

Vorwort



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bediensteten der Kärntner Gemeinden haben unter sehr schwierigen Bedingungen in den vergangenen fünf Jahren Großartiges geleistet. Und sie stehen noch immer vor vielen Herausforderungen.

Ganz oben auf der Liste steht nach wie vor die Bekämpfung des Corona-Virus. Viele Kolleginnen und Kollegen sind auch mit dem Risiko selbst angesteckt zu werden im Einsatz, um das System aufrecht zu halten. Medien und Politik sehen dabei meist nur die Bediensteten im Gesundheitssystem, dabei sind es dutzende Berufsgruppen, die tagtäglich mit erhöhter Ansteckungsgefahr ihren Dienst an der Bevölkerung verrichten.

Auch wenn ich gerne etwas anderes schreiben würde, aber die Zeit nach Corona wird uns keine Zeit zum Durchschnaufen bringen. Denn die Bundesregierung lässt die Gemeinden und ihre Mitarbeiter/Innen im Stich. Nicht nur in Kärnten. 2,5 Milliarden Euro fehlen in den Gemeindekassen (ohne Wien). Laut dem Zentrum für Verwaltungsforschung (KDZ) sind bis zu 6.000 Arbeitsplätze in den Gemeinden gefährdet. Dabei sind es gerade die Kärntner Gemeinden, die unter massivem Druck der Bundesregierung geraten werden. Denn das Hypo Alpe Adria-Desaster wirkt zusätzlich nach.

Genug Geld für die jetzt so wichtigen Investitionen in die Gemeinden wäre auf jeden Fall da. Die EU hat Österreich 3,4 Milliarden Euro an Aufbauhilfen zugesprochen. Aber für was verwendet die Bundesregierung das Geld? Sie lässt es mehr oder weniger direkt ins normale Budget fließen. Das ist nicht nur gegen die eigentlichen Vorgaben der EU, sondern ökonomisch einfach nur dumm.

Worauf es in der kommenden Zeit mehr denn je ankommt, ist der Zusammenhalt. Eine starke Gewerkschaft ist das beste Schutzschild vor dem Versagen der Bundesregierung.

Glück auf!
Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender der yunion _ Die Daseinsgewerkschaft



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Blicken wir gemeinsam zurück auf die Ereignisse der Tätigkeitsperiode 2015-2021. Die letzten Jahre waren u.a. von der Evaluierung und den daran anschließenden Sozialpartnerverhandlungen zur Attraktivierung des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes (K-GMG) gekennzeichnet. Die zum Teil bereits vor Jahren mit dem Kärntner Gemeindebund vereinbarten Dienstrechtsänderungen werden derzeit gerade legislativ seitens des Landes umgesetzt und sollen – die entsprechenden Beschlüsse auf Landesebene vorausgesetzt – 2022 in Kraft treten.

In der abgelaufenen Funktionsperiode gab es in Kärnten ein Dutzend Dienstrechtsnovellen. Hierbei konnten viele Verbesserungen für die Bediensteten aller drei Dienstrechtsgesetze (Beamte, VB alt und Gemeindemitarbeiter/innen) realisiert werden. Zudem fanden unzählige Beratungstermine und persönliche, telefonische sowie schriftliche Kontakte mit unseren Mitgliedern statt. Der Bogen spannt sich hierbei von Rechtsauskünften/-beratungen, Interventionen und der Gewährung von Rechtschutz über Informationsveranstaltungen, gewerkschaftliche Kampagnen/Aktionen, Protestmaßnahmen, Veranstaltungen des Sport-, Frauen- oder Pensionistenreferats bis hin zu den von unseren Mitgliedern erfreulicherweise rege in Anspruch genommenen Serviceangeboten (Gewährung von Förderungen und Unterstützungen, Ausgabe von Gutscheinen für Nächtigungen und Kulturveranstaltungen, Arbeitslosenunterstützung, Vergabe von günstigen Ferienwohnungen und unserer beliebten Gewerkschaftsbusse u.v.a.m.).

Es gelang nicht nur eine Reihe von Verbesserungen im Dienst- und Besoldungsrecht umzusetzen, sondern auch vielen Mitgliedern durch Interventionen und Rechtschutz zu ihrem Recht zu verhelfen. Hier können wir schöne Erfolge vorweisen (z.B. Gutschrift oder Auszahlung geleisteter Arbeitsstunden, korrekte Einstufung, Bezahlung zustehender Zulagen und Nebengebühren usw.). Teilweise brachten die Interventionen der younion den betreffenden Bediensteten tausende Euro pro Kopf, insbesondere wenn Ansprüche über mehrere Jahre rückwirkend geltend gemacht wurden. Sofern die Beratungen von Mitgliedern oder Interventionen in den Gemeinden

nicht den gewünschten Erfolg brachten, wurde bei Bedarf auch Rechtsschutz gewährt (Einschalten eines Anwaltes, Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht).

