

The logo consists of the text 'GÖD' in a large, bold, white sans-serif font, with 'SALZBURG' in a smaller, bold, white sans-serif font directly below it. The text is centered within a green circle that has a white border and a slight 3D effect.

GÖD
SALZBURG

**Wir
leben
Zukunft -**

**mittendrin
statt nur dabei**

17. Landeskongress
14. & 15. Juni 2016

Anträge

Antragsinhalte / Nomenklatur für Beschlüsse

(LL) Leitlinien	Seite 4-17
(DR) Dienstrecht	Seite 18-24
(BE) Besoldung	Seite 25-31
(AB) Arbeitsbedingungen	Seite 32
(SV) Sozialversicherung	Seite 33-34
(P) Pension	Seite 35-41
(F) Familie	Seite 42-43
(BI) Bildung	Seite 44-52
(FÖ) Föderalismus	Seite 53
(ST) Steuer	Seite 54-55
(PV/BR) Personalvertretung/Betriebsrat	Seite 56
(ORG) Organisation	Seite 57-58

Nomenklatur

U = unverändert angenommen
V = verändert angenommen
A = abgelehnt

mit

- 1 = Zuweisung an den Bundeskongress
- 2 = Zuweisung an die Arbeitsgemeinschaft
- 3 = Zuweisung an die Bundesleitung
- 4 = Zuweisung an die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – Vorstand
- 5 = Zuweisung an den Landesvorstand
- 6 = Zuweisung an den ÖGB
- 7 =

Antragsprüfungskommission Beschlussfassungsvorschläge

Betreff Nr. Vorschlag Betreff Nr. Vorschlag Betreff Nr. Vorschlag

LL 1		AB 29		ST 70	
LL 2		SV 30		ST 71	
LL 3		SV 31		ST 72	
LL 4		P 32		ST 73	
LL 5		P 33		PV 74	
LL 6		P 34		PV 75	
LL 7		P 35		ORG 76	
LL 8		P 36		ORG 77	
LL 9		P 37		ORG 78	
LL 10		P 38			
LL 11		P 39			
LL 12		P 40			
LL 13		P 41			
DR 1		P 42			
DR 2		P 43			
DR 3		P 44			
DR 4		P 45			
DR 5		P 46			
DR 6		F 47			
DR 7		F 48			
DR 8		F 49			
DR 9		BI 50			
DR 10		BI 51			
DR 11		BI 52			
DR 12		BI 53			
DR 13		BI 54			
BE 14		BI 55			
BE 15		BI 56			
BE 16		BI 57			
BE 17		BI 58			
BE 18		BI 59			
BE 19		BI 60			
BE 20		BI 61			
BE 21		BI 62			
BE 22		BI 63			
BE 23		BI 64			
BE 24		BI 65			
BE 25		BI 66			
BE 26		BI 67			
BE 27		BI 68			
BE 28		FÖ 69			

ANTRÄGE

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 Lehrersein 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, Bildungsstandards 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

Wir leben Zukunft - mittendrin statt nur dabei

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 zB.: 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“ größtenteils 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 wesentlich 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 Lehrerbesehäftigung, 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 Justizwachegewerkschaft Salzburgs 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 (zB.: 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 Redimensionierung, 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 Glückspiel 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 Zielver-

einbarungen 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

Wir leben Zukunft - mittendrin statt nur dabei

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, Personal-

vertretungen, 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/ethikerklaerung/>) 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).

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 Pensionsbeitrages („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 Pensionsbeitragsbeitrag 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 Streitteilen 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.

Dienstrecht: 1

Landestag Landesverwaltung

Antrag

Arbeitszeitmodell für ältere KollegInnen

Da es vielen älteren Bediensteten oftmals schwer fällt, bis zu ihrer Pensionierung eine Vollbeschäftigung mit dem erforderlichen Stundenausmaß zu erfüllen und sie es sich zudem nicht leisten können, eine Teilzeitbeschäftigung einzugehen, wird folgender Antrag gestellt.

Es soll ein Modell ausverhandelt werden, wonach etwa ab dem 55. Lebensalter nicht mehr das übliche Wochenstundenausmaß, sondern bereits ein vermindertes Wochenstundenausmaß als Vollbeschäftigung anzusehen ist.

Damit soll einerseits ein wichtiger Schritt zur Entlastung älterer ArbeitnehmerInnen gesetzt werden, andererseits könnte dies als hilfreicher Schritt zur Ankurbelung des Arbeitsmarktes mit ständig steigenden Arbeitslosenzahlen gesehen werden.

Sofern diese freiwerdenden Stellen umgehend nachbesetzt werden, könnte auch das erworbene Fachwissen an die Nachfolger weitergegeben werden (Wissenstransfer).

Begründung:

Alle Berufstätigen stehen vor der gleichen Herausforderung bzw. kämpfen damit, dass einem die Arbeit, je älter man wird, umso beschwerlicher fällt.

Studien dazu bestätigen, dass die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter abnimmt.

Künftig neu hinzukommende Herausforderungen, neue Arbeitsbereiche sowie komplexere Verfahren stellen daher vor allem ältere Bedienstete vor große Probleme, da sie mit den schnellen Entwicklungen nicht Schritt halten können.

Seitens der Dienstgeber/Arbeitgeber wurde dem „Älter werden“ bereits in den 80-iger Jahren Rechnung getragen, als man ab einem gewissen Alter eine zusätzliche 6. Urlaubswoche zur Erholung (im Landesdienst ab dem 43. Lebensjahr) erhalten hat.

Damals galt allerdings noch ein anderes Pensionsantrittsalter als heute, welches ja in den letzten Jahrzehnten massiv nach oben verschoben wurde.

Dienstrecht: 2

Landestag PflichtschullehrerInnen

Antrag

Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen – Durchführungsbestimmungen (Stammfassung) Geschäftszahl BMBF-722/032-III/8/2014) - Forderung auf Abänderung des Gesetzes:

§ 200l Abs. 5 bzw. § 48n Abs. 5

(5) Für Zeiträume, die vor dem 1. September 2017 liegen, darf bei der Festlegung der Aufgaben in der Lehre der Hochschullehrpersonen, die überwiegend in der Fortbildung eingesetzt sind, darf die Zahl von 320 Lehrveranstaltungsstunden um bis zu 160 Lehrveranstaltungsstunden unterschritten werden, wenn dies aus Gründen, die in der fachlichen Spezialisierung in Verbindung mit dem Bedarf gelegen sind, erforderlich ist.

oder alternative Änderung, falls Vorschlag 1) nicht möglich ist

Das Übergangsrecht des § 200l Abs. 5 bzw. § 48n Abs. 5 VBG von 5 SWST (= 160 Mindest-LV-Jahresstundenzahl) soll für HLP/VHSLP in Fort-, Weiterbildung und Beratung auf unbegrenzte Zeit ausgedehnt werden.

Begründung im Hinblick auf Mehrbelastung der Lehrenden

Lehre in der Fort- und Weiterbildung (FWB) ist sehr aufwändig, dies wird bei der Festlegung der Mindestanzahl der Lehrestunden nicht berücksichtigt. Durch die verpflichteten mind. 320 Lehrveranstaltungsstunden (10 Stunden Lehre pro Woche) kommt es zu nicht unbeträchtlichen Mehrbelastungen jener Lehrenden, die vorrangig in der (FWB) eingesetzt sind.

Damit mind. 10 Stunden erreicht werden können, müssen also vermehrt Stunden in der Ausbildung übernommen werden, denn hier können die Lehrestunden vorab in die ZLV (Ziel- und Leistungsvereinbarung, Lehrtätigkeitsausweis) eingetragen werden. Der Einsatz in der FWB (z.B. auch Schulentwicklung) ergibt sich oft erst während des Schuljahres und ist somit im Vorhinein schwer oder nicht in der ZLV abbildbar. So kommt zur vermehrten Lehre in der Ausbildung die zeitlich wesentlich aufwändigere Lehre in der Fortbildung und Schulentwicklungsbegleitung noch dazu.

Lehre in der FWB verlangt vermehrte, speziell für jede Zielgruppe bzw. Schule notwendige Vorbereitungsarbeit wie Auftragsklärung, inhaltliche Schärfung, Contracting und ggf. Nachbereitung. Dieser arbeitsmäßige Mehraufwand wird stundenmäßig nicht berücksichtigt.

Hinzu kommt noch, dass die meiste Lehre in der FWB disloziert an Schulstandorten abgehalten wird.

Die dafür benötigte Zeit für An- und Heimreise ist nicht unbeträchtlich, im Gegensatz zur Lehre in der Ausbildung, bei der ohne Reise in der selben Zeit mehr Stunden für Lehre zur Verfügung stehen. Dieser zeitliche Mehraufwand wird ebenso nicht berücksichtigt.

Die neue Reisgebührenverordnung, die nur mehr einen Beförderungszuschuss vorsieht, benachteiligt Lehrende in der FWB, die ihren privaten PKW verwenden müssen um ihre dislozierte Lehre in der FWB abhalten zu können. Der Dienstgeber geht sogar davon tw. aus, dass der private PKW verwendet wird, denn die Verwendung eines öffentlichen Verkehrsmittels ist oft zeitlich nicht möglich bzw. würde Mehrkosten (Übernachtung) verursachen. Bei mehrtägigen Kursen, die in Seminarhotels durchgeführt werden müssen, werden auch die entstehenden Kosten nicht zur Gänze ersetzt.

Anzumerken sei noch, dass ein Gutteil der FWB-Veranstaltungen an Samstagen stattfinden – ein Zeitausgleich ist im neuen Dienstrecht nicht vorgesehen. Die Regenerationszeit der Lehrenden in der FWB ist somit eingeschränkt bzw. teilweise gefährdet.

ANTRÄGE

Begründung aus Sicht der Qualitätssicherung

Bei der Konzeptionierung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungs- bzw. Schulentwicklungsmaßnahmen handelt es sich um qualifizierte Entwicklungsarbeit für bzw. innerhalb (zukünftiger) studienrechtlich vorgesehener Lehrveranstaltungen, die eine Verminderung der Mindestlehrestunden erfordert und rechtfertigt:

Um weiterhin qualitätsvolle Fort- und Weiterbildung (FWB) für die „Anforderungen von Innovation und Veränderungen des Bildungssystems“ durch die Pädagogischen Hochschulen (bmbf: Rundschreiben Nr.: 5/2014) gewährleisten zu können, sind spezialisierte Hochschullehrpersonen, die vorwiegend in der Konzeptionierung, Koordination, Durchführung (= Lehre) und Evaluation von Fort- und Weiterbildung (FWB) eingesetzt werden, für die Pädagogischen Hochschulen dringend notwendig.

