

# Leitlinien des GÖD Landesvorstandes Salzburg für die Funktionsperiode 2016 – 2021

## 1. Gehaltserhöhungen

Gehaltserhöhungen haben sich an fünf Parametern zu orientieren:

1. Anteilnahme am Wirtschaftswachstum
2. Abgeltung der Inflation
3. Berücksichtigung berufsspezifischer- und einkommensorientierter Gegebenheiten
4. Berücksichtigung familiärer Gegebenheiten
5. Orientierung an Kaufkrafterhalt und Lebenshaltungskosten

Unabhängig von den Gehaltserhöhungen ist eine gerechte Verteilung zwischen Anfangsgehältern und Endgehältern zu setzen. Anfangsbezüge und die Bezüge im mittleren Bereich der Beschäftigungsjahre sind zu erhöhen, auch um eine vertretbare Relation zwischen dem Einkommen in diesen Arbeitszeiten zum Endbezug zu erreichen.

## 2. Steuerreform

Die mit starker Beteiligung der GÖD erkämpfte Steuerreform hat sich ab 2016 sehr positiv für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für jene Kolleginnen und Kollegen, die sich im Ruhestand bzw. in der Pension befinden, ausgewirkt. Sie ist gegen die Lohnsteuerprogression abzusichern.

Es wird beantragt, eine jährliche Feststellung der Wirkung der Steuerprogression zu veröffentlichen und Maßnahmen zu setzen, dass jedenfalls die Steuersenkung des Jahres 2016 erhalten bleibt.

## 3. Modernes Dienstrecht- und Besoldungsrecht 2021

Wir beantragen eine zügige Verhandlungsführung für ein neues Dienstrecht, das sowohl der Anhebung der Anfangsbezüge als auch der Verbesserung der mittleren Bezüge Rechnung trägt. Eine Mitarbeitervorsorge für öffentlich-rechtlich im Dienst stehende Kolleginnen und Kollegen ist dringendst zu schaffen.

Der Sicherung der arbeitsrechtlichen- und der Qualitätsmerkmale für ein öffentlich rechtliches Dienstverhältnis Rechnung zu tragen. Sie müssen Bestandteil dieser Reform sein.

Sicherheit im Dienstverhältnis erfüllt die Forderung nach Objektivität, Legalität und Unabhängigkeit in der Aufgabenerfüllung in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes, von der Verwaltung über die Exekutive, das Bundesheer, die Bildung und die Dienstleistungen. Dies gewährleistet eine öffentliche rechtliche Anstellung, die der heutigen Zeit angepasst, eine Verrechtlichung bis 2021 zu erfahren hat. Sicherheit macht mutig.

## 4. Eckpfeiler für Bildung 2021

### 4.1. Klare Strukturen und Abgrenzungen

In vielen Diskussionen fehlen klare Strukturen bewusst oder unbewusst, deshalb fordern wir folgende gegenseitige Abgrenzungen, um entsprechend der einzelnen Bereiche jeweils eine zielgerichtete Diskussion zu führen.

**Betreffend:**

**Kontinuität in der Bildung und Reform**

**zu**

**Lehrplan – als Folge des klassischen Bildungsbegriffes**

**zu**

**allgemein gesellschaftlichen Anliegen, die bewusst oder unbewusst mit „Bildung“ vermischt und verwischt werden**

**zu**

**Schulorganisation, Schulmanagement, Schulhierarchie, Eltern, Lehrerinnen/Lehrer, Schülerinnen/Schüler, Schulerhalter, Sozialpartner**

**zu**

**Arbeitsrecht der Lehrerinnen und Lehrer**

### 4.2. Pädagogik vor Verwaltung

**Dem Lehrer, der Lehrerin das Lehrerein lassen (zurückgeben).**

Daher sind Lehrer/Lehrerinnen, Lehrpläne, Schüler - Wissen und Fähigkeiten erreichen- in den Mittelpunkt der vorzuschlagenden Weiterentwicklungen zu setzen.

zB wird „Schule“ als nicht verbessert empfunden, wird daraus gefolgert: Wir brauchen mehr Bildungstests: Pisa, Iglu, Timms, Bildungsstandardtests für Kindergärten, Volksschulen, Mittelstufen, eine zentralisierte Reifeprüfung, die nicht nur von unabhängigen Experten beurteilt und ausgewertet werden sollte, sondern am besten durch - von ebenfalls unabhängigen Experten vorgenommenen - Kompetenzüberprüfungen ergänzt werden sollte, um die Ungerechtigkeit von Schulstandorten auszugleichen.

Die Feststellung des Könnens von Schülerinnen und Schülern ist ein permanenter Prozess und keine punktuelle Festlegung. Sie ist Aufgabe der unterrichtenden Pädagoginnen und Pädagogen.

### 4.3. Ressourcen für Asylwerber und bei Einwanderung

Ressourcen zB für Asylwerber, Asylwerberinnen sind für Schülerinnen und Schüler zusätzlich zur Verfügung zu stellen (AMS, außerordentliche Budgets).

### 4.4. Kein Demokratieabbau

Wir erleben eine Entwicklung in Richtung Verkleinerung der Anzahl der Teilnahmeberechtigten für Entscheidungen und Beratungen bis hin zu sich selbst erneuernden Organen (Monokratisierungen, Monopolisierungen). Netzwerke ersetzen demokratische Beteiligung.

Das Kollegium des Landesschulrates ermöglicht eine Mitwirkung- auch der Schulerhalter, der Gemeinden, der Sozialpartner, der Eltern, der Religionsgemeinschaften- in strukturierter Form. Diese demokratischen Mitwirkungsmöglichkeiten müssen auch zukünftig bleiben. Wir bekennen uns

zur Funktion des Amtsführenden Präsidenten, der aus der Pädagogik kommt und etwas „weggerückt“ aus der Tagespolitik der Landesregierung die Zuständigkeit für Bildung hat.

Die grundsätzliche Transferierung dieses Aufgabenfeldes in einen direkten Arbeitsbereich als Agenden von Landesregierungsmitgliedern trägt diesem Anliegen der Situation und der Bedeutung der Bildung nicht Rechnung.

Wir bekennen uns daher für diese Funktion in diesem Bereich zu einem politisch bestellten „Beamten“ und demokratiepolitisch zum Kollegium des Landesschulrates.

#### **4.5. Schulautonomie – muss vom Lehrer aus konzipiert werden**

In gewissem Rahmen ein Ja, jedoch nicht als Mangelverwaltung bzw. Sparpaket.