Infolge eines tragischen Unfalls mit einem Kindergartenkind organisierten wir in der abgelaufenen Periode mehrere Informationsveranstaltungen und Aktionen für Kindergartenbedienstete, um über Haftungsrisiken zu informieren, die sich aus der Arbeit ergeben können, aber auch um verunsicherten Bediensteten Unterstützung anzubieten (z.B. durch Beratung, aber auch durch die mit der younion-Mitgliedschaft verbundene Berufshaftpflicht- und Rechtsschutzversicherung).

Abgesehen von den Gemeinden ergaben sich gerade auch in den Heimen der Sozialhilfeverbände viele Fragen und Probleme. Es bestand daher ein erhöhter Informationsbedarf. Mit einer Reihe von Informationsveranstaltungen boten wir den SHV-Bediensteten die Möglichkeit, über ihre Probleme zu sprechen, Fragen zu stellen oder sich über die Unterschiede zwischen der Entlohnung im K-GVVG und K-GMG und das Gemeindedienstrecht zu informieren. Große Erfolge, die wir für den Pflegebereich erzielen konnten, sind u.a. die Einführung der „besonderen Pflegedienstzulage“ und die einmalige Corona-Bonuszahlung.

Wir konnten in den letzten Jahren überwiegend attraktive Gehaltsabschlüsse erzielen. Die Jahre 2020 und 2021 standen unter dem Zeichen der Corona-Pandemie. Wir standen auch während der Lockdowns unseren Mitgliedern uneingeschränkt zur Verfügung und konnten durch die Beantwortung der sich neu ergebenden dienstrechtlichen Fragestellungen für mehr Sicherheit und Klarheit in unsicheren Zeiten sorgen.

Die seitens unserer Landesgruppe organisierten Einführungslehrgänge, aber auch Sport- und Kulturveranstaltungen, Weihnachtsfeiern, Mitgliederehrungen usw. wurden in den Jahren 2015 bis 2019 wie gewohnt abgehalten, konnten allerdings coronabedingt im Vorjahr und im ersten Halbjahr 2021 nicht durchgeführt werden.

Während Dienstrechtsnovellen, die seitens des Landes forciert werden, sehr rasch realisiert werden, dauert es teilweise Jahre bis Sozialpartnerbeschlüsse seitens des Landes legislativ umgesetzt und beschlossen werden. Das Land Kärnten begegnet den Sozialpartnern und den Kärntner Gemeinden leider nicht immer auf Augenhöhe (u.a. wurden in den letzten Jahren Regelungen wie z.B. jene zur Neuberechnung des Vorrückungstags im Altsystem oder die Kärntner Covid-19-Gesetzgebung, aber auch die Landesbesoldungsreform ohne Einbeziehung der younion und des Kärntner Gemeinde- und Städtebundes beschlossen), obgleich gerade die Pandemie wieder einmal gezeigt hat, dass sich Bund, Land und Bürger dieses Landes auf die Kärntner Gemeinden und die Sozialpartnerschaft auf Gemeindeebene verlassen können (funktionierender Dienstbetrieb während der Pandemie, Abwicklung von Covid-19-Testungen, Hilfe bei der Impf-Anmeldung, grüner Pass, Aufrechterhaltung der systemrelevanten Infrastruktur wie Kindergärten, Pflegeheime u.v.a.m.). Die Folgen der größten Gesundheitskrise seit 100 Jahren und die dadurch ausgelöste größte Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise seit dem Zweiten Weltkrieg werden uns wohl noch lange begleiten. Die Kosten der Krisenbewältigung müssen in den kommenden Jahren gerecht verteilt werden und nicht ausschließlich zulasten der Arbeitnehmer/innen. Breitere Schultern, die mehr tragen können, sollen auch einen höheren Beitrag leisten.