Um die Erkenntnisse aus der Bildungsforschung (PISA, PIRLS,... BIST) und die daraus resultierenden Schwerpunkte des bmbf in den österreichischen Schulen verwirklichen zu können, braucht es mehr als „Veranstaltungsangebote“ für Lehrerinnen und Lehrer. Aufgabe der Lehrenden in der FWB ist es, forschungsgeleitete und bedarfsspezifische Veränderungs- und Begleitungskonzepte zu entwickeln, diese mit den nationalen, regionalen und lokalen Bildungsverantwortlichen zu koordinieren und mit Fokus auf Nachhaltigkeit (Steigerung des Transferpotentials) zu planen und umzusetzen. Durch den vermehrten Einsatz der Spezialist/innen aus der FWB in der Lehre (in der Ausbildung) können diese koordinativen und konzeptionellen Aufgaben nicht mehr in ausreichender Qualität erfüllt werden.

Lehrende, die vorrangig in der FWB tätig sind, sind der verlängerte Arm des bmbf, wenn es sich um die Umsetzung von Innovationen, Entwicklungen und den Transfer von Maßnahmen handelt (BIST, NMS, NRP, SQA, QIBB, Grundstufe neu, Lesejahr 2015,...). Die Weiterentwicklung und Durchführung dieser Vorhaben ist durch das neue Dienstrecht gefährdet!

Auch die dafür notwendigen und vom bmbf vorgegebenen Koordinationstermine können von Personen in der FWB durch die vermehrte fixe Lehre in der Ausbildung nicht mehr im selben Ausmaß wahrgenommen werden – das schwächt die Steuerungsfunktion des bmbf und damit die österreichweite konzertierte Weiterentwicklung des Schulsystems.

Eine Aufteilung der bisherigen Agenden der vorrangig auf FWB spezialisierten Lehrenden auf mehrere Personen (aktuell neue nur stundenweise Mitverwendete) verhindert den Blick auf das Ganze. Teilnahmen von Mitverwendeten an erforderlichen Klausuren und Konferenzen zur inhaltlichen und organisatorischen Koordination von Fortbildungsvorhaben sind aufgrund deren Verpflichtungen an den Stammschulen schwer bis gar nicht zu realisieren bzw. stellen eine finanzielle Mehrbelastung der PH durch vermehrte Reisekosten dar – so wird Fortbildung zu einer Aneinanderreihung von diversen Kursen und entspricht dann nicht mehr den Qualitätsanforderungen des bmbf (siehe Rundschreiben Nr. 21/2011).

Dienstrecht: 3

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Fürsorgepflicht des Dienstgebers

Der Dienstgeber soll an seine Fürsorgepflicht für seine Bediensteten gemahnt werden. Folgende Maßnahmen werden eingefordert:

- Anerkennung der Berufskrankheitenliste für alle öffentlich Bediensteten.
- Erweiterung der Berufskrankheitenliste um psychische und stressbedingte Krankheiten.
- Durchführung von geeigneten Präventionsmaßnahmen gegen psychische und stressbedingte Krankheiten.
- Absicherung bzw. Umschulung für durch Berufskrankheiten berufsunfähig gewordene Lehrkräfte.

Begründung:

Lehrtätigkeit wird durch die steigende Zahl von Problemschülern (zuletzt veröffentlichte Berichte sprechen von psychisch kranken Schülern) massiv erschwert. Dadurch erhöht sich das Burn-Out-Risiko bei Lehrerinnen beträchtlich.

Dienstrecht: 4

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Lehrverpflichtung Leiter

Änderung LDG § 52 Abs. 10 – Verminderung der Lehrverpflichtung der LeiterInnen (Dienstrecht „alt“) von Berufsschulen ohne Werkstätten – und Laboratoriumsunterricht von derzeit 28 Schüler auf je 20 Schüler um eine Wochenstunde.

Begründung:

Im kaufmännischen Bereich ist der Arbeitsaufwand durch neue Lehrpläne bedeutend gestiegen. Durch Gegenstände wie z. B. Informatik, Computerunterstütztes Rechnungswesen, Betriebswirtschaftliches Praktikum, usw. müssen 100 und mehr vernetzte PC verwaltet werden. Dies ist sicherlich kein geringerer Aufwand als die Verwaltung von Werkstätten oder Labors.

Die Verminderung der Lehrverpflichtung soll daher für alle BerufsschulleiterInnen gleich sein, nämlich für 20 Schüler um eine Stunde.

Dienstrecht: 5

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Pflegefreistellung

Änderung LDG § 59, VBG § 29f in Verbindung mit § 91c (2): Derzeit besteht der Anspruch auf Pflegefreistellung für nahe Angehörige, die im gemeinsamen Haushalt leben. Der Zusatz „die im gemeinsamen Haushalt leben“ ist zu streichen.

Begründung:

Es gibt keine „Großfamilien“ mehr. In einer Wohnung ist es nicht mehr möglich nahe Angehörige mit Hauptwohnsitz anzumelden, daher muss es auch möglich sein, nahe Angehörige, die nicht im Haushalt leben pflegen zu können und eine Pflegefreistellung im gesetzlichen Ausmaß in Anspruch zu nehmen.

Dienstrecht: 6

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Änderung des LDG § 44 (4) auf 5 Jahre

Zeitliche Verlängerung der Verminderung der Lehrverpflichtung aus gesundheitlichen Gründen. Derzeit ist dies lt. LDG § 44 (4) nur für zwei Jahre möglich. Diese soll auf fünf Jahre verlängert werden.

Begründung:

Nachdem das Pensionsantrittsalter immer steigt, besteht die Gefahr, dass eine Kollegin / ein Kollege in der Aktivzeit öfters schwer erkrankt. Dadurch soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass die Kollegin / der Kollege auch öfters diese Verminderung der Lehrverpflichtung in Anspruch nehmen kann.

Dienstrecht: 7

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Verminderung der Lehrverpflichtung

Verminderung der Lehrverpflichtung aus gesundheitlichen Gründen auch für VertragslehrerInnen.

Begründung:

Aus Gründen der Gleichstellung soll eine Gleichbehandlung mit LandeslehrerInnen lt. LDG § 44 (1) und LDG § 44 (4) erfolgen.

Dienstrecht: 8

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Upgrading auf Bachelor

Upgrading auf Bachelor: All jenen Kolleginnen und Kollegen, denen die Berechtigung zur Führung der Bezeichnung DiplompädagogInnen verliehen wurde, soll ohne zusätzliche Erfordernisse die akademische Bezeichnung „Bachelor“ zuerkannt werden.

Begründung:

Lehrkräfte, die vor der Umstellung auf den Bologna-Prozess ihre Ausbildung absolviert haben, haben keine schlechtere Ausbildung erhalten.

Dienstrecht: 9

Landestag Universitätsgewerkschaft – allgemeines Universitätspersonal

Antrag

Antrag auf Erhöhung des Erholungsurlaubes ab dem 55. Lebensjahr

Die rapide Weiterentwicklung in der Arbeitswelt, kombiniert mit dem Ansteigen des Pensionsantrittsalters bringen eine Erhöhung der Belastungen am Arbeitsplatz mit sich, die sich vor allem im höheren Lebensalter stärker auswirken und in vielen Fällen sogar zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Außerdem ist erwiesen, dass die Regenerationszeit mit zunehmendem Lebensalter ansteigt. Im Sinne von Gesundheitsförderung, altersgerechter Arbeitswelt und work-life-balance fordern wir eine zusätzliche Woche Erholungsurlaub für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr.

Dienstrecht: 10

Landestag Bundesheergewerkschaft

Antrag

Anrechnung aller Präsenzdienstzeiten als beitragsgedeckte Zeiten

Der Landeskongress möge beschließen, dass im § 236b Abs. 2 Ziff. 3 und §236d Abs. 2 Ziff. 3 BDG die Worte „bis zum Höchstausmaß von 30 Monaten“ ersatzlos gestrichen werden und Präsenzdienstzeiten über 30 Monate hinaus als beitragsgedeckte Zeiten anzurechnen sind.

Begründung:

Es gibt Bedienstete, welchen durch den Dienstgeber ein Übertritt aus dem freiwillig verlängerten Grundwehrdienst oder als Zeitsoldat in ein Dienstverhältnis erst **nach mehr als 30 Monaten Präsenzdienst** ermöglicht wurde! Diese erleiden jetzt den Nachteil, dass sie nicht mit 60 Jahren bzw. mit 62.Lj in den Ruhestand versetzt werden können, obwohl sie langjährig für den Bund Dienst geleistet haben, **weil diese Zeiten nicht als beitragsgedeckte Zeiten anerkannt werden.**

Es darf keine Nachteile aus dem Wehrdienst für unsere Soldaten geben, auch wenn diese Zeiten schon oft Jahrzehnte zurückliegen.

Jede Dienstzeit unserer Soldaten im Wehrdienst oder als Beamter oder VB muss für die Pension gleichviel Wert sein, immerhin konnte es sich der Soldat ja nicht aussuchen, in welchem Rechtsverhältnis er durch den Bund beschäftigt wurde. Auch musste der Präsenzdienstler darauf vertrauen, dass aufgrund der damaligen Rechtslage diese Zeiten jedenfalls anzurechnen waren.

Dienstrecht: 11

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Verkürzung des neunstündigen Erziehernachtdienstes auf sechs Stunden

Es ergeht daher der Antrag, dass der Erziehernachtdienst an Werk-, Sonn- und Feiertagen erst ab 24:00 Uhr beginnt und der Zeitraum, der dem dienstplanmäßigen Wecken der vom Erzieher/von der Erzieherin zu betreuenden Schüler/innen im Schülerheim vorangeht, nur noch sechs Stunden umfasst. Die werteneinheitenmäßige Einrechnung der Erziehertätigkeit gemäß §60 LLDG soll dementsprechend abgeändert werden.

Begründung:

Die Lebensgewohnheiten der zu betreuenden Jugendlichen haben sich verändert und somit auch die Heimordnungen an den 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.

Dienstrecht: 12

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Glättung - Durchrechnung im Verhältnis 1:1,5

Es wird daher beantragt, das Gehaltsgesetz dahingehend zu ändern, dass geglättete (durchgerechnete) Stunden gleich behandelt werden wie Werktagsüberstunden, die laut BDG §49 Abs. 4 im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit abzugelten sind.

Begründung:

Die Glättung – Durchrechnung stellt eine wesentliche Mehrbelastung dar, wird aber nur 1:1 abgegolten.