Bildung verwirklicht in staatlichen Institutionen ist Aufgabe der Gesamtgesellschaft (Grundrechtskatalog). Schulautonomie ist daher nur in gewissem Rahmen möglich und sinnvoll. Schulautonomie bedarf unter diesem Gesichtspunkt einer entsprechenden Rahmengesetzgebung und der Bereitstellung der dafür nötigen Ressourcen.

Die demokratischen Mitwirkungsrechte und Entscheidungsrechte von Lehrerinnen und Lehrern sind dabei gleichzeitig zu verankern. „Schulautonomie“ endet für Entscheidungen nicht bei der Direktion (siehe „kein Demokratieabbau“ Punkt 4.4.).

#### **4.6. Für jede Schule ein eigener Direktor / eine eigene Direktorin**

Die derzeit vorrangige ökonomische Sichtweise für Bildung und Schule wird nicht geteilt. Unter Beachtung einer volkswirtschaftlichen Sichtweise sind entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen, auch um kleinere Schulen mit kleineren Schülerzahlen zu ermöglichen, ohne diese gegen größere Schülerzahlen in einzelnen Klassen anderer Schulen auszuspielen. Dies macht eine grundsätzliche Entscheidung notwendig und soll nicht einer Manövriermasse innerhalb eines Bundeslandes ausgesetzt werden. Managementmodelle der Wirtschaftslogistik entsprechen nicht der Bildungsrealität und Aufgabenstellung der Bildung.

#### **4.7. Modell der Neuen Mittelschule und Langform des Gymnasiums**

Das Modell der Neuen Mittelschule und die Langform des Gymnasiums stehen sich bei Durchforstung und Neuorientierung der Lehrpläne gegenseitig nicht im Weg. Schulprofile sind zu bilden.

#### **4.8. Bildungskorsett**

Fragwürdigkeit von externer Beurteilung sehen. Der Lehrer ist nicht auf die Funktion eines Moderators und Vollziehers im Korsett der Curricula zu reduzieren. Lehrpläne brauchen Freiräume.

(Vergleiche auch 4.2.)

## 4.9. Neuorientierung für den Leistungsbegriff einzelner Schulmodelle

Die Ergebnisse der Vergleiche durch die Bildungsstandards zeigen, dass eine Schärfung des Leistungsbegriffs der einzelnen Schulmodelle notwendig ist.

Das Modell der Neuen Mittelschule ist zu überarbeiten und weiterzuentwickeln.

Dazu zählen

- Teamteaching unter anderem auch als Kleingruppenarbeit und als Koordination verstehen.
- Realien und musisch-technischen Fachbereichen eine höhere Wertschätzung geben.
- Differenzierungen und Schwerpunkte während der gesamten Zeit der 4 Jahre ermöglichen. Dies auch transparent gestalten.

Für ein gediegenes Profil der Bildungsziele ist sowohl für die Grundschule, die Mittelschule und die Oberstufe der Allgemeinbildenden Höheren Schule ein Durchlauf von 4 Jahren notwendig. Die Berufsbildenden Höheren Schulen benötigen dafür 5 Jahre.

Für jede Schulstufe klare Ziele definieren, dies ist auch in Bezug auf verschiedene Leistungsniveaus transparent zu gestalten. Durchlässigkeit ist zu gewährleisten.

## 5. Die Schularten

### 5.1. Pflichtschulen 2021

Durch fehlende Ressourcen, heterogenes Schülergut und Zeitmangel steigen der innere und äußere Druck auf das Lehrpersonal. Für wirklich kreativen Unterricht bleibt kaum ausreichend Möglichkeit. Mehr Bildung- anstelle vorrangiger zielgerichteter (ökonomisierter) Wissensreproduktion- soll Platz greifen. Zusätzlich mutiert Schule immer mehr von einer Bildungseinrichtung zu einer „Aufbewahrungsstätte“ als gesellschaftspolitische Entwicklung.

### Standardisierungsdruck und Bildungskorsett hinterfragen

#### Die Ausführung der Testung

Die Zeitvorgaben und Formulierungen der Fragen und der auszuwählenden Antworten sind nicht altersgemäß und entsprechen nicht der Erfassungsmöglichkeit eines Schülers, einer Schülerin.

Es besteht daher die Gefahr von Artefakten durch zu wenig Zeit, Unverständnis und Demotivation.

Die Standardisierung ist nach wie vor ein pädagogisches Versuchsfeld.

#### Fragwürdigkeit von externer Beurteilung

Durch die Erhebung von Schülerwissen durch externe Prüfer wird den unterrichtenden Lehrern die Beurteilungskompetenz entzogen. Die Idee, am Ende des Schuljahres die Noten in allen Fächern mittels standardisierter Testung durch externe Prüfer zu ermitteln, wird abgelehnt.

Der Polytechnischen Schule kommt eine Switch-Position zu. Sie ist dafür unverzichtbar. Ihr weiterer Ausbau auch in Hinblick auf die Ausbildungspflicht ist sehr wünschenswert.

Die Wahlfreiheit zwischen Inklusion und Sonderschulen ist auch für die Zukunft zu erhalten.

## **5.2. Allgemeinbildende Höhere Schule 2021**

### **„Unser Gymnasium – noch immer DAS Erfolgsmodell!“**

Die AHS lebt einen Qualitätsanspruch durch gezielte Förderung von Begabungen.

Faktoren, die die Bildung benötigt: an erster Stelle ist es das Geld, an zweiter Stelle die Wertschätzung, dann folgen soziale, infrastrukturelle und didaktische Unterstützungsmaßnahmen, wobei eine immense Heterogenität die individuelle Förderung massiv erschwert (DDr. Albert Ziegler).

- 2012 nach „Education at a glance“ ist der Anteil der Ausgaben für das Bildungswesen in Österreich 5,4 %, im OECD-Schnitt 6,2%.
- Wertschätzung gilt allen, die in der AHS tätig sind, nämlich den Schülerinnen und Schülern, deren Eltern und den Lehrerinnen und Lehrern.
- Das Bildungsreformpaket 2015 zeugt von keiner Wertschätzung und keinem Vertrauen in die Schulgemeinschaft, wenn Modellregionen der gemeinsamen Schule der 6 – 14-Jährigen eingeführt werden sollten, ohne die Schüler und Schülerinnen, die Eltern, die Lehrerinnen und Lehrer an den einzelnen Schulstandorten einzubinden.
- Bei Unterstützungspersonal steht Österreich laut TALIS-Studie mit Abstand an letzter Stelle. Unterstützungspersonal entlastet unser Schulsystem.
- Die Infrastruktur, das Lehrpersonal und die Schülerinnen und Schüler haben ein Recht auf adäquate Arbeitsplätze.
- Die Heterogenität muss bis 2021 einer größeren Homogenität weichen. Einen großen Beitrag dazu leistet der in Salzburg 2016/17 in einer Pilotphase eingeführte Stärkenkompass. Er trägt dazu bei, dass Schülerinnen und Schüler sich in der richtigen Schule befinden und dort ihren Stärken gemäß gefördert und gefordert werden.