Nachdem es im Rahmen der Evaluierung des K-GMG aufseiten des Kärntner Gemeindebundes keine Mehrheit unter den Bürgermeister/innen für eine Anhebung der Gehaltsansätze gab, wird man sich in Anbetracht des geplanten neuen Entlohnungsschemas im Landesdienst nun erneut an den Verhandlungstisch setzen müssen, um zusätzlich zu den bereits beschlossenen Maßnahmen (Aufzahlung für die Berufsgruppen „Pflegehilfe“ und „Pflegefachdienst“ in den SHVs, zusätzliche Vorrückungen, neue Zuordnungskriterien für Führungskräfte, pauschale Überstundenregelung und Aufwandsentschädigung für Standesbeamte nunmehr auch im K-GMG ...) endlich auch unserer langjährigen Forderung nach Anhebung der Gehaltsansätze im K-GMG nachzukommen. Ziel muss sein, 2022 deutlich spürbare Verbesserungen im K-GMG und hinsichtlich dienstrechtlicher Maßnahmen auch im K-GBG und K-GVBG umzusetzen. Wird die Entlohnung im K-GMG nicht an das Niveau des neuen Landesbesoldungsschemas angepasst, werden Gemeinden zu Ausbildungsstätten für Bedienstete, die nach kurzer Zeit aus dem Gemeinde- in den Landesdienst wechseln. Mit der aktuellen Entlohnungshöhe werden wir keine qualifizierten Bediensteten mehr für den Gemeindedienst gewinnen bzw. langfristig halten können. Daher darf es keine Zwei-Klassen-Gesellschaft im öffentlichen Dienst geben, sondern muss die Besoldung im Gemeindedienst an die künftige attraktivere Entlohnung der Landesbediensteten angepasst werden.

Die Gemeinden sind für die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen durch Aufträge an regionale Wirtschaftsbetriebe der Schlüssel zu einer raschen wirtschaftlichen Erholung nach der Corona-Pandemie. Es wird daher noch mehr Unterstützung und Entlastung für die Gemeinden brauchen als der Bund bislang zugesichert hat, aber auch das Land Kärnten sollte die Gemeinden nicht weiter mit steigenden Umlagen und neuen Aufgaben belasten. Auch der besonders stark durch die Corona-Lockdowns betroffene Kultur- oder Sportbereich, aber auch Freiberufler usw. müssen von Bundes- und Landesseite unterstützt werden. Abschließend sei erwähnt, dass die Corona-Pandemie anschaulich vor Augen geführt hat, wie wichtig ein starker, gut funktionierender öffentlicher Dienst inkl. eines starken öffentlichen Gesundheits- und Pflegesystems ist! Wir werden die Politik auch in Zukunft daran erinnern, sollten die bekannten Rufe nach Einsparungen, Privatisierungen, Bettenabbau in Krankenhäusern usw. wieder ertönen. Ich wünsche allen eine spannende Lektüre vorliegenden Tätigkeitsberichtes.

Ing. Franz Liposchek
Landesvorsitzender

Inhaltsverzeichnis

Geschäftsordnung der 1. Landesdelegiertenkonferenz der Gewerkschaft younion _ Kärnten am 24. Juni 2021	6
Geschäftsordnung der younion _ Kärnten	9
Tagesordnung der 1. Landesdelegiertenkonferenz der younion _ Kärnten	21
Kommissionen	22
Leitantrag an die 1. Landesdelegiertenkonferenz	23
Wahlvorschlag	25
Bericht der Landesgruppe Kärnten für die Periode 2015 – 2021	27
Medienbeobachtungen 2015 – 2021	88

Fotos: Adrian Hipp, younion Kärnten, younion Wien, ÖGB Kärnten, ÖGB Wien, privat

1. Landesdelegiertenkonferenz der Gewerkschaft younion **am 24.06.2021**

Geschäftsordnung

- 1.) Die Leitung der Landesdelegiertenkonferenz obliegt dem Tagespräsidium. Dieses besteht aus dem Landesvorsitzenden, den Stellvertretern, der Landesfrauenvorsitzenden, dem Landessekretär und dem Kassier. Den Vorsitz führt der Landesvorsitzende, im Falle seiner Verhinderung ein weiteres Mitglied des Tagespräsidiums.
- 2.) Die Konferenz ist beschlussfähig, wenn die Hälfte der ordentlich Delegierten entweder vor Ort oder per Videokonferenz online-anwesend. Ist dies nicht der Fall, muss die Konferenz für 15 Minuten unterbrochen werden. Nach diesem Zeitraum ist die Konferenz auf jeden Fall beschlussfähig. Die Beschlussfähigkeit wird vom Vorsitzenden festgestellt.
- 3.) Die Redner erhalten in der Reihenfolge ihrer Meldung das Wort. Die Redezeit beträgt längstens 5 Minuten. Kein Redner darf mehr als zweimal zur selben Sache sprechen. Mitglieder des Tagespräsidiums können jederzeit das Wort ergreifen.
- 4.) Anträge müssen bis 31.05.2021 - außer jene zur Geschäftsordnung – schriftlich eingebracht werden. Initiativanträge aus den Reihen der Konferenzteilnehmer können unter Angabe der Unterstützer des Antrages dann zur Behandlung kommen, wenn sie von mindestens einem Viertel der vor Ort Anwesenden oder online teilnehmenden ordentlich Delegierten unterstützt werden. Die Unterstützung erfolgt durch mündliche Deklaration oder Handzeichen während der Videokonferenz.
- 5.) Jeder Redner hat sich sachlich mit dem Gegenstand der Beratung zu befassen. Bei Abschweifungen hat der Vorsitzende den Redner zu ermahnen und ihm das Wort zu entziehen, falls er die Mahnung nicht berücksichtigt.