Dienstrecht: 13

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Absicherung im Fall von Dienstunfähigkeit

Es ergeht daher der Antrag, dass Lehrer/innen im neuen Dienstrecht und Vertragsbedienstete im alten Dienstrecht im Fall von Dienstunfähigkeit der gleiche Schutz zuteilwird als pragmatisierten Lehrer/innen, analog §12 LDG.

Begründung:

Da das neue Dienstrecht keine Pragmatisierung vorsieht, ist der Schutz im Falle von Dienstunfähigkeit nicht im selben Ausmaß gegeben wie bisher für pragmatisierte Lehrer/innen.

Besoldung: 14

Landestag Landesverwaltung

Antrag

Absicherung der Einkommen und Pensionsleistungen im Landesdienst

Aktuell laufen im Landesdienst das alte und das neue Gehaltssystem (GSN) parallel. Die Dienstnehmervertretung ist derzeit bemüht, vor allem für das alte Gehaltssystem eine beständige Absicherung aus zu verhandeln!

Kolleginnen und Kollegen im alten System sollten rechtlich, bestenfalls verfassungsrechtlich abgesichert werden, wonach ihnen das bislang empfangene Einkommen inklusive Zulagen/Nebengebühren und damit verbunden die daraus resultierende Pensionsleistung für die Zukunft zugesichert wird.

Es darf nicht passieren, dass KollegInnen zum Eintritt in den Landesdienst wenig verdient haben und später, sobald sie in ihren jeweiligen Einkommensbändern weiter fortgeschritten sind, dann zwangsweise ins GSN übertreten müssen. Damit wären sie doppelte „Verlierer“, nämlich zum Beginn ihrer Laufbahn und auch letztendlich zum Ende ihrer Laufbahn!

Aus diesem Grund wurde am Landestag der Landesleitung 8 Salzburg beschlossen, einen Rechts- und Verfassungsrahmen aus zu verhandeln, wonach den im alten Gehaltssystem verbleibenden KollegInnen Rechtssicherheit gegeben werden kann, damit sie mit den erworbenen und auch zustehenden Leistungen auch künftig rechnen können.

Der Rechtsdienst der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wird ersucht zu prüfen, wie eine umfassende, rechtliche Absicherung auf höchstmöglicher Stufe aussehen könnte.

Besoldung: 15

Landestag PflichtschullehrerInnen

Antrag

Anreize für Quereinsteiger/innen, in den Öffentlichen Dienst zu wechseln

Menschen, die bereits in anderen Berufen gearbeitet haben, können – und das gilt selbstverständlich auch für den Schulbereich – das Berufsfeld des Öffentlichen Dienstes mit ihren Arbeitserfahrungen bereichern.

Die derzeitigen Möglichkeiten der Anrechnung von Dienstzeiten in privaten Dienstverhältnissen halten Interessentinnen und Interessenten für den Lehrberuf (aber auch für das gesamte Berufsspektrum des Öffentlichen Dienstes) davon ab, diesen zu ergreifen.

Gefordert wird daher eine wesentlich bessere Anerkennung von Vordienstzeiten in der so genannten Privatwirtschaft bei Übertritt in den Öffentlichen Dienst.

Besoldung: 16

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Zusätzliche zeitliche und finanzielle Ressourcen für nicht unterrichtliche Tätigkeiten

Nicht unterrichtliche Tätigkeiten, die KlassenvorständInnen, FachbetreuerInnen, VertrauenslehrerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Brandschutzbeauftragte, Verantwortliche für die Schulbuchaktion, StundenplanerInnen... ausüben, müssen zeitlich und finanziell adäquat abgegolten werden.

Begründung:

Viele Tätigkeiten, die mit hoher Verantwortung und zT auch mit Haftungen verbunden sind, erfordern einen großen zeitlichen Aufwand, der adäquat abzugelten ist. Es ist nicht einzusehen, dass LehrerInnen zusätzlich zu ihrem Unterricht Zeit aufwenden, die in keiner Weise abgegolten wird.

Besoldung: 17

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Gehaltserhöhungen

Wir fordern die jährliche Erhöhung des Gehaltes und aller Zulagen um einen einheitlichen Prozentsatz, der zumindest die tatsächliche Inflationsrate und das tatsächliche Wirtschaftswachstum in voller Höhe abgilt. Der Abschluss darf nur für ein Kalenderjahr erfolgen.

Begründung:

Auch öffentlich Bedienstete haben ein Recht auf Abgeltung der Inflationsrate und Beteiligung am Wirtschaftswachstum.

Besoldung: 18

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Besoldungsdienstalter

Die Anrechnung von Zeiten der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit darf nicht restriktiv ausgelegt werden. Die Begrenzung der anrechenbaren Zeiten mit höchstens 10 Jahren ist aufzuheben. Den Beschäftigten im öffentlichen Dienst, denen Vordienstzeiten nicht zur Gänze angerechnet

wurden, ist ein Recht auf Neufestsetzung ihres Vorrückungstichtags bzw. Besoldungsdienstalters bei Änderung der Rechtsgrundlage einzuräumen.

Begründung:

Außerschulische, berufspraktische Erfahrungen stellen häufig eine große Bereicherung im Schulalltag dar. Es kann bei der Prüfung der Anrechenbarkeit zu willkürlichen Entscheidungen der Behörde kommen. Die zeitliche Begrenzung ist nicht einzusehen.

Besoldung: 19

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Lehrpflichtermäßigung aus gesundheitlichen Gründen

Wir fordern eine Angleichung der Vertragsbediensteten an die BeamtInnen bezüglich der Lehrpflichtermäßigung aus gesundheitlichen Gründen gem. §12e (2) GehG.

Begründung:

Die Lehrpflichtermäßigung aus gesundheitlichen Gründen ist eine Maßnahme zum Erhalt der Arbeitskraft und wirkt sich somit positiv auf Schule und Bedienstete aus.

Besoldung: 20

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Erhöhung von Bezugsvorschüssen

Die Bezugsvorschüsse sollen erhöht werden

Begründung:

Die Bezugsvorschüsse sind seit vielen Jahren nicht mehr erhöht worden. Hingegen sind die Anschaffungen für Einrichtungen bzw. Wohnraumbeschaffung erheblich gestiegen.

Besoldung: 21

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Gleichstellung der Gehaltsentwicklung

Antrag auf Sicherstellung der Parität in der Gehaltsentwicklung zwischen Beschäftigten der Privatwirtschaft und Beschäftigten des öffentlichen Dienstes: Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein

grundsätzliches Bekenntnis abzulegen, öffentlich Bedienstete nicht länger als Dienstnehmer zweiter Klasse zu betrachten und die Gehaltsentwicklung der öffentlich Bediensteten nicht weiter von der allgemeinen Gehaltsentwicklung der österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzukoppeln. Um dies sicherzustellen soll der Maßstab für die Gehaltsentwicklung im öffentlichen Dienst der Tariflohnindex (berechnet von der Statistik AUSTRIA) sein.

Begründung:

Unter Zugrundelegung des Einkommens eines durchschnittlichen Berufsschullehrers (Einstufung L2a2, Gehaltsstufe 12) kam es über mehrere Jahre gerechnet zu einer deutlichen Reallohnkürzung der DienstnehmerInnen des öffentlichen Dienstes verglichen mit der allgemeinen Gehalts- und Lohnentwicklung der österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Tariflohnindex Österreich 1986:
Zeitpunkt Jänner 1995 – Wert 145,9
Zeitpunkt Jänner 2015 – Wert 234,5
= **Tariflohnzuwachs + 60,72 %**

L2a2, Gehaltsstufe 12:
Zeitpunkt Jänner 1995 Einkommen ATS 32.677,00 = € 2.374,00
Zeitpunkt Jänner 2015 Einkommen € 3.278,00
= **Gehaltszuwachs + 38,8 %**

Dies ergibt in 20 Jahren einen Einkommensvorsprung eines/er durchgehend bei einem österreichischen Unternehmen beschäftigten durchschnittlichen Dienstnehmers/in von ca. 16 % gegenüber den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

Besoldung: 22

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Gleichbehandlung von Vordienstzeiten

Umsetzung des EuGH – Urteiles vom 5. Dezember 2013 betreffend:

Gleichbehandlung von Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft.

Für die auf Grundlage früherer Dienstrechte festgesetzten Vorrückungsstichtage ist rückwirkend eine Neufestsetzung (Besserstellung) der Vorrückungsstichtage unter Gleichstellung aller Vordienstzeiten – unabhängig davon, ob Vordienstzeiten in einer Gebietskörperschaft oder in der Privatwirtschaft erworben wurden – vorzunehmen.

Begründung:

Lt. EuGH – Urteil vom 5. Dezember 2013 (Rechtssache C 514/12) ist Art. 45 AEUV und 7 Abs. 1 der Verordnung(EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen innerhalb der Union dahingehend auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der die DienstnehmerInnen einer Gebietskörperschaft ununterbrochen bei ihrer zurückgelegten Dienstzeit bei der Ermittlung des Stichtages für die Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen in vollem Ausmaß, alle anderen Dienstzeiten dagegen nur teilweise berücksichtigt werden. Demnach verlangt die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen die volle Vordienstzeitenanrechnung von sonstigen Vordienstzeiten beim Vorrückungsstichtag. Da dies bei den

Neuanstellungen in früheren Jahren nicht berücksichtigt wurde bzw. Zeiten in der Privatwirtschaft nur teilweise berücksichtigt wurden entsprach diese Praxis eindeutig nicht den Erkenntnissen des EuGH. Eine neuerliche rückwirkende Feststellung des seinerzeit im alten Dienstrecht ermittelten Vorrückungstichtages ist durchzuführen und die daraus resultierenden zu niedrig bemessenen Gehälter rückwirkende für drei Jahre nachzuzahlen.

Das Land Salzburg hat für seine Bediensteten diesem Umstand bereits Rechnung getragen und Neufestsetzungen (Besserstellungen) der Vorrückungstichtage durchgeführt.

Besoldung: 23

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Anpassung der Reisekosten

Indexanpassung der Reisekostenvergütung (§13 RGV)

Begründung:

Kosten sind gestiegen – derzeitiger Stand von 1. Jänner 2011 – Anpassung an 2016

Besoldung: 24

Landestag Bundesheergewerkschaft

Antrag

Änderung § 7a Reisegebührenschrift 1955

Der Landeskongress möge beschließen, dass die Bestimmungen des § 7a RGV 55 so abgeändert werden, dass die massiven Verluste aufgrund der 2. Dienstrechts-Novelle 2015 bei Benützung des Privat-Kfz wieder kompensiert werden können.