Durchlässigkeit ist gefordert.

Das österreichische Schulsystem ist keine Einbahnstraße, viele Wege können zum angestrebten Ziel führen.

Mit dem neuen Dienstrecht ist der große Wurf nicht gelungen. Ein modernes, attraktives und leistungsorientiertes Lehrerdienstrecht darf kein Wunschgebilde mehr sein.

Der Bruch der Sozialpartnerschaft war ein völlig falsches Signal. Ein Miteinander von Standesvertretung und Regierung führt zu vertretbaren Lösungen.

Das Gymnasium muss die Kreativität fördern können und darf nicht nur den Standards und zentralen Prüfungsformaten nachhelfen.

Die fundierte fachliche Masterausbildung an den Universitäten ist notwendig und unumstritten. Leistung wird etwas wert sein dürfen.

## **5.3. Berufsschule als Teil der dualen Ausbildung 2021**

BerufsschullehrerInnen sind engagierter Teil der Gesellschaft, die bereit sind, die Entwicklungen in wirtschaftlichen und pädagogischen Bereichen mitzutragen und mitzugestalten.

Wir erwarten uns, um die Lebensqualität im Berufs- und Privatleben zu sichern, von den politischen Verantwortungsträgern sozialpartnerschaftliches Zusammenwirken mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der Gewerkschaft der Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer. Wir erwarten gelebte Sozialpartnerschaft. Wir sind bereit, unseren Beitrag zu leisten!

Wir fordern von unserem Arbeitgeber, dass er im öffentlichen Diskurs ein positives Lehrer/Lehrerinnen-Image aufbaut und pflegt. Dazu zählen u. a. ein wertschätzender Umgang und entsprechende Imagekampagnen.

Anerkennung ist für das Engagement der Lehrer und Lehrerinnen ein Eckpfeiler, Anerkennung durch den Dienstgeber, die Betriebe, durch die Wirtschaft. Die Leistungen, die unsere Lehrlinge bei Berufswettbewerben (z.B. Austria/Euro/World Skills) erbringen sind ein Zeichen für das hohe Engagement und den Leistungseinsatz der Berufsschullehrer, der Berufsschullehrerinnen und der Wirtschaft.

Wir verlangen, dass die Arbeit für Wettbewerbe und der Vorbereitung dazu, das Lehrpersonal im Rahmen der Dienstzeit erbringen kann.

**Wir fordern einen Dienstauftrag für die Teilnahme an Berufswettbewerben und für die dabei anfallende Betreuung der Lehrlinge.**

Die Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer haben sich in den letzten Jahren für die Beschulung im Rahmen der „Integrativen Berufsausbildung“ engagiert und mitgeholfen, benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit einer Berufsausbildung zu eröffnen. Den Schülern und Schülerinnen mit Nicht-Deutscher-Muttersprache werden Förder- und Deutschkurse angeboten.

Dadurch gelingt eine Integration in die Berufswelt besser und schneller. **Die Berufsschulen benötigen den Einsatz und das Mitwirken von psychologischem und soziologischem Unterstützungspersonal, das an jeder Berufsschule tatsächlich zur Verfügung steht.**

**Maßnahmen der integrativen Berufsausbildung benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit einer Berufsausbildung zu geben, müssen ins Dauerrecht übernommen werden.**

Zusätzliche Aufgabenbereiche wie Tätigkeiten z.B.: im Rahmen von Projekten zur Qualitätssicherung, Schulzeiterweiterung verlangen dringend **eine Erhöhung des Stundenkontingentes.**

Wir verlangen bei der neuen Lehrerausbildung weiterhin die Gewährung eines Sonderurlaubes. Die spezielle Situation macht dies zwingend notwendig, will man qualifizierte Neulehrerinnen gewinnen. **Wir erwarten uns von der Politik eine dementsprechende Gesetzesänderung und von der Wirtschaft die dafür notwendige Unterstützung.**

Konkrete Anträge sind:

Wir haben Schüler und Schülerinnen mit den verschiedensten Bildungsniveaus, daher Aufstockung der Lehrerdienstposten, um schulautonome Teilungen und Kleingruppen zu ermöglichen.

- Unterstützungspersonal schaffen
- Bürokratie in der Schülerverwaltung durchforsten
- Zusammenarbeit im Berufsschulwesen aller Beteiligten wie z.B.: Wirtschaftskammer (WKO), Innungen, Lehrlingskoordinator, PH und allen Ausbildungsbetrieben im Sinne der Schüler und Schülerinnen und damit auch der Lehrer und Lehrerinnen
- Abstimmung der Prüfungsinhalte der Lehrabschlussprüfungen mit der Wirtschaftskammer und den Berufsschulen
- Kostengünstige, praxisbezogene Fortbildungsmaßnahmen in der Lehreraus- und Weiterbildung durch die Wirtschaftskammer
- Möglichkeiten der Bildungskarenz auch für Berufsschullehrer und Berufsschullehrerinnen.
- Gesetzlicher Anspruch auf Herabsetzung der Lehrverpflichtung aus gesundheitlichen Gründen.

- Altersteilzeit auch im Öffentlichen Dienst Wirklichkeit werden lassen
- Inanspruchnahme des Sabbaticals auch bei Tätigkeit für einzelne Lehrgänge im Blockunterricht bzw. beim semesterweisen Jahresunterricht
- Ausweitung der Pflegefreistellung für nahe Angehörige, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben

## 5.4. Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen 2021

### Lehrpläne

Im berufsbildenden Schulwesen gab es bis zur Entwicklung der letzten Lehrplangeneration eine hohe Autonomie, die derzeit um ca. 1/3 eingeschränkt ist. In der Praxis haben die Schulen durch die neuen Regelungen (keine Verschiebungen in der Stundentafel zwischen den Gegenständen, Reduzierung der „Autonomiestunden“ von 16 auf 11 bei gleichzeitiger Ausweitung in anderen Bereichen -> das bedeutet in der Praxis, dass zur Erfüllung der regulären Verpflichtungen bereits das „Autonomiepaket“ großteils aufgebraucht werden muss) kaum mehr Bewegungsspielraum, um eigenständige Profile zu entwickeln.