- 6.) Nur ordentlich Delegierte können an den Abstimmungen teilnehmen. Der Abstimmungsmodus wird vor der ersten Abstimmung online bekannt gegeben. Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit durch Negativfragestellung (Wer ist dagegen) gefasst. Kommt die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so ist der Antrag abgelehnt.
- 7.) Kommissionen:
- a) Mandatsprüfungskommission
Die Berechtigung zur Teilnahme an der Landesdelegiertenkonferenz sowie sonstige damit im Zusammenhang stehende Feststellungen werden durch die Mandatsprüfungskommission getroffen. Die Mandatsprüfungskommission besteht aus drei Mitgliedern, die von den Mitgliedern der Landesdelegiertenkonferenz aus ihrer Mitte gewählt werden.
Die Mitglieder der Mandatsprüfungskommission wählen aus ihrer Mitte einen Sprecher, der der Landeskonferenz über die Feststellungen der Mandatsprüfungskommission berichtet.
 - b) Wahlkommission
Vorschläge für die von der Landesdelegiertenkonferenz zu Wählenden sind von einer Wahlkommission zu erstatten. Die Wahlkommission besteht aus vier Mitgliedern, die vom Landesvorstand zur Wahl vorgeschlagen werden. Die Mitglieder der Wahlkommission wählen aus ihrer Mitte einen Sprecher, der der Landesdelegiertenkonferenz die von den Mitgliedern der Wahlkommission beschlossenen Wahlvorschläge erstattet.
 - c) Antragsprüfungskommission
Die Überprüfung der eingebrachten Anträge und die Erstattung von Vorschlägen für deren weitere Behandlung obliegt einer Antragsprüfungskommission, diese besteht aus drei Mitgliedern des Landesvorstandes.
- 8.) Die Wahlhandlung von geheimen Wahlen wird online mit der Firma IFES – Institut für empirische Sozialforschung GmbH, Teinfaltstraße 8, 1010 Wien durchgeführt.
- 9.) Anträge und Beschlüsse müssen eindeutig festgehalten werden.

- 10.) Soweit in dieser Geschäftsordnung Funktionsbezeichnungen oder personenbezogene Bezeichnungen ausschließlich in männlicher Form verwendet werden, sind beide Geschlechter gemeint.

GESCHÄFTSORDNUNG
der younion _ Die Daseinsgewerkschaft, Landesgruppe Kärnten
beschlossen anlässlich des 2. GdG-KMSfB Bundeskongresses
am 20. November 2015 (Namensänderung) und der Landeskonferenzen am
8.10.2015 und 24.06.2021

Diese Geschäftsordnung regelt die Aufgaben, die Organisation und die Geschäftsführung der younion _ Die Daseinsgewerkschaft Landesgruppe Kärnten und deren Untergliederungen.

Inhaltsverzeichnis

Aufgaben der Landesgruppe	§ 1
Die Organe und Organisationseinheiten der Landesgruppe	§ 2
Fraktionen	§ 2a
Die Landeskonferenz	§ 3
Einberufung und Delegierte der Kärntner Landeskonferenz	§ 3a
Die Wahl der Delegierten zur Kärntner Landeskonferenz	§ 4
Der Kärntner Landesvorstand	§ 5
Das Kärntner Präsidium	§ 6
Die/Der Landesvorsitzende	§ 7
Schriftführerin/Schriftführer	§ 8
Kassierin/Kassier	§ 9
Die Kontrolle	§ 10
Die Schiedskommission	§ 11
Das Landessekretariat	§ 12
Die Bezirksgruppen	§ 13
Die Ortsgruppen	§ 14
Allgemeines	§ 15
Begriffsbestimmungen	§ 16

§ 1

Aufgaben der Landesgruppe

Die Art und der Umfang der Geschäfte der Landesgruppe sind durch die §§ 3 und 9 der Statuten und den §§ 1 bis 5 der Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und den §§ 1 und 2 der Geschäftsordnung der younion bestimmt.