Begründung:

Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2015 wurde bei Benutzung des Privat-Kfz ohne dienstliche Bestätigung der Beförderungszuschuss eingeführt. Unter Berücksichtigung, dass nunmehr der Gegenwert innerstädtischer Massenbeförderungsmittel (zum und vom Bahnhof) aufgrund der Einführung der Nachweispflicht im § 5 Abs. 3 RGV 55 nicht mehr verrechnet werden kann und die kürzeste Wegstrecke (Straße) anstelle der bisher gültigen Bahnkilometer heranzuziehen ist, kommt es zu massiven (bis zu 30%) Verlusten bei der Abrechnung der Reisegebühren.

Besoldung: 25

Landestag Bundesheergewerkschaft

Antrag

Abfertigung für Beamte

Der Landeskongress möge beschließen, dass für Beamte bei allen Formen der Ruhestandsversetzung eine Abfertigung (Abfertigungskasse) eingeführt wird.

Begründung:

Durch die Einführung der lebenslangen Durchrechnung unter Beibehaltung der Regelung, dass 80% der Ruhegenussberechnungsgrundlage die volle Ruhegenussbemessungsgrundlage bilden, wird der Beamte gegenüber Arbeitern und Angestellten finanziell benachteiligt.

Arbeiter und Angestellte erhalten eine Abfertigung von bis zu 16 Monatsgehälter oder erhalten Leistungen aus der Abfertigungskasse. Der Bund als Arbeitgeber hat für seine Beamten keinerlei Abfertigung vorgesehen, obwohl die neue Pensionsregelung eine de-facto-Angleichung an das ASVG brachte.

Besoldung: 26

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Erhöhung und Angleichung der Leiter/innenzulage

Um die Attraktivität der Leiterposten zu erhöhen, ergeht daher der Antrag, die Dienstzulage für Leiter/innen zu erhöhen und dass die Leiterzulage für L2 Leiter/innen an jene von L1 Leiter/innen angeglichen wird.

Begründung:

Die Anforderungen an die Leiter/innen der Landwirtschaftlichen Fach- und Berufsschulen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen und ein vermehrter Arbeitsaufwand ist durch neue Aufgabenstellungen entstanden. Durch die starke Belastung der Schulleiter/innen wird das Interesse bei Ausschreibungen immer geringer.

Die Arbeit und Qualifikation von L2 Leiter/innen unterscheidet sich nicht von jenen der L1 Leiter/innen und daher gebührt dieselbe Zulage.

Besoldung: 27

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Anhebung der Vergütung für die Führung der Klassenvorstandsgeschäfte, Kustodiate und Nebenleistungen

Es ergeht daher der Antrag, die Vergütung für die Lehrer/innen, die sich in der Verwendungsgruppe L2 oder L3 befinden, an das Niveau der Vergütung für Lehrer/innen, die sich in der Verwendungsgruppe L1 befinden, anzuheben.

Begründung:

Der Arbeitsaufwand für die Führung der Klassenvorstandsgeschäfte, Kustodiate und Nebenleistungen ist unabhängig davon, in welcher Verwendungsgruppe sich die betreffende Lehrkraft befindet.

Besoldung: 28

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Vergütungssätze für Vertretungen im Erzieherdienst

Es ergeht daher der Antrag, dass eine der Arbeitsleistung entsprechende Erhöhung der Vergütung für Vertretungen im Erzieherdienst vorgenommen wird, wobei Erzieherdienst wie Blockunterricht zu betrachten ist, wenn mehr als drei Vertretungsstunden in einem Block geleistet werden.

Begründung:

Gemäß § 61 Abs. 8 des Gehaltsgesetzes richtet sich die Vergütung für Supplierungen nicht nach dem Gehalt, sondern erfolgt nach relativ geringen Fixsätzen, die sich im Erzieherdienst auf die Hälfte, bei Nachtdienst sogar auf ein Viertel reduzieren. Unvorhergesehener Erzieherdienst verursacht nicht weniger Zeitaufwand als langfristig geplanter.

Arbeitsbedingungen: 29

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Verbesserung der Arbeitsplätze

Wir fordern eine deutliche und zeitgemäße Verbesserung der Arbeitsplätze an Schulen. Mit Computern und notwendigen Arbeitsmitteln ausgestattete Arbeitsräume müssen dabei das Konferenzzimmer ergänzen. Jede/r LehrerIn muss ein Platzangebot vorfinden, das auch die Lagerung von Materialien zur Vor- und Nachbereitung des Unterrichts ermöglicht.

Begründung:

LehrerInnen verbringen immer mehr Zeit an der Schule (Teambesprechungen, Planung von Projekten, ganztägige Schulformen, Schulprofilbesprechungen,...), aber geeignete Arbeitsplätze stehen dafür nicht zur Verfügung. In den großen Konferenzräumen ist qualitativ hochwertige Arbeit unmöglich, so dass die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts zu Hause erfolgen muss. Es gehört zu den gesetzlichen Verpflichtungen des Dienstgebers, seinen MitarbeiterInnen die erforderlichen Arbeitsmittel unentgeltlich zur Verfügung stellen.

Sozialversicherung: 30

Landestag Landesverwaltung

Antrag

Senkung des Selbstbehaltes bei der BVA Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter auf 10 %

Es wird daher der Antrag gestellt, die Gewerkschaftsvertreter in den Gremien der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter aufzufordern, diese Leistungsverbesserung für die versicherten DienstnehmerInnen, sowie die Halbierung des Selbstbehaltes auf 10 % zu beantragen und sich für die Umsetzung dieser Forderungen einzusetzen.

Begründung:

Die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) senkte mit 1. Jänner 2015 den Selbstbehalt (Behandlungsbeitrag) bei ärztlicher Hilfe von 14 Prozent auf sieben Prozent ab und halbierte damit die Eigenleistung der Versicherten. Diese Maßnahme ist temporär auf vier Jahre beschränkt und läuft mit 31. Dezember 2018 aus.

Die Senkung des Selbstbehaltes betrifft Leistungen von Ärztinnen und Ärzten oder Fachärztinnen und Fachärzten, Leistungen, die der ärztlichen Hilfe gleichgestellt sind (zum Beispiel ergotherapeutische, logopädische und physikalische Behandlungen, Psychotherapien, klinische Psychologie), Leistungen wie Computertomographie-, Magnetresonanztomographie- oder Laboruntersuchungen sowie Leistungen bei der Inanspruchnahme eines Wahlarztes / einer Wahlärztin beziehungsweise eines Wahltherapeuten / einer Wahltherapeutin.

Kinder der Versicherten sind ebenfalls für Leistungen auf Dauer von der Entrichtung von Behandlungsbeiträgen befreit – und zwar unabhängig davon, ob der/die Versicherte die Höchstbeitragsgrundlage überschreitet oder nicht. Unter diese Regelung fallen ab nun alle Kinder bis zum Alter von 18 Jahren, bei Ausbildungen oder Studium maximal bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, sowie bei Erwerbsunfähigkeit infolge Krankheit oder Gebrechen auch darüber hinaus.

Ferner entfällt die chefärztliche Bewilligung bei Computertomographie – und Magnetresonanztomographieuntersuchungen bei einer Zuweisung durch einen Vertragsfacharzt / einer Vertragsfachärztin.

Der Kostenzuschuss für nicht ärztliche Psychotherapie wird auf 28 Euro angehoben. Die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) begründet die Senkung des Selbstbehaltes mit den Leistungen der Versicherten und mit der in den letzten Jahren stabilen Gebarungssituation. Dies ermöglicht es der Anstalt das Leistungsangebot zu verbessern und gleichzeitig die Selbstbehalte deutlich zu senken und damit die Versicherten zu entlasten.

Nachdem auch die Versicherungsanstalt öffentlich Bedienstete über eine stabile Gebarungssituation und beträchtliche Rücklagen verfügt, erscheint es vor allem im Hinblick auf den von den Versicherten eingehobenen Selbstbehalt bei ärztlicher Hilfe in Höhe von 20 Prozent mehr als gerechtfertigt, ebenfalls für eine Leistungsverbesserung und Halbierung des Selbstbehaltes auf zehn Prozent einzutreten.

Sozialversicherung: 31

Landestag PflichtschullehrerInnen

Antrag

Übernahme aller Vertragslehrpersonen in die BVA

Alle Lehrpersonen, die derzeit im Bundesland Salzburg eine Pflichtversicherung bei der Gebietskrankenkasse haben, sollen die rechtliche Möglichkeit bekommen, wie alle anderen Pflichtschullehrer/innen auch, in die BVA als Versicherungsträger zu wechseln.

Pension: 32

Landestag PflichtschullehrerInnen

Antrag

Bessere Anrechnung der Kinderzeiten für die Pensionsberechnung

Es wird die volle Anrechenbarkeit der Kindererziehungszeiten (sowohl als ruhegenussfähige als auch beitragsgedeckte Gesamtdienstzeiten) bis mindestens zum 4. Lebensjahr des jeweiligen Kindes für pragmatische Dienstnehmerinnen gefordert.

Begründung:

Im Vergleich zum ASVG gilt für oben genannte Personen derzeit ein um 5 Jahre höheres Pensionseintrittsalter und eine schlechtere Anrechnung von Kindererziehungszeiten. Durch eine entsprechende Gesetzesänderung könnten Kolleginnen, die derzeit wegen längerer Kindererziehungszeiten erst mit 65 in den Ruhestand treten können, zumindest mit Abschlägen die Korridor pension oder die „Hacklerregelung“ bereits ab 62 Lebensjahren erreichen.

Durch das 2. Stabilitätsgesetz 2012 (BGBl. Nr. 35/2012) wurden die für die Korridor pension notwendigen ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeiten von 37,5 Jahre auf 40 Jahre angehoben. Dies führte zu einer Benachteiligung vor allem von Frauen, die sich länger der Erziehung von Kindern gewidmet haben.

Pension: 33

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Altersteilzeit

Der Landestag fordert eine Altersteilzeitregelung für Vertragsbedienstete in Analogie zur Regelung der Beamten.

Begründung:

Die derzeitige Regelung über AMS ist weitgehend totes Recht, was bisher von geringer Relevanz war, da nur wenige Lehrkräfte als VertragslehrerInnen in Pension gingen. Das ändert sich derzeit zügig.

Pension: 34

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Gleitpension

Sowohl für Vertragsbedienstete als auch für BeamtInnen muss ein sinnvolles Modell einer freiwilligen Gleitpension geschaffen werden.

Begründung:

Vor dem Hintergrund eines immer höheren gesetzlichen Pensionsantrittsalters und der steigenden pädagogischen und administrativen Anforderungen ohne ausreichende Unterstützung durch den Dienstgeber sollen solche Modelle einen allmählichen Übergang in die Pension ermöglichen.