**Daher:** Ein klares Ja zur Autonomie, die derzeitigen Lehrpläne an ALLEN BHS sind nur Schulversuche, daher gehören diese gestoppt und die Entwicklungsteams neu formiert. Besondere Aufgabe ist es, die europäische Dimension von Bildung und Ausbildung einzuarbeiten, d.h. die Qualifikationsanforderungen des EQR/NQR mit einzubeziehen.

### Lehrer Aus- und Weiterbildung

Die Lehrer/innen-Aus- und Weiterbildung hat neu strukturiert und mit externen Referenten im Sinne einer Horizonterweiterung von Bildung aufgewertet zu werden. Schlüsselqualifikationen und die europäische Dimension von Bildung haben integriert und finanziell abgesichert zu werden.

### Europäische und internationale Mobilität

Moderne Schule spielt sich auch außerhalb der Schulmauern ab. Mobilitätsprojekte sind in vielen Ländern gängige Praxis.

Die Mittel für Reise/Schulveranstaltungsaufwand müssen gesichert werden. Der – unsinnige – Anfüterungserlass bezüglich Freiplätze für Lehrpersonen muss diesbezüglich (bei Vorliegen mehrerer gleichwertiger und vergleichbarer Angebote) reformiert werden oder die diesbezüglichen Mittel entsprechend erhöht werden. Durch das Einsetzen erfahrener zentraler Koordinator/innen können europäische Projektmittel (bes. Erasmus+ KA1 und KA2) so angesprochen werden, wie dies in anderen Ländern (bes. ehemaliger Osten und GB) perfekt funktioniert.

### Schulorganisation – Schulmanagement – Bindung der Direktionen an ihre Schule

Zusammenlegung von Schulen, Behörden, Schulaufsicht als „Qualitätsmanager“ ist im Reformpaket der Schritt zu einem neuen Zentralismus statt Stärkung von Föderalismus und Subsidiarität.

Schlanke Verwaltung entsteht durch Stärkung der Regionen und Vertrauen in deren Handlungskompetenz. Der Alltag von Schulleiter/innen und Inspektoren wird zunehmend weniger von übergeordneten Anforderungen des Qualitätsmanagements, sondern von persönlicher Mediatorentätigkeit und Lösung von Konflikten auf unterster persönlicher Ebene bestimmt, die aber sehr wohl die Zukunft der Kinder wesentlichst bestimmt (Mobbing, ...). Daher muss gerade diese Ebene gestärkt und nicht ausgehöhlt werden. Die Regionalität von Schulaufsicht und die Bindung der Direktionen an ihre Schule (mit unterschiedlicher Lehrverpflichtung je nach Größe der Schule) ist eine Vorbedingung, dass die Qualität der österreichischen Schule auch in Zukunft so gut sein wird.

Die Qualität der berufsbildenden Schulen darf nicht durch indirekte Sparmaßnahmen geschmälert werden, welche die erfolgten strukturellen Verbesserungen im Bereich des mittleren Managements,

der Entrepreneurship-Erziehung oder der Erwerbung von berufsbezogenen Zusatzqualifikationen verhindern. Ebenso muss die organisatorische Basis für die zentrale Koordination von Mobilitätsmaßnahmen ab einer bestimmten Zahl von beteiligten Schüler/innen und Lehrkräften geschaffen werden, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Lehrkräftemobilitäten (z.B. Job Shadowing) für einen Kompetenzerwerb auf internationaler Basis haben besonders gefördert zu werden.

## **Arbeitsrecht**

Das Pensionsantrittsalter von 65 Jahren stellt an die Lehrkräfte und an die Qualität von Bildung besondere Herausforderungen.

Ein gutes Reformpaket muss flexible Ausstiegsszenarien zum Ziel haben. Entsprechende Vorbildprojekte gibt es in der Industrie und außerhalb von Österreich.

## **5.5. Ziele für spezielle Themen der Landwirtschaftlichen Schulen 2021**

### **Die Landwirtschaftlichen Schulen sind eine wichtige Bereicherung wie die Mittelschulen, die Gymnasien, die Berufsschulen sowie die Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen**

Die Lebensgewohnheiten der zu betreuenden Jugendlichen haben sich verändert und somit auch die Heimordnungen an unseren Internatsschulen. In der Praxis zeigt sich, dass vor 23.00 Uhr keine Nachtruhe gegeben ist und die Lehrer/innen normalerweise bis 24.00 Uhr vollen Einsatz leisten müssen. Aus diesem Grund soll der Erziehernachtdienst erst ab 24.00 Uhr beginnen und der Zeitraum, der dem dienstplanmäßigen Wecken der vom Erzieher/von der Erzieherin zu betreuenden Schüler/innen im Schülerheim vorangeht (Nachtdienst), nur noch 6 Stunden umfassen.

Erzieherzulage führt aufgrund vieler besoldungsrechtlicher Entwicklungen zu verstärkten Nachteilen und widerspricht somit dem Sinn dieser Zulage. Die Regelungen führen zu Problemen in der Lehrerbeschäftigung, da bei Anfall der Zulage 3,75 Werteinheiten in Abzug zu bringen sind. Dieser „Überstundenpolster“ ist in vielen Schulstandorten nicht mehr vorhanden. Den Vorteil, dass die Erzieherzulage ruhegenussfähig ist, kann die bereits überwiegende Zahl der Vertragslehrer/innen nicht nutzen. Die Regelung bedarf einer Neuverhandlung.

Das Veto Kärntens für eine Novelle des Dienstrechtes, die vorgesehenen Änderungen sind längst fällige Anpassungen bzw. Gleichstellungen mit den übrigen Lehrerdienstrechten, ist aufzulösen.

Die Novelle ist dem Parlament zuzuleiten. Die Inhalte sind: Schaffung einer Abteilungsvorstellung, verwaltungsmäßige Unterstützungsmöglichkeit für die Schulleitung durch eine Lehrperson, Strukturentwicklung im land- und forstwirtschaftlichen Schulwesen.