§ 2

Die Organe und Organisationseinheiten der Landesgruppe

(1) Die Organe sind:

- a) Die Landeskonzferenz
- b) Der Landesvorstand
- c) Das Landespräsidium

(2) Die Organisationseinheiten sind:

- a) Die Kontrollkommission
- b) Die Schiedskommission
- c) Die Bezirksgruppen
- d) Die Ortsgruppen, Hauptgruppen

(3) Einem Organ oder einer Organisationseinheit der Landesgruppe darf nur ein Mitglied der younion, Landesgruppe Kärnten, angehören. Anträge an Organe oder Organisationseinheiten müssen spätestens 48 Stunden vor Sitzungsbeginn bei der/dem Vorsitzenden des jeweiligen Organs in schriftlicher bzw. elektronischer Form eingelangt sein.

(3a) Sollte eine/ein Funktionärin/Funktionär oder ein Mitglied eines Organs bzw. Gremiums – ausgenommen PensionistInnen - während der Funktionsperiode in Pension gehen bzw. in

den Ruhestand versetzt werden, so endet das Mandat spätestens sechs Monate nach Pensionsantritt bzw. der Versetzung in den Ruhestand.

(3b) Eine Nachbesetzung von Funktionen in die unter Abs.(1) lit b und c und Abs.(2) lit. a und b angeführten Organe, hat durch Beschluss im Landespräsidium binnen angemessener Frist zu erfolgen.

(3c) Die Sitzungen der in den Absätzen 1 und 2 aufgezählten Organe können - mit Ausnahme der Kontrollkommission – auch online abgehalten werden.

(3d) Der Frauenanteil in den Organen der younion, Landesgruppe Kärnten, wie auch der Anteil der Frauen bei Delegierungen von stimmberechtigten Mitgliedern in Organe der younion muss - nach Einbeziehung der Frauenvorsitzenden, verpflichtend anteilmäßig mindestens der weiblichen Mitgliederzahl der delegierenden bzw. nominierenden Stelle entsprechen.

§ 2a

Fraktionen

(1) Die younion, Landesgruppe Kärnten, ist - wie der ÖGB - überparteilich. Die Willensbildung erfolgt durch die Mitglieder der Organisation. Fraktionen und Wählergruppen gewährleisten den notwendigen weltanschaulichen Spielraum und haben eine wesentliche Bedeutung für die Existenz und Stärke eines einheitlichen ÖGB und dessen Teil- bzw. Fachgewerkschaften.

(2) Den Fraktionen obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

a) Die Unterstützung der Beschlüsse und Zielsetzungen der younion der Landesgruppe;

b) Mitgliederwerbung und Betreuung;

c) Die Durchführung gewerkschaftspolitischer Bildungsarbeit;

d) Das Durchsetzen und die Förderung von Gewerkschaftsinteressen in nahe stehenden Parteien, Verbänden, Vereinen, Gruppierungen usw. und die damit verbundene Öffentlichkeitsarbeit.

- (3) Eine Wählergruppe wird als younion Landesfraktion anerkannt, wenn diese:
- a) in einer eigenen Geschäfts- und Fraktionsordnung - die dem Landesvorstand zur Kenntnis zu bringen ist - das Bekenntnis zur Demokratie und einem überparteilichem ÖGB definiert hat.
 - b) mindestens insgesamt 5 % der gültigen Stimmen bei der letzten Wahl der Delegierten zur Landeskonferenz erreicht hat und entsprechende Präsenz und Anerkennung durch mindestens 5 ordentlich gewählte Ortsgruppenobfrauen/Ortsgruppenobmänner gewährleistet, und
 - c) bei dieser Wahl unter einer einheitlichen Bezeichnung kandidiert hat.
 - d) zumindest ein gemeinsames Organ auf Kärntner Landesebene hat.
 - e) Der Nachweis der Erfüllung der Anerkennungskriterien obliegt der antragstellenden Gruppierung.