Pension: 35

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Teilpension auch für BerufsschullehrerInnen

Teilpension auch für BerufsschullehrerInnen: Umsetzung der in der Privatwirtschaft ab 2016 neu geschaffenen Teilpension auch für BerufsschullehrerInnen, welche in den letzten drei Jahren vor der Ruhestandsversetzung mit einem Beschäftigungsausmaß von z.B. 50% ein Gehalt von 75% ohne pensionsrechtliche Nachteile vorsieht.

Begründung:

Es soll für BerufsschullehrerInnen, wie in der Privatwirtschaft auch, die Möglichkeit der Teilpension offenstehen.

Pension: 36

Landestag Pensionisten

Antrag

Sicherung des Umlagesystems bei den Pensionen

Das Umlagesystem für die Bezahlung der Pensionen muss erhalten bleiben.
Die Drittfinanzierung der Pensionen darf nicht zu Lasten der Arbeitnehmer verändert werden.
Jede Kapitalfinanzierung ist letztlich von der Arbeitskraft der Menschen abhängig. Nur durch menschliche Leistung kann Wertschöpfung entstehen.
Es darf kein „Kavaliersdelikt“ sein, Steuern durch Geldtransfers in Steueroasen oder durch Schwarzarbeit zu hintergehen.

Wenn die Wirtschaftsleistung unserer Gesellschaft erhalten bleibt, sind die Pensionen auch in Zukunft leistbar.

Begründung:

Im Vorfeld des „Pensionsgipfels“ der Bundesregierung am 29. Februar 2016 haben verschiedene Interessensvertretungen ihre Vorstellungen formuliert. Während „wirtschaftsnahe“ Vertretungen (z.B. Industriellenvereinigung) die „Unfinanzierbarkeit“ des Pensionssystems befürchten, sehen sozialpolitisch Verantwortliche das derzeitige System relativ stabil.

Eine Neiddebatte zwischen Jung und Alt, wie sie von manchen, auch von Boulevardmedien, geführt wird, lehnen wir ab. Die Pensionskommission im Sozialministerium leistet gute Arbeit und das Finanzministerium sieht nach einem Bericht aus dem Jahr 2015 keine großen Schwierigkeiten. Wir fordern alle auf, in dieser Frage sachlich, lösungsorientiert und nicht nach ideologischen Vorstellungen zu handeln.

Der Generationenvertrag hat sich über viele Jahrzehnte hinweg bewährt. Für Veränderungen braucht es einen intensiven und ehrlichen Dialog.

Pension: 37

Landestag Pensionisten

Antrag

Abschaffung des Pensionssicherungsbeitrages („Pensionssteuer“)

Die Voraussetzung für die Einführung dieses Beitrages war die Erhaltung des eigenständigen Pensionrechtes für Beamte. Seit dem Jahr 2000 erfolgt die Pensionsanpassung für Beamte jedoch nach dem ASVG. Allerdings müssen die ASVG-Versicherten keinen Pensionssicherungsbeitrag leisten!

Es wird daher wieder die Abschaffung des §13 des Pensionsgesetzes 1965 verlangt; dies in einem ersten Schritt zumindest bis zur Höchstbeitragsgrundlage im ASVG.

Pension: 38

Landestag Pensionisten

Antrag

Wertsicherung der Pensionen

Für Pensionistenhaushalte muss bei der Pensionsanpassung der Preisindex PIPH (tatsächlicher Wert) herangezogen werden.

Der PIPH misst die Teuerung eines durchschnittlichen Pensionistenhaushaltes, der VPI hingegen den Durchschnitt aller Haushalte. Der Warenkorb ist bei beiden Indizes gleich, nur die Gewichtung ist eine

andere, da Pensionisten naturgemäß andere Produkte in verstärktem Maß kaufen als Jüngere. Bei der Berechnung wird die die Steigerung z.B. zwischen August 2014 und Juli 2015 herangezogen. Dieser Wert beträgt 1,6 %, tatsächlich wurden die Pensionen nur um 1,2 % erhöht. Der „normale“ Index stieg im selben Zeitraum um 1,3 %
Es gab also keine Wertsicherung der Pensionen.

Pension: 39

Landestag Pensionisten

Antrag

Verkürzung der Wartezeit für die inflationsbedingte Pensionsanpassung

Die Wartezeit für die Pensionsanpassung beträgt derzeit zwischen 13 und 23 Monaten. Dadurch ergibt sich eine vom Zeitpunkt des Pensionsantrittes abhängige willkürliche Pensionsverminderung von 1 bis 3 % (je nach VPI).

Durch eine Vereinheitlichung der Wartezeit würde die Pensionsminderung für alle Pensionisten gleich hoch sein.

Die Wartezeit für die inflationsbedingte Pensionsanpassung soll auf höchstens 12 Monate verkürzt werden.

Pension: 40

Landestag Pensionisten

Antrag

Inanspruchnahme des ermäßigten Fahrpreises bei der Salzburg AG

Derzeit benötigt man für die Inanspruchnahme die ÖBB VORTEILSCARD.

Es wird die Zuerkennung des ermäßigten Fahrpreises für Senioren auch ohne ÖBB-Vorteilscard gefordert.

Begründung:

In Wien und in mehreren anderen Städten Österreichs reicht ein Altersausweis, (meist Alter über 61 Jahre) um Karten zum ermäßigten Fahrpreis benutzen zu dürfen.

Pension: 41

Landestag Pensionisten

Antrag

Mindestbetrag für Ruhebezüge unter dem Medianwert

Die Landesvertretung Pensionisten beantragt, Ruhe- und Pensionsbezüge, die niedriger als der Medianwert sind, mit einem Mindestbetrag, der über der prozentuellen Erhöhung von Pensionsbezügen liegt, zu erhöhen.

Begründung:

Preiserhöhungen bei Grundbedürfnissen des täglichen Lebens (Wohnen, Essen, Gesundheit) wirken sich bei niedrigen Einkommen stärker aus als bei höheren Einkommen. Für Dinge, die nicht zwingend notwendig sind, ist daher nur wenig oder kein Geld vorhanden.

	PPI	VPI
Wohnen ...	27,0 %	26,2 %
Essen	12,4 %	11,8 %
Gesundheit	9,4 %	4,8 %
	48,8 %	42,8 %

Das Medianeinkommen betrug 2013
35 091 € brutto bzw. 16 652 € netto jährlich.

Einem Pensionistenhaushalt steht somit 6% weniger Geld zur Verfügung als einem durchschnittlichen österreichischen Haushalt. Bezogen auf das Medianeinkommen netto sind das 999 € weniger.

Pension: 42

Landestag Pensionisten

Antrag

Erleichterter Zugang zu Senioren- bzw. Pflegeheimen für Familienangehörige - die derzeitigen Gesetze sollen im Sinne dieses Antrages überarbeitet werden.

Derzeit gelten für die Aufnahme in ein öffentliches Senioren- bzw. Pflegeheim sehr strenge Bestimmungen (Hauptwohnsitz über mehrere Jahre, Pflegestufe 3).

Selbst wenn Platz wäre, kann wegen dieser Bestimmungen nicht einmal ein/e „Selbstzahler/in“ aus einer anderen Gemeinde bzw. Bundeland aufgenommen werden, obwohl die Gemeinde einen finanziellen Vorteil hätte. Aber es geht nicht um das Geld. Aufgrund der Mobilität sind Eltern und Kinder heute oft örtlich weit entfernt. Warum müssen Bundesländer da eine Grenze sein?

Es sollte zumindest ermöglicht werden, dass der Wohnsitz von Kindern oder Nebenwohnsitze der Eltern über mehrere Jahre der Kinder wegen für die Zuteilung berücksichtigt werden.

Pension: 43

Landestag Bundesheergewerkschaft

Antrag

Altersteilzeit

Der Landeskongress möge beschließen, dass auch für öffentlich Bedienstete vergleichbare Möglichkeiten eines gleitenden Übergangs in die Pension im Sinne einer Altersteilzeit geschaffen werden.

Begründung:

Die Altersteilzeit gibt älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Mit Zustimmung des Arbeitgebers wird so ein gleitender Übergang in die Pension geschaffen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlieren dabei weder Pensionsbezüge oder Arbeitslosenansprüche, noch Ansprüche aus der Krankenkasse.

Pension: 44

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Einführung von Altersteilzeitmodellen im Lehrerbereich

Es ergeht daher der Antrag, für Vertragslehrer/innen im Bundesland Salzburg ein Altersteilzeitmodell einzuführen, wobei für eine 50%ige Dienstleistung eine 75%ige Entlohnung erfolgen soll. Auch eine geblockte Dienstzeit soll vorgesehen werden.

Begründung:

Die Einführung eines Altersteilzeitmodells für Vertragslehrer/innen im Bundesland Salzburg könnte das Pensionsantrittsalter erhöhen bzw. die zunehmende Belastung des Unterrichtes für ältere Kolleginnen und Kollegen vermeiden.

Pension: 45

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Korridorpension

Die GÖD soll sich dafür einsetzen, dass der sogenannte „Korridorabschlag“ von 2,1 Prozentpunkten pro Jahr (0,175/Monat) entfällt.

Begründung:

Durch die Erhöhung der Abschläge entstand eine deutliche Schlechterstellung der nach dem 31.12.1953 geborenen Dienstnehmer/innen.

Pension: 46

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Langzeitversichertenregelung

Die GÖD möge dafür eintreten, dass der Abschlag bei frühzeitigem Pensionsantritt für jedes Jahr vor dem Regelpensionsalter von 3,36 Prozentpunkten (0,28/Monat) für die Berechnung der Bemessungsgrundlage entfällt.

Begründung:

Im Budgetbegleitgesetz 2011 wurde die Langzeitversichertenregelung für nach 31.12.1953 Geborene geändert. Dadurch ist das Pensionsantrittsalter merklich angestiegen und der Bundeszuschuss ist wesentlich geringer als prognostiziert.

Familie: 47

Landestag Wirtschaftsverwaltung

Antrag

Änderung des Väter-Karenzgesetzes

Der Landeskongress möge sich dafür einsetzen, dass die Dauer der Karenzzeit gemäß Väter-Karenzgesetz (VKG) BGBl. Nr. 651/1989 von derzeit mindestens 2 Monaten (§ 3 Abs. 1) auf 1 Monat bei getrennter Karenzzeit reduziert wird und/oder ein gesetzlicher Anspruch auf ein entgelt-freies "Papamonat" im Bereich der Angestellten nach dem ASVG besteht.

VKG § 3 Abs 2 (gleichzeitige Karenz Mutter/Vater für die Dauer von einem Monat) soll unverändert aufrecht bleiben.