## **6. Exekutive 2021**

Die Polizisten und Polizistinnen und Justizwachebeamten und Justizwachebeamtinnen des Bundeslandes Salzburg befinden sich durch die Ausweitung von Aufgabenfeldern wie etwa durch die vergrößerte Terrorgefahr, die Flüchtlings- und Asylwerberproblematik bzw. den damit verbundenen zusätzlichen, personalintensiven Aufgaben und Einsätzen vielfach außerhalb aller zumutbaren psychischen und physischen Belastbarkeitsgrenzen. Weitere Verbesserungen der Personalsituation



durch massive zusätzliche Neuaufnahmen sind ein Gebot der Stunde und somit angesichts der notwendigen Ausbildungszeit ohne weiteren Aufschub umzusetzen. Sowohl die Polizei als auch die Justizwache müssen wieder in die Lage versetzt werden, auch bei Sonderlagen, ohne Überschreitung der absoluten Belastungsgrenzen der Bediensteten, ihren gesetzlichen Aufträgen nachkommen zu können.

**Polizeigewerkschaft und Justizwachengewerkschaft Salzburg beauftragen den Landeskongress der GÖD Salzburg bzw. die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst mit den zuständigen Stellen bezüglich der folgenden Forderungen entsprechende nachhaltige Verhandlungen zu führen:**

#### **Dienstrecht**

Generelle Verlängerung der Verfallsfrist beim Erholungsurlaub

#### **Besoldungsrecht**

Besoldungsreform, die von höheren Anfangsgehältern und damit einer Abflachung der Erwerbseinkommenskurve und einer Optionsmöglichkeit für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen gekennzeichnet ist.

Arbeitsplatzbezogene Funktionszulagen, die in der Höhe unabhängig vom Dienstalter sind.  
Abschaffung der Abschlagsregelung bei langer Krankheit.

#### **Pensionsrecht**

Anerkennung von Schwerarbeitsjahren (damit geringere Abschläge auch bei krankheitsbedingter Ruhestandsversetzung vor dem 60. Lebensjahr).

Schaffung einer Schwerarbeiterpension für Exekutivbeamte mit entsprechender Berücksichtigung der gesamten Schwerarbeitszeit inklusive einer Staffelung der Abschläge, die bei langen Schwerarbeitszeiten zu Abschlagsfreiheit führt. Schaffung eines praktikablen Altersteilzeitmodells.

#### **Personalvertretungsgesetz**

Novellierung des Bundespersonalvertretungsrechts, Ausbau und Anpassung der Mitwirkungsrechte der Personalvertretung ( z.B.: Verbindlichkeit von Beschlüssen).

Verschärfung der Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen durch den Dienstgeber.

#### **Gesundheitsfürsorge/vorsorge**

Personalaufstockung zur Vermeidung von weiterem, gesundheitlichem Raubbau an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Schaffung eines altersgerechten Arbeitsumfeldes für ältere Kolleginnen und Kollegen.

Ausbau der unentgeltlich zur Verfügung gestellten Impfprogramme.

## **7. Bundesheer 2021**

Die Landesleitung beauftragt die Gremien der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hinsichtlich der folgenden Punkte, um die Aufgabenerfüllung des Bundesheeres in SALZBURG sicherzustellen und die Situation der – jederzeit für unser Land bereiten - Bediensteten zu verbessern, diese in der kommenden Periode zusammenwirkend mit der Bundesheergewerkschaft umzusetzen.

Das Österreichische Bundesheer durchläuft derzeit einen – einsparungsbedingten - Prozess der Re-Dimensionierung, welcher noch unter gänzlich anderen Rahmenbedingungen für die österreichische Sicherheitspolitik gestartet wurde.

So wurden im letzten Jahrzehnt mehrere Verbände ersatzlos aufgelöst, wie z.B. das Jägerregiment 8, das Fernmeldebataillon 3, das Versorgungsregiment 2, das Aufklärungsbataillon 2, aber auch im Zuge des Verkaufs der RAINERKASERNE die Feldambulanz des Sanitätszentrums West, vormals Sanitätsanstalt SALZBURG.

Das Bundesland SALZBURG wurde im Zuge dieser „Sparmaßnahmen“ bereits über Gebühr ausgeblutet; weitere Reduktionen können daher keinesfalls hingenommen werden.

Der Zustrom hilfe- und schutzsuchender Fremder seit September 2015 erforderte eine gänzlich neue Lagebeurteilung. Die Unterstützung der Sicherheitsexekutive durch Assistenzkräfte und weitere Unterstützungsleistungen erfordern einen wesentlich erhöhten Kräftebedarf und zusätzlich die Aufstockung der Ausrüstung zur Erfüllung des Auftrages. Des Weiteren muss der Soldatenberuf attraktiver gestaltet werden, um nach Jahren der Personalreduktion den Nachwuchs vor allem junger Unteroffiziere sicherzustellen. Die „Attraktivierung des Grundwehrdienstes“ ist dazu – wie die Erfahrung der letzten Jahre zeigt – kein probates Mittel.

Die geplante Auflösung des Fliegerabwehrbataillons 3 sowie Auflösung und Verkauf der STRUCKERKASERNE in TAMSWEG konnten vorerst gestoppt werden. So wurde verhindert, dass weitere Mannstärken verloren gehen. Jedoch erst die Ergebnisse der im Auftrag des Herrn Bundesministers erfolgenden Beurteilungen zur Anpassung der Strukturen an zeitgemäße Herausforderungen werden zeigen, wohin der Weg des Österreichischen Bundesheeres in SALZBURG führt. Es wird jedenfalls darauf zu achten sein, dass nicht zum wiederholten Male die Bediensteten die Opfer dieser Reform werden und finanzielle Verluste hinnehmen müssen. Die geplante Teilung des Streitkräfteführungskommandos in ein Kommando Land und ein Kommando Luft wird letztlich auch über die Standortfrage SALZBURG/GRAZ zu lösen sein; die in SALZBURG vorhandene Expertise muss in jedem Fall erhalten bleiben.

### **Militärmusik**

Die Militärmusik ist ein Kulturträger im Bundesland Salzburg. Die volle Mann- Frau Stärke ist wieder herzustellen.

### **Konkludent ergeben sich folgende Forderungen**

- 1) Der Soldatenberuf ist durch Verbesserung der Rahmenbedingungen attraktiver zu gestalten
  - a) insbesondere hinsichtlich des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung sowie des Karriereverlaufs ohne Erfüllung willkürlich gesetzter Wartefristen,

b) durch Verbesserung der besoldungsrechtlichen Situation im Unteroffiziersbereich unter gleichzeitiger Erhöhung des Einstiegsgehaltes sowie Verbesserung der Besoldung im MBO2-Schema als logischer Folgeschritt nach den Adaptierungen im Zuge der Bundesbesoldungsreform 2015,

c) durch Unterstützung bei der Wohnversorgung durch Natural- bzw. Dienstwohnungen oder Mietzuschüssen besonders für junge Familien.

d) Verbesserung der Arbeitsplatzbewertungen unter entsprechender Würdigung der Führungs-, Ausbildungs-, Erziehungs- und sozialen Verantwortung auf militärischen Arbeitsplätzen insbesondere in den der Zentralstelle nachgeordneten Führungsebenen.

