerklärungen – im Sinne einer verursachungsgerechten Finanzierung der Krisenkosten auf nationaler Ebene, sowie der Finanzierung dauerhafter Stabilisierungsmechanismen auf europäischer Ebene – nur unter der Bedingung des Einstiegs in eine umfassende Besteuerung von Vermögen, Vermögensübergängen sowie Börsengeschäften in Österreich – letztere bis zur Umsetzung einer EU-weiten Finanztransaktionssteuer – zuzustimmen.

Insbesondere gilt es, das im Verfassungsrang stehende Prinzip der „Endbesteuerung“ von Geldvermögen aus selbigem zu entheben und dahingehend zu reformieren, dass im Rahmen einer Reform der Besteuerung von Vermögen und Vermögensübergängen tatsächlich jegliche Form von Vermögen entsprechend steuerlich erfasst werden kann.



In dieser Beilage finden sich neuerlich eingebrachte Anträge, die bereits bei Gewerkschaftstagen angenommen bzw. den zuständigen Gremien zugewiesen wurden und bis zu deren Umsetzung weiterhin Gültigkeit haben.

Kapitel I – Besoldung, Dienst- und Pensionsrecht, Arbeitsrecht, Pensionskassen

AntragstellerIn: Frauenabteilung

Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich

AntragstellerIn: LG Tirol

Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz im Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungsgeldgesetz

AntragstellerIn: LG Tirol

Pflegefreistellung

Kapitel IV – Organisation / ÖGB

AntragstellerIn: LG Oberösterreich

Anpassung bzw. Reduzierung des Gewerkschaftsbeitrages für aktive Mitglieder Fachgewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

Kapitel VII – Sonstige

AntragstellerIn: LG Oberösterreich

Kranken- und Unfallversicherung der Vertragsbediensteten der OÖ. Gemeinden – Bedienstete „Alt“; Übernahme durch die Kranken- und Unfallfürsorge für OÖ. Gemeinden

Kapitel VIII – Resolutionen

AntragstellerIn: LG Burgenland

Ausbildung der KindergartenpädagogInnen

AntragstellerIn: LG Burgenland

Geringfügig Beschäftigte



GdG-KMSfB

1. GEWERKSCHAFTSTAG

DER GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN –
KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE

27.–29. SEPTEMBER 2011 | AUSTRIA CENTER VIENNA | SAAL D



INITIATIVANTRAG

AntragstellerIn: Jugendabteilung

Mehr Mitglieder bedeuten mehr Ressourcen

Die Bundesjugendabteilung der GdG-KMSfB bemüht sich in allen Anliegen, sei es im politischen Bereich oder im Freizeitbereich, so gut wie möglich um die gewerkschaftliche Vertretung in allen Bundesländern Österreichs.

Durch die Fusion mit der ehemaligen Gewerkschaft „Kunst, Medien, Sport, freie Berufe“ im Jahr 2009 stiegen die in Ausbildung stehenden und die jugendlichen Mitglieder bis zum 25. Lebensjahr von ca. 6.000 auf knapp 10.000 Mitglieder bundesweit an, was knapp eine Verdopplung der Mitglieder im Jugendbereich bedeutet. Wir freuen uns über jedes neue Mitglied, das wir betreuen dürfen, denn nur mit vielen Mitgliedern sind wir eine starke Gewerkschaft und somit Vertretung für die Bediensteten. Jedoch ist es uns mit den momentanen Ressourcen nicht möglich die bundesweite Vertretung, durch die Mehranzahl an Mitglieder aufrecht zu erhalten. Die Wiener Landes- und Bundesjugendabteilung besteht aus einem freigestellten Referenten, einem freigestellten Vorsitzenden und einer administrativen Mitarbeiterin.

In den einzelnen Landesgruppen selbst, gibt es keine Jugendabteilung bzw. eigenes Jugendreferat, welches sich um die Anliegen der Jugendlichen im jeweiligen Bundesland kümmert. Das heißt auf jede der drei Personen in der Bundesjugendabteilung kommen ca. 3.300 Mitglieder, was es einem quasi unmöglich macht, diese zu betreuen. Wobei man die dritte Person eigentlich nicht zählen kann, da sie für die Administration der Jugendabteilung zuständig ist. Wäre in jedem Bundesland mindestens eine Person für die Jugendarbeit Vollzeit bereitgestellt, würde sich die Vertretung in den einzelnen Bundesländern um ein Vielfaches verbessern und somit auch der Bezug zu unserer Gewerkschaft gesteigert werden.

Der 1. Gewerkschaftstag der GdG-KMSfB fordert daher:

- **Die Aufnahme von Verhandlungen zur garantierten Vertretung der in Ausbildung stehenden, unabhängig des Alters und jugendlichen Beschäftigten in den jeweiligen Bundesländern.**
- **Die Aufnahme von Verhandlungen zur Aufstockung der Bundesjugendabteilung um eine/n MitarbeiterIn, welche die Bundesjugendabteilung organisatorisch und/oder politisch unterstützt.**
- **Die Verankerung der Freistellung bzw. Beurlaubung von GewerkschaftsfunktionärInnen in den jeweiligen Kollektivverträgen wie es z.B. in der Dienstordnung für die Bediensteten der Stadt Wien bzw. in einigen Personalvertretungsgesetzen geregelt ist.**