Begründung:

Erfahrungsgemäß wird die Mindestkarenzdauer von 2 Monaten bei geteilter Karenz, ohne, dass man hier näher auf die "Sozialkomponente/Bindungs- und Erfahrungskomponente" näher eingehen möchte, als zu lange erachtet. Diese als "lang" erachtete Mindestkarenzdauer von 2 Monaten führt letztendlich zu einer Hemmniss bei der Inanspruchnahme dieser "wertvollen" Karenzzeit", was nicht im Sinne des Gesetzgebers sein kann.

Alternativ würde der Anspruch auf einen "Papamonat", welcher derzeit lediglich auf Basis einer Vereinbarung zw. Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich ist (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung), im Bereich ASVG sinnvoll sein. Der Papamonat wird mangels gesetzl. Regelung seitens des Arbeitgebers selten "akzeptiert".

Papamonat: max. 4 Wochen ab Geburt, unbezahlt

Im Bereich öffentlich Bediensteter gibt es bereits seit 2011 die Möglichkeit, einen Papamonat in Anspruch zu nehmen. Der Papamonat ist auf 4 Wochen limitiert, ist unbezahlt und muss während des Mutterschutzes (also innerhalb der ersten 2 Monate nach der Geburt) bezogen werden.

Familie: 48

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Kinderbetreuungszeiten

Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld sind für KollegInnen mit befristetem Vertrag für alle zeitabhängigen Rechte anzurechnen. Dies soll auch gelten, wenn aufgrund des Auslaufens des IIL-Vertrages während der Zeit der Kinderbetreuung kein Dienstverhältnis besteht.

Begründung:

Die derzeit gültigen gesetzlichen Regelungen widersprechen dem Grundsatz, dass Elternschaft keine Nachteile mit sich bringen darf.

Familie: 49

Frauenreferat

Antrag

**Änderung des Erstantrags auf Kinderbetreuungsgeld gem. § 26 a KBGG
idF BGBL I 2009/16**

Die GÖD möge in Verhandlungen mit der Regierung eintreten, um zu erreichen, dass im o.a.§ 26 a KBGG eine Änderung des Erstantrags auf Kinderbetreuungsgeld der gängigen Verwaltungspraxis angepasst wird.

Begründung:

Aufgrund der aktuellen Gesetzeslage, gibt es derzeit keine Möglichkeit auf Änderung eines Erstantrags. Wird eine Variante des KBG gewählt wird nach 14 Tagen eine Mitteilung ohne Beschwerdefrist von der jeweiligen Krankenkasse erlassen. Da es in der Verwaltungspraxis üblich ist (z.B. Arbeitnehmerveranlagung) einen Bescheid mit Beschwerdefrist zu erlassen wäre es beim KBG ebenfalls sinnvoll diese Vorgehensweise zu ermöglichen.

Bildung: 50

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Wertschätzung

LehrerInnen leisten einen wichtigen Beitrag für die Förderung und Bildung unserer jungen Menschen und für die Zukunft Österreichs. Wir fordern vom Dienstgeber, diesen wichtigen Beitrag der LehrerInnen und ihr vielfaches Bemühen und Engagement endlich auch entsprechend anzuerkennen. Die Schule braucht eine Schulpolitik, die allen Schulpartnern mit der notwendigen Wertschätzung begegnet. Dies muss sich auch in den anstehenden und zukünftigen Reformen und deren Umsetzung widerspiegeln.

Bildung: 51

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Modellregionen der gemeinsamen Schule der 6 – 14-Jährigen

Wir lehnen die geplante Einführung von Modellregionen ohne die vorherige Zustimmung der betroffenen Eltern, SchülerInnen und LehrerInnen mit jeweiliger Zweidrittelmehrheit am Schulstandort ab.

Begründung:

Modellregionen gegen den Willen der Betroffenen einzuführen, ist undemokratisch und schränkt das Recht der Eltern und SchülerInnen auf freie Bildungswahl unzumutbar ein. Die Einführung von Modellregionen würde das Wiedereinführen eines bereits ausgelaufenen und überholten Modells der acht-klassigen Volksschule bedeuten.

Bildung: 52

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Ende der Unterdotierung des Bildungsbudgets

Wir fordern das sofortige Ende der Unterdotierung des Bildungsbudgets und eine Anhebung auf den Durchschnittswert der OECD von rund 13% der staatlichen Aufwendungen.

Begründung:

Das österreichische Bildungsbudget ist seit 1995 gesunken, während es in fast allen anderen EU-Staaten deutlich angestiegen ist. Die Forderung des Finanzministers, aus dem derzeitigen Budget nochmals 340

Mio. € herauszusparen, erscheint uns ohne gravierende Qualitätsverluste unmöglich. Weitere Einsparungen auf Kosten der Lehrerschaft werden vehement abgelehnt.

Bildung: 53

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Schulsponsoring

Die strengen Vorschriften im Rahmen der Sponsorregelung im Schulbereich haben für viele Schulen dazu geführt, dass ihr verfügbares Budget zum Teil drastischen Kürzungen unterliegt und sinnvolle Maßnahmen und Anschaffungen zum Wohle der SchülerInnen und des Unterrichtes nicht mehr getätigt werden können. Wir fordern daher keine weiteren budgetären Kürzungen seitens des Dienstgebers und den Ersatz der verlorengegangenen Sponsorgelder.

Bildung: 54

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Sokrates

Wir fordern eine bedarfsorientierte, benutzerfreundliche und ausgereifte Schulverwaltungssoftware mit entsprechender Einschulung der Anwender und kompetentem, zeitnahe Support.

Begründung:

Die Schulverwaltung ist gerade in den letzten Jahren mit ständigen Neuerungen konfrontiert (kompetenzorientierte, standardisierte Reifeprüfung, Oberstufe neu,...), die im unausgereiften Schulverwaltungsprogramm Sokrates nur unzureichend oder nicht abgebildet werden.

Bildung: 55

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Evaluierung der neuen Reifeprüfung

Die neue Reifeprüfung ist einer Evaluierung zu unterziehen und in Folge die Prüfungsordnung AHS zu adaptieren.

Begründung:

Diese soll einerseits den Arbeitsaufwand für Lehrende, AdministratorInnen und SchulleiterInnen

untersuchen und andererseits auch überprüfen, welche Verbesserungen bzw. Verschlechterungen die RP in der derzeitigen Form mit sich gebracht hat.

Bildung: 56

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Ablehnung der Umwandlung von pädagogischem Personal in Supportpersonal

Wir lehnen die Umwandlung von pädagogischem Personal in Supportpersonal ab und fordern dringend das seit Jahren versprochene, zusätzliche Supportpersonal.

Begründung:

Laut TALIS-Studie liegt Österreich beim Supportpersonal mit Abstand an letzter Stelle. Nur zusätzliches Supportpersonal kann zu einer Verbesserung führen. Die Anforderungen an den Lehrberuf werden immer höher; von der Regierung wird verlangt, dass sie diesen Punkt des Regierungsprogramms erfüllt. Dies würde LehrerInnen von vielen nichtunterrichtlichen Tätigkeiten entlasten und mehr Zeit für Unterricht und für die SchülerInnen bedeuten.

Bildung: 57

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Änderung der Leistungsbeurteilungsverordnung

Wir fordern eine Anpassung der Leistungsbeurteilungsverordnung an die bereits erfolgten und noch geplanten Änderungen der Rahmenbedingungen (z.B. neue Reifeprüfung, NOST,...).

Bildung: 58

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Ethikunterricht

Wir fordern, dass das Fach Ethik sowohl in der Unterstufe als auch in der Oberstufe parallel zum Religionsunterricht als verpflichtendes Ersatzfach geführt wird. Für die Lehrenden ist eine Ausbildung auf Masterniveau vorzusehen.

Begründung:

Eine ethische Ausbildung ist auch für SchülerInnen, die keinen Religionsunterricht besuchen, essentiell.

Bildung: 59

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Qualitätssicherung

Qualitätssicherung muss eine autonome Aufgabe der Schulen werden.

Begründung:

Jede Schule ist an der eigenen Qualität interessiert. Dazu braucht es Unterstützungsmaßnahmen des Dienstgebers und keine restriktiven Vorgaben.

Bildung: 60

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Zeitlicher Rahmen für Lehrplanänderungen

Lehrpläne dürfen nicht überfallsartig, sondern müssen in einem zumutbaren Planungszeitraum verordnet werden.

Begründung:

Die Überarbeitung der Schulbücher sowie die Unterrichtsplanung der LehrerInnen benötigen einen kalkulierbaren Zeitrahmen.

Bildung: 61

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Mindeststandards bei Schulautonomie

Wir fordern, dass auch im Zuge des angekündigten Ausbaus der Schulautonomie Mindeststandards z.B. bei den Teilungsziffern eingehalten werden müssen.

Bildung: 62

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Deutschunterricht

Die Regelung betreffend die Teilungen von Klassen in lebenden Fremdsprachen ist auch auf das Fach Deutsch anzuwenden, wobei nur klassenintern zu teilen ist.

Begründung:

Die Bedeutung der Unterrichtssprache Deutsch wird immer wieder betont, wobei vor allem individuelle Förderung wichtig ist. Unter den derzeitigen gesetzlichen Vorgaben sind die Lehr- und Lernziele häufig nicht zu erreichen.

Bildung: 63

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

KlassenschülerInnenhöchstzahl

Wir fordern eine Senkung der KlassenschülerInnenhöchstzahl in der Oberstufe auf 25, sowie die Einhaltung der Zahl 25 in der Unterstufe. Wir fordern eine Senkung der KlassenschülerInnenhöchstzahl in der Oberstufe auf 25 sowie eine Adaptierung der Teilungszahlen. Die Einhaltung der Zahl 25 in der Unterstufe muss gewährleistet sein.

Begründung:

Die moderne Pädagogik ist mit veränderten Rahmenbedingungen konfrontiert. Die pädagogische Sinnhaftigkeit von kleineren Lern- und Arbeitsgruppen ist unumstritten.

Bildung: 64

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Änderung Klassenschülerzahlen und Stundenkontingent

Klassenschülerzahl in Berufsschulen: Der § 51 SchOG sollte dahingehend geändert werden, dass auch an der Berufsschule die Schülerzahl in der Klasse 25 nicht übersteigen darf.

Der **Berechnungsschlüssel für den Dienstpostenplan** soll von dzt. 0,0362 je Schüler entsprechend angehoben werden. Der § 17 betreffend die Einteilung der Klasse in Schülergruppen ist entsprechend den neuen Verhältnissen anzupassen.