2. Stärkung der bestehenden Standorte im Bundesland SALZBURG unter Erhöhung der Personalstärken bei größtmöglicher Nutzung der vorhandenen Expertisen im militärischen Kontext wie auch im Verwaltungsbereich.

3) Personalautonomie innerhalb des Planstellenrahmens für die Dienstbehörden ohne kompliziertes Genehmigungsprocedere beim Bundeskanzleramt, welches dazu führt, dass das PVG z.B. nach erfolgtem § 10-Verfahren durch nachträgliche Einflussnahme durch das BKA obsolet wird.

4) Verbesserung und Sicherstellung des Ressort-Budgetrahmens zur Erfüllung des verfassungsmäßigen Auftrags.

## **8. Bundesverwaltung 2021**

### **Verhinderung weiterer Zentralisierungsmaßnahmen**

Die GÖD möge in Verhandlungen mit dem Bundeskanzleramt eintreten, um sicherzustellen, dass weitere Zentralisierungsmaßnahmen wie z.B. die Bündelung von Verwaltungseinrichtungen durch die Regierung verhindert werden.

### **Begründung:**

In den letzten Jahren wurden, im Gegensatz zur vorherigen Linie (Dezentralisierung), unter dem Arbeitstitel „Regierungsprogramm“ diverse Strukturreformen mit massiven Zentralisierungsmaßnahmen gesetzt. Im Regierungsprogramm wurde vereinbart, ein Amt der Bundesregierung einzurichten bzw. ein Servicezentrum zu entwickeln.

Als Beispiel sei die Finanz- und Zollverwaltung herausgegriffen: Dort wurden im Zuge der Verdichtung der Behördenstruktur (Steuer- und Zollkoordination, Bundesfinanzgericht, Steuerfahndung, Groß-BP, Finanzpolizei, Finanzamt für Gebühren, Verkehrssteuern und Glücksspiel usw.) sämtliche Organisations- und Handlungsprozesse mit den Entscheidungsträgern in Wien angesiedelt. In den Bundesländern blieben nur die zerschlagenen Strukturen und nicht nachbesetztes Personal, die an Zielvereinbarungen gebunden sind, übrig. Dies betrifft auch mittlerweile die übrigen Bundesbehörden.

Österreich ist ein Land mit föderalen Strukturen, die sich nachhaltig bewährt haben. Ebenso haben sich die in der ersten Dekade dieses Jahrtausends entstandenen virtuellen Teams, samt dezentraler Entscheidungskompetenz, bewährt. In Zeiten der Digitalisierung (Lync, Videokonferenzen, E-Mail, etc.) braucht es keine neuerlichen Zentralisierungsmaßnahmen wie im vorigen Jahrhundert. Es kann

wohl nicht sein, dass die Leute wieder der Arbeit hinterherreisen sollen, statt dass man die Arbeit (digital) zu den Leuten bringt. So wie es jedoch derzeit aussieht, findet seitens der Bundespolitik wieder eine schleichende Zentralisierung statt. Dies geht einher mit Standortüberprüfungen, möglichen Schließungen von Standorten, mit dem letztendlich verfolgten Ziel, dass es nur mehr ein Servicezentrum der Regierung geben soll, das insbesondere durch die Bündelung und Koordinierung von Personal-, IT- und Supportaufgaben sowie durch die Ausübung von Controlling-Aufgaben für die ausgegliederten Rechtsträger und sonstigen Tochterinstitutionen des Bundes Effizienz- und Effektivitätssteigerungen ermöglicht.

### **Daher wird gefordert, dass es zukünftig**

keine Zusammenlegungen und Verdichtungen von Ämtern,

kein konzentriertes Recruiting und keine konzentrierte Personalverwaltung sowie

keine zentral orientierte Ausbildung von öffentlich Bediensteten geben darf, um weiterhin auch weitere hochwertige Arbeitsplätze in allen Bundesländern zu schaffen und zu erhalten.

## **9. Landesverwaltung Salzburg – Ziele 2021**

### **Schwerpunkte für Landesbedienstete und Kliniken Salzburg**

- Absicherung der bestehenden Arbeitsplätze in den Salzburger Landeskliniken wie auch die der Salzburger Landes- und Bezirksverwaltung sowie die des öffentlichen Baudienstes mit dem Land Salzburg als Arbeitgeber.
- Verhinderung von Personalauslagerung und Personalüberlassungen an Fremdfirmen.
- Unbedingte Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung in sämtliche Organisationsänderungen mit dem Ziel von einvernehmlichen Lösungen!
- Absicherung der bestehenden Gehaltsschemata > kein Zwang zum Übertritt in neue Gehaltsschemata > Wahlmöglichkeit  
Es ist sicherzustellen, dass das alte Besoldungssystem erhalten bleibt bis der/die letzte Bedienstete aus diesem System ausgeschieden ist!
- Absicherung des L-Beamtenpensionsrechtes
- Absicherung des Zulagensystems für die Zukunft
- Evaluierung des neuen Gehaltsschemas
- Sicherung der Übernahme der gewerkschaftlich ausverhandelten Gehaltsabschlüsse für den Salzburger Landesdienst.

### **Stärkung der Sozialpartnerschaft**

Die Sozialpartnerschaft in ihrer heutigen Form besteht seit 1945. Nicht zuletzt die schmerzhaften Erfahrungen der Zwischenkriegszeit und vor allem des zweiten Weltkriegs haben das Bewusstsein gestärkt, dass den großen Herausforderungen gemeinsam besser begegnet werden kann. Es entstand eine neue Qualität der Dialog- und Gesprächsbereitschaft.

Zu den Hauptfeldern sozialpartnerschaftlicher Politikgestaltung zählt die Mitgestaltung in der Gesetzgebung, der Verwaltung, der Gerichtsbarkeit sowie in der Sozialpolitik. Im Bereich der Landesverwaltung wurde durch eine Initiative der GÖD Salzburg das Salzburger Landes-

Personalvertretungsgesetz 1995 als eine besondere Form der Interessenswahrung geschaffen. Sozialpartnerschaftliches Handeln wurde dadurch auf eine neue Ebene gehoben.

Laut dem Landes-Personalvertretungsgesetz (L-PVG) ist es die Aufgabe der Personalvertretung, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.