§ 3

Die Landeskonferenz

(1) Die Landeskonferenz ist die oberste Vertretung aller in der Landesgruppe zusammengefassten Gewerkschaftsmitglieder. Sie findet in der Regel spätestens alle 5 Jahre statt. Der Schlüssel der Delegierungen zur Landeskonferenz wird vom Landesvorstand beschlossen. Anträge an die Landeskonferenz sind bis zu der vom Präsidium festgesetzten Frist beim Landesvorstand einzubringen und müssen von mindestens fünf Delegierten der Landeskonferenz unterschrieben sein. Sie ist die Delegiertenversammlung im Sinne des Vereinsgesetzes 2002, BGBl. Nr. 66/2002 idgF und setzt sich zusammen aus:

- a) Den Delegierten aus den Orts- und Bezirksgruppen
- b) Den ordentlichen Mitgliedern des Landesvorstandes
- c) Der Landessekretärin/Dem Landessekretär
- d) Der Kontrolle
- e) Der Vorsitzenden/Dem Vorsitzenden der Schiedskommission

(2) Aufgaben der Landeskonferenz:

- a) Beschlussfassung über die Geschäftsordnung der Kärntner Landeskonferenz
- b) Beschlussfassung über die Geschäftsordnung der Kärntner Landesgruppe und ihrer Organe bzw. deren Organisationseinheiten.
- c) Beschlussfassung über Anträge an die Landeskonferenz
- d) Wahl des Kärntner Landesvorstandes und des Präsidiums
- e) Bestätigung der Mitglieder des neuen Landesvorstandes
- f) Wahl der Mitglieder der Kontrollkommission
- g) Wahl der Mitglieder des Kärntner Schiedsgerichtes
- h) Entgegennahme des Berichtes der Kärntner Kontrollkommission und des Landesvorstandes.
- i) Beschlussfassung über die Entlastung des Kärntner Landesvorstandes.

(2a) Die Wahl des Präsidiums erfolgt hinsichtlich der/des Landesvorsitzenden und deren/dessen Stellvertreterin/Stellvertreter in geheimer Abstimmung, wobei mindestens eine Frau nach Einbindung der yunion Frauenvorsitzenden als Vorsitzende bzw. Vorsitzender Stellvertreterin/Stellvertreter der Landesgruppe Kärnten an wählbarer Stelle stehen muss.

(3) Die Landeskonferenz fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages. Wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten es verlangen, ist über einen Antrag geheim abzustimmen. Geschäftsordnungsändernde Beschlüsse müssen mit Zweidrittelmehrheit der anwesenden stimmberechtigten Delegierten der Landeskonferenz beschlossen werden, wobei mindestens drei Viertel der stimmberechtigten Delegierten anwesend sein müssen.

(4) Die Landeskonferenz ist beschlussfähig, wenn die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend ist.

(5) Den Vorsitz in der Landeskonferenz führt die/der Vorsitzende des Landesvorstandes oder deren/dessen Stellvertreterin/Stellvertreter.

§ 3a

Einberufung und Delegierte der Kärntner Landeskonferenz

- (1) Die Kärntner Landeskonferenz wird vom Kärntner Landesvorstand nach Bedarf, spätestens innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren, einberufen. Der Landesvorstand entscheidet mittels Mehrheitsbeschluss über die Abhaltung der Konferenz als Präsenz- oder Onlinekonferenz.

- (2) Der Kärntner Landesvorstand ist verpflichtet, eine außerordentliche Landeskonferenz einzuberufen, wenn mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Mitglieder des Kärntner Landesvorstandes dies verlangen. Der außerordentlichen Landeskonferenz kommt die gleiche Kompetenz wie der ordentlichen zu.

- (3) Zur Wahl oder Kooptierung in ein Gewerkschaftsorgan bzw. Gremium der yunion-LG Kärnten ist § 13d der Geschäftsordnung des ÖGB anzuwenden. Von diesen Voraussetzungen kann der Kärntner Landesvorstand befreien.

§ 4

Die Wahl der Delegierten zur Kärntner Landeskonferenz

- (1) Die Delegierten werden auf Orts- und Bezirksgruppenebene sowie in Klagenfurt auf Ebene der Hauptgruppen gewählt. Die Hauptgruppe I besteht aus den Gewerkschaftsmitgliedern des handwerklichen Dienstes und der Hoheitsverwaltung des Magistrates Klagenfurt. Die Hauptgruppe II besteht aus den Gewerkschaftsmitgliedern der Stadtwerke Klagenfurt. Die ehemaligen Mitglieder der KMSfB bilden die Hauptgruppe III und werden dem Bezirk Klagenfurt zugeteilt. Der Hauptgruppe III ist es überlassen, innerhalb der Hauptgruppe III eigene Sektionen zu bilden bzw. zu führen.