Begründung:

Wie aus den gesamten Untersuchungen (Pisa-Test und ähnliche) hervorgeht, besuchen immer mehr lernschwache SchülerInnen unsere Berufsschulen. Um einen größeren Lernerfolg und eine noch bessere Förderung der schwächeren Schüler zu gewährleisten sollte die Klassenschülerzahl unbedingt von 30 auf 25 reduziert werden.

Bildung: 65

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Änderung der Klassenschülerzahlen

Klassenschülerzahl in Berufsschulen: Nach Änderung des § 51 SchOG sollen § 16 und § 17 des Salzburger Berufsschulorganisation-Ausführungsgesetzes 1995 dahingehend geändert werden, dass die Zahl der Schüler in einer Berufsschulklasse 25 nicht übersteigen darf und die Einteilung der Klassen in Schülergruppen entsprechend der neuen Verhältnisse anzupassen ist.

Begründung:

Wie aus den gesamten Untersuchungen (Pisa-Test und ähnliche) hervorgeht, besuchen immer mehr lernschwache Schüler unsere Berufsschulen. Um einen größeren Lernerfolg und eine noch bessere Förderung der schwächeren Schüler zu gewährleisten sollte die Klassenschülerzahl unbedingt von 30 auf 25 reduziert werden.

Bildung: 66

Landestag BerufsschullehrerInnen

Antrag

Einstellungen von BerufsschullehrerInnen

Auf Grund der demografischen Entwicklung wird das Amt der Salzburger Landesregierung aufgefordert, bei Einstellungen von BerufsschullehrerInnen umsichtig vorzugehen und freiwerdende Posten nur in Absprache mit dem Zentralausschuss nach zu besetzen.

Begründung:

Auf Grund der vorhersehbaren, geburtenschwachen Jahrgänge wäre es unverantwortlich, jetzt neue KollegInnen einzustellen, die wegen Bedarfsmangels in einigen Jahren wieder gekündigt werden müssen.

Bildung: 67

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Verbleib der Landwirtschaftlichen Fach- und Berufsschulen im Kompetenzbereich der Länder

Es ergeht daher der Antrag, das landwirtschaftliche Schulwesen im Kompetenzbereich der Länder zu belassen.

Begründung:

Eine Zentralisierung der Landwirtschaftlichen Fach- und Berufsschulen durch die Übernahme in die Bundeskompetenz würde für den kleinstrukturierten landwirtschaftlichen Schulbereich eine Qualitätsverschlechterung bedeuten. Eine Beachtung der regionalen Gegebenheiten wäre nicht mehr möglich.

Bildung: 68

Landestag Universitätsgewerkschaft

wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Antrag

1. Gegen die Prekarisierung im Bereich des wissenschaftlichen Universitätspersonals

In dem weiten Feld von Fehlentwicklungen, die seit dem Inkrafttreten des UG 2002 eingetreten sind, gibt es mittlerweile nicht nur eine, die auch der Politik aufgefallen ist, wie an verschiedenen schriftlichen Äußerungen, insbesondere gerade auch der gegenwärtigen Bundesregierung abgelesen werden kann. Eine zentrale Fehlentwicklung im Bereich der Universitäten ist eine weithin feststellbare Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Hier hat selbst das zuständige Ministerium in einem Grundsatzdokument (s. Quellenangabe unten) jüngst kritisch darauf hingewiesen, dass es zu wenig planbare Karriereperspektiven für das wissenschaftlichen Personal an den österreichischen Universitäten gebe und daher diese wieder „verstärkt in Richtung einer stärker integrierenden, konsistenten Personalstrukturplanung denken [...] müssen, denn unbefristete (!) Stellen“ seien „ein entscheidender Faktor für [...] attraktive Karriereöglichkeiten.“ Insgesamt kommt dieses Dokument zu dem bedenklichen Gesamturteil, dass „[D]ie an österreichischen Universitäten bislang herrschenden Beschäftigungsbedingungen [...] für Forschende und Lehrende durchgängige Karrieren“ nicht nur „erschweren“, sondern sogar weithin „verunmöglichen“. (Quelle: Aktionsplan für einen wettbewerbsfähigen Forschungsraum. Maßnahmen des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zur verstärkten Umsetzung der FTI-Strategie der Bundesregierung in Ausgewählten Themenfeldern 2015.)

Diesem Befund der Politik kann man sich aus der Sicht der Arbeitnehmerinteressenvertretungen nur vollinhaltlich anschließen. Es sind daher sofort Schritte zu setzen, um diese nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die österreichischen Universitäten insgesamt schädliche Tendenz zu durchbrechen.

2. Gegen laufenden Abbau von ArbeitnehmerInnenrechten aus vermeintlichen Budgetzwängen

Durch das Universitätsgesetz (UG) 2002 wurde die Budgetverantwortlichkeit den durch dieses Gesetz

neu geschaffenen sog. managerialen Universitätsleitungen übertragen. Seither bekommen die einzelnen Universitäten immer für drei Jahre im Voraus ein sog. Globalbudget überwiesen, über dessen Verwendung im Einzelnen diese Universitätsleitungen entscheiden können. In weiterer Folge ist es an den einzelnen Universitäten zum Entstehen von sog. Budgetdefiziten gekommen. Mit dem Argument, dass man wieder zu ausgeglichenen Budgets zurückkehren müsse, wurden dann häufig bestehende Arbeitnehmerrechte abgebaut. Nicht selten geschah das unter Umgehung der örtlichen Arbeitnehmerinteressenvertretungen, wie insbesondere Betriebsräten und Gewerkschaftlichen Betriebsausschüssen. Dem ist eine klare Absage zu erteilen. Vielmehr sollten vor dem Versuch eines Abbaus von Arbeitnehmerrechten alle anderen Budgetsanierungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden. Zu denken ist hier an ein Überdenken des sog. starring-Prinzips bei der Einstellung von Universitätsgelehrten und des Bestrebens, sich als Universitätsleitung durch das Errichten von sog. architektonischen Landmarks verewigen zu wollen.

3. Für volles Einsichtsrecht der ArbeitnehmervertreterInnen insbesondere gerade auch in die Gebarung der jeweiligen Universität/Bildungseinrichtung

Das Hauptproblem für ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen an den einzelnen Universitäten besteht in einer mitunter bis zum Extrem getriebenen Informationsvorenthaltung, welche in zahllosen Fällen zu einer höchst asymmetrischen Informationslage zu Lasten dieser Vertretungseinrichtungen führt. Gerade weil auch Verschlechterungen durch die sog. managerialen Universitätsleitungen immer wieder gerne mit angeblichen Budgetnotwendigkeiten begründet werden, müssen die Belagenschaftsvertretungen in die Lage versetzt werden, ein volles Einsichtsrecht in sämtliche Aktivitäten der jeweiligen Universität zu bekommen. Es wird daher beantragt, hier die entsprechenden Schritte gegenüber der verantwortlichen Politik ehebaldigst zu unternehmen. Der Vorteil für Politik liegt hierbei klar auf der Hand, würde doch dadurch ein Erkenntniszugang zu dem Geschehen an den verschiedenen Universitäten eröffnet, der nicht durch die Präsentationen der jeweiligen managerialen Universitätsleitungen beeinflussbar ist.

4. Für die Wiederherstellung und Weiterausbau der innerbetrieblichen Mitbestimmung

Wiewohl Verantwortliche im zuständigen Ministerium im Laufe der Jahre seit dem Inkrafttreten des UG 2002 im Jahre 2004 längst richtig erkannt haben, wie wichtig eine Wiedereinführung und Weiterentwicklung einer innerbetrieblichen Mitbestimmung der an den Universitäten Beschäftigten für eine insgesamt gedeihliche Entwicklung der österreichischen Universitäten ist, konnten derartige Bestrebungen, welche in der jüngsten UG-Novelle ihren Niederschlag finden sollten, wieder durch destruktives Lobbying einer Kleinstgruppe von Leuten, die dadurch eine Schmälerung ihrer Privilegien sehen, bei der dafür verantwortlichen Politik nicht nur zum Nachteil der Universitäten durchkreuzt, sondern sogar noch in ihr Gegenteil verkehrt werden.

Es wird daher beantragt, dies zu einem unverzichtbaren Kernanliegen der GÖD zu machen, welches bei allen sich bietenden Gelegenheiten mit allem möglichen Nachdruck gegenüber der verantwortlichen Politik zu verfolgen ist.

5. Für die Wiederzusammenführung der Personalhoheit beim zuständigen Ministerium

Jüngste wissenschaftliche Untersuchungen dazu, deren Publikation noch dieses Jahr erfolgen sollen, haben ergeben, dass es im Bereich der Personalentwicklung an den österreichischen Universitäten zu vielfach sachlich nicht begründbaren Auseinanderentwicklungen gekommen ist, welche für eine gedeihliche Entwicklung der Universitäten insgesamt sich bereits höchst nachteilig auswirkt. Da die alleinige Ursache dafür nur darin gefunden werden kann, dass die Personalhoheit vom zuständigen Ministerium auf die jeweiligen managerialen Universitätsleitungen ausgelagert wurde, wird beantragt, diese Personalhoheit wieder beim zuständigen Ministerium zusammen zu führen.

6. Ernsthafte Einbindung der einzelnen Universitäten in die jeweilige regionale Forschungs- und Bildungslandschaft

Durch eine zum Teil bis zum Extrem forcierte Politik von bloß befristeten Anstellungen des wissenschaftlichen Personals verlieren alljährlich hoch qualifizierte Universitäts-ForscherInnen und -LehrerInnen ihre Arbeit, deren Zahl alleine an einer Universität bereits in Hunderte geht. Viele von diesen Hochqualifizierten könnten der jeweiligen Region, dem jeweiligen Bundesland erhalten bleiben, wenn es dort eine entsprechend gut integrierte Gesamt-Forschungs- und Bildungsstruktur gäbe, von welcher die Universität ein zwar wichtiger, aber eben nur ein Teil neben anderen wichtigen Bereichen ist. Es wird daher beantragt, die Gewerkschaft möge verstärkt Vorstöße bei der örtlichen Politik unternehmen, eine solche Struktur aufzubauen, bzw. da, wo - wie insb. im Bundesland Salzburg - eine solche in Grundzügen bereits besteht, diese weiter zu verbessern. Eine ernsthafte Einbindung der jeweils regional bestehenden Universitäten und Hochschulen ist dabei unverzichtbar.