Weiters findet sich im L-PVG eine Aufzählung über vom Dienstgeber beabsichtigte Maßnahmen, die mit dem Ziel einer Einigung mit dem Dienststellenausschuss eingehend verhandelt werden müssen bzw. bei denen der Dienstgeber mit dem Dienststellenausschuss das Einvernehmen herzustellen hat.

In den letzten Jahren musste allerdings immer wieder festgestellt werden, dass die gesetzlichen Bestimmungen des Landes-Personalvertretungsgesetzes, sowohl von der Landesregierung als auch vom Dienstgeber, bewusst ignoriert wurden. Maßnahmen, die mit dem Ziele einer Einigung verhandelt werden müssten, wurden entweder gar nicht oder oftmals nur zum Schein verhandelt.

Die Personalvertretung hat deshalb bereits mehrere Anläufe unternommen, um die Rechte der Interessensvertretung nachhaltig zu stärken. Die Anträge auf eine entsprechende Novelle des Landes-Personalvertretungsgesetzes wurden jedoch vom Dienstgeber höflich ignoriert. So spricht das Personalvertretungsgesetz beispielsweise ganz klar von einem Mitwirkungsrecht der Interessensvertretung, während die Dienstgeberseite versucht, dieses auf ein Anhörungsrecht herab zu qualifizieren.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst unterstützt voll und ganz die Anliegen der Landespersonalvertretung und ist an einer konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber interessiert. Kampfmaßnahmen können und dürfen nur das allerletzte Mittel sein, um die Interessen der Bediensteten zu vertreten.

Die Landesleitung Landesverwaltung hat an ihrem Landestag den Beschluss gefasst mit dem Dienstgeber Verhandlungen über eine Novelle des Landes-Personalvertretungsgesetzes aufzunehmen und ersucht den Landeskongress um Unterstützung in diesem Unterfangen.

Konkret soll der Paragraph 8 Absatz 8 L-PVG in Zukunft wie folgt lauten:

*„Maßnahmen nach Paragraph 7 Absatz 1 oder 2, die unter Verletzung der Bestimmungen dieses Gesetzes getroffen wurden, sind auf Antrag des Dienststellenausschusses oder, soweit sie eine bestimmte Bedienstete bzw. einen bestimmten Bediensteten betreffen, auch auf ihren bzw. seinen Antrag von der Landesregierung aufzuheben bzw. zurückzuziehen. Trägt die Landesregierung dem Begehren nach Aufhebung bzw. Zurückziehung einer Maßnahme nicht Rechnung, hat sie über den Antrag mit Bescheid abzusprechen. Der Antrag kann ab der Erlassung der Maßnahme bis längstens sechs Wochen nach Zustellung der schriftlichen Ausfertigung über die Maßnahme gestellt werden.“*

Die Stärkung der Sozialpartnerschaft wird auch von der Landesleitung der Anstalten und Betriebe vollinhaltlich unterstützt da die gleichen Tendenzen auch in diesem Bereich deutlich spürbar sind.

### **Für die Kliniken gelten im speziellen folgende Leitlinien:**

#### Auswahl und Bestellung von Führungskräften:

In der Diskussion steht eine Änderung des Objektivierungsgesetzes. Die Arbeitnehmervertretung, die jetzt beratend tätig ist, soll nicht mehr in der Auswahlkommission vertreten sein.

Der ZBR und die Betriebsratsgremien fordern daher die Dienstgeber zu einem besseren sozialpartnerschaftlichen Verhalten auf und fordern den Verbleib der Betriebsräte in den Auswahlkommissionen als beratendes Organ.

#### Anpassung der Betriebsratswahlordnung:

Die Funktionsperiode des Betriebsrates gehört endlich angepasst. Die Verlängerung der Funktionsperiode von 4 auf 5 Jahre wie in allen anderen Bereichen (Bundesregierung, Landesregierungen, Personalvertretungen, usw. ...) ist längst überfällig. Es wird eine rasche Umsetzung gefordert.

#### Ausgliederungen und Personalüberlassungen:

In den Kliniken werden Arbeitsplätze zunehmend an Fremdfirmen ausgelagert bzw. Personalüberlassungen forciert um Personalkosten zu senken. Die Rechnung geht nicht auf da die Sachkosten enorm steigen.

Wir fordern die Arbeitsplätze in den Kliniken zu sichern und Personal wieder in den eigenen Betrieben anzustellen. Die Absicherung dieser Arbeitsplätze gilt auch für die Landes- und Bezirksverwaltungen sowie den öffentlichen Baudienst.

#### Absicherung des alten Besoldungsschemas und des L-Beamtenpensionsrechtes:

Ein Ziel in den Leitlinien ist es das „alte Besoldungsschema“ für die MitarbeiterInnen abzusichern. Das System der Zulagen ist in der derzeitigen Form zu erhalten, bis der letzte Bedienstete aus diesem System ausgeschieden ist.

Die Wahlmöglichkeit zwischen den beiden Gehaltssystemen muss erhalten bleiben. Eine Evaluierung des neuen Gehaltsschemas und der dazugehörigen Nebengebührenverordnung ist 2 Jahre nach Einführung einzufordern. Erforderliche Anpassungen sind mit der Personalvertretung und den Betriebsräten sozialpartnerschaftlich durchzuführen.

Das L-Beamtenpensionsrecht muss in der bestehenden Form erhalten bleiben.

#### Gesundheits- und Krankenpflegegesetz:

Der bestehende Entwurf des GuKG ist abzulehnen. Das Gesundheitswesen darf nicht zu Lasten des Pflegeberufes zu Tode gespart werden. Ein Berufsgesetz ist nicht dazu da die Finanzierung des Gesundheitswesens sicherzustellen.

Die 3-Gleisigkeit der Ausbildung der Pflege ist strikt abzulehnen, da es zu einer massiven Qualitätsverschlechterung für die Patienten kommen würde.

Wir fordern eine grundsätzliche Überarbeitung des Gesetzesvorschlages und eine bessere Einbindung der zuständigen gewerkschaftlichen Organe bei der Erarbeitung der Gesetzesvorlage.