- (2) Die Zahl der Delegierten ist pro Ortsgruppe auf Grund der abgerechneten Mitgliedsbeiträge des vorletzten Quartals vor der Landeskonferenz zu ermitteln, wobei darauf Bedacht zu nehmen ist, dass von jeder Ortsgruppe mindestens ein Delegierter zu entsenden ist.

§ 5

Der Kärntner Landesvorstand

(1) Der Kärntner Landesvorstand besteht einschließlich der Präsidiumsmitglieder aus mindestens 28 Mitgliedern, die im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitglieder der Landesgruppe von den Bezirken zu nominieren sind. Ihre Mitglieder, mit Ausnahme der Pensionistenfunktionärinnen/Pensionistenfunktionäre können nur im aktiven Dienststand befindliche Funktionärinnen/Funktionäre sein. Mit dem Datum der Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses enden die Funktionen im Landesvorstand, der Bezirks- und Ortsgruppe sowie in der Hauptgruppe I bis III. Vorkehrungen zur Beendigung der Funktionen in Gremien, in die eine Delegation gemäß § 7 (1) lit. e erfolgte, sind zulässig. Wenn es zur Aufrechterhaltung des gewerkschaftlichen Leistungsspektrums notwendig ist, kann durch den Landesvorstand eine anders lautende Entscheidung getroffen werden.

(2) In Abweichung zu Abs.1 sind zusätzlich Mitglieder von der Hauptgruppe III zu besetzen. Pro hundert Mitglieder steht ein Mandat zu.

(3) Dem Landesvorstand gehören an:

- a) Die/der Landesvorsitzende als Vorsitzende/Vorsitzender
- b) Ihre/ihr Stellvertreterin/Stellvertreter bzw. seine/sein Stellvertreterin/Stellvertreter
- c) Die Kassierin/der Kassier, ihre/ihr Stellvertreterin/Stellvertreter bzw. seine/sein Stellvertreterin/Stellvertreter
- d) Die/der Schriftführerin/Schriftführer, ihre/ihr Stellvertreterin/Stellvertreter bzw. seine/sein Stellvertreterin/Stellvertreter
- e) Sowie die Fachreferentinnen/Fachreferenten und
- f) mit beratender Stimme die Landessekretärin/der Landessekretär

(4) Der Landesvorstand ist beschlussfähig, wenn die Hälfte der Landesvorstandsmitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages. Sollten bestimmte Situationen (z.B. Einhaltung von Fristen, Pandemie, usw.) es erforderlich machen, so sind Umlaufbeschlüsse zulässig.

(5) Auf Vorschlag können Funktionärinnen/Funktionäre der Orts-, Hauptgruppen bzw. Bezirksorganisationen in den Landesvorstand ohne Stimmrecht kooptiert werden. Die Gesamtzahl der Kooptierungen darf 1/3 der Anzahl der Landesvorstandsmitglieder nicht überschreiten.

(6) Der Landesvorstand besorgt alle Geschäfte der Landesgruppe, soweit sie nicht der Landeskonferenz, dem Präsidium oder der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden vorbehalten sind oder übertragen wurden. Insbesondere hat der Landesvorstand die Berichte der/des Landesvorsitzenden, der Landessekretärin/des Landessekretärs oder der Fachreferentinnen/Fachreferenten der Landeskonferenz zu beraten, sowie die ordentliche und außerordentliche Landeskonferenz einzuberufen. Er hat auch allfällige Maßnahmen zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Anliegen zu beschließen und ist zuständig für finanzielle Angelegenheiten von mehr als 40.000 Euro.

(7) Der Landesvorstand kann ihm obliegende Geschäfte dem Präsidium oder der Landesvorsitzenden/dem Landesvorsitzenden übertragen.

(8) Die Funktionsdauer beträgt höchstens fünf Jahre.

(9) Der Landesvorstand ist mindestens viermal jährlich von der/vom Landesvorsitzenden/Landesvorsitzenden einzuberufen.

(10) Die/Der Vorsitzende (im Verhinderungsfall eine/einer seiner Stellvertreterinnen/Stellvertreter) und die Landessekretärin/der Landessekretär zeichnen rechtsverbindlich für den Kärntner Landesvorstand. Die Rechtsgeschäfte sind unter Beachtung der Geschäftsordnung der younion, Landesgruppe Kärnten sowie allfälliger organinterner Regelungen firmenmäßig zu zeichnen

§ 6

Das Kärntner Präsidium

(1) Das Präsidium umfasst höchstens 10 Mitglieder und besteht aus der/dem Landesvorsitzenden, und ihren/seinen zwei Stellvertretern. Eine Stellvertreterin/ein Stellvertreter wird jeweils von der größten Gruppe an Gewerkschaftsmitgliedern nominiert. Ebenfalls Landesvorsitzende/ Landesvorsitzender-Stellvertreterin ist die gewählte Landesvorsitzende der Frauen. Weiters besteht das Präsidium aus der Kassierin/dem Kassier und der Schriftführerin/dem Schriftführer, den Fachreferentinnen/Fachreferenten (1Pensionistenreferentin bzw. Pensionistenreferent /1Sportreferentin bzw. Sportreferent /1Kulturreferentin bzw. Kulturreferent/1Referentin bzw. Referent für Öffentlichkeitsarbeit) und mit beratender Stimme der Landessekretärin/ dem Landessekretär.