7. Beseitigung von Ungleichbehandlungen im Verhältnis KV-Löhne zu Ist-Löhnen

Fast überall in der Wirtschaft gibt es sog. Überzahlung von Kollektivvertragslöhnen. Diese höheren Löhne werden als sog. Ist-Löhne und -Gehälter bezeichnet. Dies gibt es auch an Universitäten. Allerdings ist die Zahl derjenigen dort Beschäftigten, die in den Genuss solcher „Überzahlungen“ kommen, äußerst klein. Es wird daher der Antrag gestellt, dass die GÖD unausgesetzte Anstrengungen unternehmen möge, damit dieser Missstand so schnell wie möglich beseitigt wird. Wirtschaftliche Argumente können dagegen nicht ins Feld geführt werden. Schließlich schaffen es ja auch die Unternehmen in der Wirtschaft, welche im Gegensatz zu den Universitäten einer echten Erfolgskontrolle durch echte Märkte unterliegen, ihren Belegschaften durchweg höhere Löhne und Gehälter zu zahlen, als die jeweils ausverhandelten Kollektivvertragslöhne.

Föderalismus: 69

Landestag Finanz

Antrag

Verhinderung weiterer Zentralisierungsmaßnahmen

Die GÖD möge in Verhandlungen mit dem Bundeskanzleramt eintreten, um sicherzustellen, dass weitere Zentralisierungsmaßnahmen wie z.B. ein Amt der Bundesregierung bzw. ein Servicezentrum der 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. Als Beispiel sei die Finanzverwaltung herausgegriffen: Dort wurden im Zuge der Verdichtung der Behördenstruktur (SZK, BFG, Steuerfahndung, Groß-BP, FinPol, Gebührenamt usw.) sämtliche Headquarters mit all ihren Entscheidungsträgern in Wien angesiedelt! In den Bundesländern blieb, mit all ihren Konsequenzen, nur mehr die „Werkbank“ über!

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 neuerliche Zentralisierung 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 „Finanzamt und Zollamt Österreich“ gibt.

In diesem Sinne wird gefordert, zukünftig

- keine Zusammenlegungen und Verdichtungen von Ämtern,
- kein konzentriertes Recruiting und keine konzentrierte Personalverwaltung
- keine zentrale Ausbildung von öffentlich Bediensteten und
- weitere hochwertige Arbeitsplätze in allen Bundesländern zu schaffen.

Steuer: 70

Landestag PflichtschullehrerInnen

Antrag

Steuerliche Absetzbarkeiten

Die steuerliche Absetzbarkeit von Arbeitszimmern für Lehrer/innen soll wieder ermöglicht und die steuerliche Absetzbarkeit von Arbeitsmitteln verbessert werden.

Begründung:

Die Vorgangsweise der Finanzämter wird ständig restriktiver. Wie die Lehrer/innen-Arbeitszeit-Studien deutlich zeigen, wenden Lehrer/innen im APS-Bereich mehr als die Hälfte ihrer Dienstzeit für Vor- und Nachbereitung auf. Ihr Arbeitszimmer ist daher ein dislozierter, allerdings von den Dienstnehmer/innen vorfinanzierter und unterhaltener Dienstort; dies umso mehr, als der Dienstgeber zu oft nicht im Stande ist, am eigentlichen Dienstort Arbeitsplätze einzurichten, die auch nur in die Nähe der in DIN 4531-1 (Büroarbeitsfläche T1.1) bzw. ÖNORM A 8010 (ergonomische Gestaltung von Büroarbeitsplätzen) geforderten Qualität kommen.

Steuer: 71

Landestag PflichtschullehrerInnen

Antrag

Besteuerung bei der Arbeitslosenversicherung

Wir fordern, dass nur jener Betrag höher besteuert wird, mit dem man den Grenzwert der Arbeitslosenversicherung bei geringem Einkommen überschreitet und nicht das ganze Monatseinkommen miteinbezogen wird.

Steuer: 72

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Steuerliche Absetzbarkeit des Arbeitszimmers im privaten Wohnraum

Solange der Dienstgeber Arbeitsplätze nicht in ausreichender Anzahl und mit der notwendigen und zeitgemäßen Ausstattung zur Verfügung stellt, fordern wir die (zumindest aliquote) steuerliche Absetzbarkeit des Arbeitszimmers in den privaten Wohnräumen.

Begründung:

Die Vorgangsweise der Finanzämter wird ständig restriktiver. Wie die LehrerInnen-Arbeitszeit-Studien deutlich zeigen, wenden LehrerInnen mehr als die Hälfte ihrer Dienstzeit für Vor- und Nachbereitung auf. Ihr Arbeitszimmer ist daher ein dislozierter, allerdings von den DienstnehmerInnen vorfinanzierter und unterhaltener Dienstort; dies umso mehr, als der Dienstgeber zu oft nicht im Stande ist, am eigentlichen Dienstort Arbeitsplätze einzurichten, die auch nur in die Nähe der in DIN 4531-1 (Büroarbeitsfläche T1.1) bzw. ÖNORM A 8010 (ergonomische Gestaltung von Büroarbeitsplätzen) geforderten Qualität kommen.

Steuer: 73

Landestag LandwirtschaftslehrerInnen

Antrag

Automatischer Progressionsausgleich

Es ergeht daher der Antrag, durch eine automatische Anpassung der Einkommensgrenzen für die Steuersätze an die Inflationsrate die kalte Progression abzufedern.

Begründung:

Durch die kalte Progression geht den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ein beträchtlicher Teil des Einkommens verloren.

Personalvertretung: 74

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Werteinheiten für Mitglieder von FA und DAs

Für die Mitglieder der Fach- und Dienststellenausschüsse sind Freistellungen im ausreichenden Ausmaß zur Verfügung zu stellen. Die Zahl der Werteinheiten soll von der Zahl der zu vertretenden KollegInnen abhängig sein.

Begründung:

Die Arbeit im Interesse von KollegInnen erfordert einen hohen Zeitaufwand, der wie beim Betriebsrätegesetz zu berücksichtigen ist.

Personalvertretung: 75

Landestag AHS Gewerkschaft

Antrag

Sanktionen

Die Nichteinhaltung von Bestimmungen des PVG durch den Dienstgeber muss zu Sanktionen führen.

Begründung:

Das PVG ist ein Bundesgesetz und die Verletzung bestehender Rechtsvorschriften durch ein Verwaltungsorgan muss gem. Legalitätsprinzip Konsequenzen haben. Nur effizientere Sanktionsmöglichkeiten garantieren, dass das PVG auch eingehalten wird.

Organisation: 76

Landestag Wirtschaftsverwaltung

Antrag

Bankkonditionen

Der Landeskongress möge beschließen, dass die GÖD zentral Verhandlungen mit Banken zur Schaffung von günstigen Konditionen für die entsprechenden Organe führt und so Rahmenbedingungen ermöglicht, welche im Sinne Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit die Organe unterstützen. Das Verhandlungsergebnis soll als Option für die Organe dienen.

Zudem möge klargestellt werden, ob sich die kollektive Zeichnungspflicht (mindestens 2 Funktionär(e)Innen) gemäß Punkt III. des Rundschreibens Nr. 2/2013 auch auf laufende Kontobewegungen bezieht oder nur auf die Eröffnung, Schließung und Änderung der Konten/Sparbücher.

Begründung:

Mit Rundschreiben Nr. 2/2013 GZ BLF-StS/We/4.881/13 wurde für das jeweilige Organ (LV, LL, BG, BV, GBA) des Vereins ÖGB/GÖD die "Richtlinien für die Organe der GÖD zur Abwicklung von Finanzgeschäften" zur Umsetzung und Einhaltung kundgemacht.

Durch die Richtlinie mussten infolge Neueröffnung von Konten/Sparbüchern günstige Bankkonditionen sowohl beim Sparbuch als auch Girokonto aufgegeben werden. Bei kleineren Landesleitungen kann diese Umstellung (Eröffnung eines Kontos) zu einer finanziell verhältnismäßig hohen Belastung führen, sollten Banken keine "Sonderkonditionen" mehr gewähren und die Bankspesen (Umsatzmanipulationsentgelt, Abschlussgebühr Quartal, Nebanking, Zahlungsverkehrgebühren/Kontoführung) die zugewiesenen Anteile beinahe "auffressen".

Es besteht durchaus Verständnis für die Schaffung von Rechtssicherheit im Sinne des Vereinsgesetzes und des Rechnungslegungsgesetzes sowie des Bankwesengesetzes und sohin zur Verringerung der Haftung für Funktionäre, jedoch muss ein wesentliches Interesse auch im Bereich der treuhändisch zu verwaltenden Mittel im Sinne Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit liegen.

Die Verhandlung mit den Banken über Sonderkonditionen stellt sich für kleinere Organe durchaus schwierig dar, sodass folgender Antrag an den Landeskongress gestellt wird.

Organisation: 77

Landestag Landesverwaltung

Antrag

Mitgliederwerbeaktion

Leider sind die GÖD-Mitgliederzahlen rückläufig! Trotz gezielter Information über die Bedeutung der Gewerkschaft öffentlicher Dienst und die damit verbundenen Leistungen der GÖD ist in der Vergangenheit leider nicht der gewünschte Erfolg im Sinne einer größeren Steigerung der Mitgliederzahlen eingetreten.

Aus diesem Grund wurden Überlegungen angestellt, ob es nicht sinnvoll wäre, für einen gewissen Zeitraum gewisse „Zusatzleistungen“ anzubieten, um dadurch einen zusätzlichen Zulauf zur GÖD zu erhalten.

Eine solche Zusatzleistung wäre für neue Mitglieder zum Beispiel eine gratis Mitgliedschaft für die ersten 3 Monate oder z.B. der Abschluss der Amts-Organ- und Dienstnehmerhaftpflicht-versicherung für 2 Jahre.

Es wird daher der Antrag gestellt eine derartige Mitglieder-Werbeaktion zu prüfen und gegebenenfalls zu finalisieren.

Organisation: 78

Landestag PflichtschullehrerInnen

Antrag

Mitgliederwerbung

Anreize für Neubetritte zur Gewerkschaft müssen verstärkt werden.

Begründung:

Die GÖD sollte sich bei der Werbung um neue Mitglieder um kreativere Lösungsansätze bemühen und sich nicht scheuen in der Privatwirtschaft Anleihen zu nehmen (Gratismitgliedschaft am Beginn, ermäßigte Beiträge für II L-Lehrer/innen, Familienmitgliedschaft, ...).

ANTRÄGE

GÖD SALZBURG



Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Landesvorstand Salzburg. Stand: 2016.

Für den Inhalt verantwortlich:

Hans Siller, Andreas Rager.

Redaktionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
Mitglieder des erw. Landesvorstandes.

Layout: Susanne Lenzbauer.

Alle: Kaigasse 23, 5020 Salzburg

<http://salzburg.goed.at/> goed.salzburg@goed.at

Tel: 0662/842272-2519 Fax: 0662/849990