## **10. Gerichtsbarkeit 2021**

Als zentrale Leitlinien der Richter und Staatsanwälte der GÖD Salzburg gelten die in der Welser Erklärung der Vereinigung der österreichischen Richterinnen und Richter festgehaltenen ethischen Grundsätze richterlichen Handelns ([https://richtervereinigung.at/ueber-uns/ethike\\_rklaerung/](https://richtervereinigung.at/ueber-uns/ethike_rklaerung/)) und der von der Vereinigung der österreichischen Staatsanwältinnen und Staatsanwälte beschlossene Berufskodex (<http://www.staatsanwaelte.at/node/201>) einschließlich der vier Säulen

staatsanwaltschaftlicher Unbestechlichkeit ([http://www.staatsanwaelte.at/anliegen/saeulen der Unbestechlichkeit](http://www.staatsanwaelte.at/anliegen/saeulen_der_Unbestechlichkeit)).

Wir verstehen diese Grundsätze nicht nur als persönliche Arbeitsethik jedes Einzelnen, sondern vor allem auch als Auftrag an den Dienstgeber. Unabhängige, allein auf der Basis der Gesetze zu treffende Entscheidungen verlangen eine ausreichende soziale und finanzielle Absicherung der Entscheidungsträger, für die der Dienstgeber zu sorgen hat. Sie erfordern darüber hinaus aber auch genügend Ressourcen und vor allem ausreichend Zeit für eine fundierte Entscheidungsfindung. Wir beantragen, dass in unserem Dienstrecht nach wie vor bestehende Schlechterstellungen (z.B. Teilzeitarbeit) im Vergleich zu anderen öffentlichen Bediensteten beseitigt werden.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, eine angemessene personelle und finanzielle Ausstattung der Gerichtsbarkeit zu gewährleisten. Wir fordern, dass sich die EDV-Ausstattung jeweils auf dem Stand der Technik befindet.

Bei der Beurteilung richterlicher und staatsanwaltschaftlicher Tätigkeit fordern wir eine Abkehr von ausschließlich quantitativen Messungen (ausgedrückt durch Verfahrensdauer- und Auslastungsstatistiken) hin zu qualitätsorientierten Beurteilungsmaßstäben.

Gesetzgeberischen Tendenzen, richterliche Kontrolle in grundrechtssensiblen Angelegenheiten auszuschalten und durch nicht-richterliche Entscheidungsträger (Rechtsschutzbeauftragte) zu ersetzen, treten wir entgegen. Vor allem die dafür genannten Begründungen angeblicher Ineffizienz und langer Dauer richterlichen Handelns bergen die Gefahr in sich, das Ansehen unseres Berufsstandes in der Öffentlichkeit zu beeinträchtigen, wogegen wir uns entschieden wehren.

## 11. Sozialversicherung 2021

Wir beantragen, dass sich die Versicherungsanstalt Öffentlich Bediensteter dafür einsetzt, dass die Behandlungsmöglichkeiten durch Ausbau der Zahnbehandlungsstühle in der BVA Salzburg umgesetzt wird.

Wir beantragen die Durchforstung aller Leistungen und deren Honorierung in Bezug auf die Aktualität, um dem heutigen Stand der Medizin gerecht zu werden, nicht vertretbare Belastungen der Versicherten und Anspruchsberechtigten aufzulösen bzw. die Leistungen nach dem Stand der Medizin zu ermöglichen. Der Homöopathie ist besonderes Augenmerk zu geben.

### **Begründung**

Der Bedarf an zahnärztlichen Leistungen im eigenen Ambulatorium hat sich stark ausgeweitet, dies auch deshalb, da eine Vielzahl neuer Leistungen gesetzlich möglich geworden sind.

## 12. Pensionen 2021

Es bedarf einer gezielten Zusammenarbeit zwischen Politik, Selbstverwaltung, Interessensvertretungen und Wissenschaft.

Wir beantragen die **Erhaltung des Umlageverfahrens** im Sinne dessen Entstehens im Zuge des ASVG 1956 als sicherstes und gerechtes Modell der Lebensstandardsicherung und Altersvorsorge.

**Wir beantragen wiederum die Abschaffung des Pensionssicherungsbeitrages („Pensionsteuer“)**

Die Voraussetzung für die Einführung dieses Beitrages war die Erhaltung des eigenständigen Pensionsrechtes für Beamte. Seit dem Jahr 2000 erfolgt die Pensionsanpassung für Beamte nach dem ASVG. Allerdings müssen die ASVG-Versicherten keinen Pensionssicherungsbeitrag leisten! Es wird daher die Abschaffung des §13 des Pensionsgesetzes 1965 verlangt; dies in einem ersten Schritt zumindest bis zur Höchstbeitragsgrundlage im ASVG.

**Wir beantragen den Wegfall** der Wartezeit für die Pensionsanpassung.

Die Wartezeit beträgt derzeit zwischen 13 und 23 Monaten. Dadurch ergibt sich ein vom Pensionsantritt abhängiger unterschiedlicher Zeitpunkt der Pensionsanpassung.

**Wir beantragen die** Erhöhung der Ruhe- und Pensionsbezüge, die niedriger als der Medianwert sind, mit einem Mindestbetrag, der über der prozentuellen Erhöhung von Ruhe- und Pensionsbezügen liegt.

### **13. Geschäfts- und Wahlordnung der GÖD**

Der Landeskongress Salzburg ersucht den Vorstand der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst entsprechende Vorschläge für Änderungen der Geschäfts- bzw. Wahlordnung zu erarbeiten, um einen Beschluss beim Bundeskongress fassen zu können.

Dies trifft folgende Inhalte:

Vertretung der Mitglieder und der Kollegenschaft in ausgegliederten Bereichen:

Ziel ist eine Konkretisierung.

Mitgliederwahlen bzw. Bedachtnahme auf durchgeführte Betriebsrats/ Personalvertretungswahlen in die gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse:

Ziel ist eine Konkretisierung, welche Bestimmungen der Wahlordnung bei der „Bedachtnahme auf BR/PV Wahlen“ Anwendung finden. Klärung durch entsprechende Ausführungen, welche Bestimmungen der Wahlordnung beim Umlageverfahren gelten.

Abklärung des § 3 Abs. 3 zu § 31 Abs. 2.

Ziel: Was bedeuten im Verfahren des §3 Abs. 3 die Ausnahmen.

Außerstreitstellen, dass an den Landestagen Funktionen gewählt werden (Vorsitz, Stellvertretung).

Abänderung des § 28 Abs. 7 GO auf:

Die Entscheidung ist den Streitparteien und dem Vorstand schriftlich binnen 6 Wochen mitzuteilen.

§ 32 bezieht sich auf jene Organe, für die noch keine Wahl der Funktionen bzw. bestimmter Funktionen in anderen Organen durchgeführt wurde bzw. werden konnte.

Konkretisierung der Zahlen im § 33 der Wahlordnung bzw. § 2 Wahlordnung.