(2) Dem Präsidium obliegt:

- a) die Durchführung der ihm vom Landesvorstand übertragenen Geschäfte,
- b) die vorbereitenden Arbeiten für die Beschlussfassung der Landesleitung sowie der Landeskonferenz,
- c) die Entscheidung in allen finanziellen Angelegenheiten der Landesgruppe, die mehr als 5000 Euro, jedoch weniger als 40.000 Euro betragen

- (3) Das Präsidium ist in seiner Geschäftsführung dem Landesvorstand verantwortlich.
- (4) Sollten bestimmte Situationen (z.B. Einhaltung von Fristen, Pandemie, usw.) es erforderlich machen, so sind Umlaufbeschlüsse zulässig.

§ 7

Der Landesvorsitz

(1) Die Landesgruppe wird nach außen durch die/den Landesvorsitzende/Landesvorsitzenden (Im Verhinderungsfall eine/einen ihrer/seiner Stellvertreterinnen/Stellvertreter) und der Landessekretärin/dem Landessekretär vertreten (Vier Augen-Prinzip). Ihre/Seine Aufgaben sind:

- a) Einberufung des Landesvorstandes, des erweiterten Landesvorstandes und des Präsidiums
- b) Durchführung der laufenden Geschäfte, soweit sie nicht dem Landesvorstand oder dem Präsidium vorbehalten sind.
- c) Betrauung von Funktionären der Landesleitung mit bestimmten Aufgaben (Fachreferenten)
- d) die Nominierung von Funktionären in diverse Gremien des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, sowie in Gremien der Sozialpartnerschaft und solchen, in denen Dienstnehmerinteressen zu vertreten sind
- e) Regelung von finanziellen Angelegenheiten bis zu einem Betrag von 5000 Euro.

§ 8

Schriftführer

Die Schriftführerin/Der Schriftführer hat die Protokolle gemeinsam mit der/dem Landesvorsitzenden zu unterfertigen.

§ 9

Kassier

Die Kassierin/der Kassier hat die laufende finanzielle Gebarung gemeinsam mit der/dem Landesvorsitzenden durchzuführen.

§ 10

Die Kontrolle

Die Kontrolle besteht aus mindestens fünf Mitgliedern, die bei der Landeskonferenz gewählt werden. Jede anerkannte Fraktion im Sinne des §2a hat Anspruch auf Vertretung in der Kontrolle. Ihre Funktionsdauer entspricht der des Landesvorstandes. Die Mitglieder der Kontrolle wählen aus ihrer Mitte eine Obfrau/einen Obmann, die/der Sitz und Stimme im Landesvorstand hat und nicht der nach Stimmen stärksten, anerkannten Fraktion angehört. Im Falle des Ausscheidens eines Mitgliedes während der Funktionsdauer der Kontrolle hat der Landesvorstand ein neues Mitglied für den Rest der Funktionsperiode zu bestellen. Die Kontrolle ist berufen, die Geschäftsführung, die Durchführung der Beschlüsse, sowie die gesamte Gebarung der Landesmittel zu überwachen und das Ergebnis ihrer Tätigkeit dem Landesvorstand zur Kenntnis zu bringen.

§ 11

Die Schiedskommission

(1) Die Landeskonferenz wählt eine Schiedskommission von mindestens fünf Mitgliedern, welche Mitglied der younion, Landesgruppe Kärnten, sein müssen, deren Aufgabe ist die Beilegung von Streitigkeiten aus dem Organisationsverhältnis. Die Schiedskommission hat aus ihrer Mitte eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden zu bestimmen. Im Falle des Ausscheidens eines Mitgliedes während der Funktionsdauer der Schiedskommission hat der Landesvorstand ein neues Mitglied für den Rest der Funktionsperiode zu bestellen.

(2) Die Schiedskommission (Schiedsgericht) fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Vorsitzende/der Vorsitzende. Gegen die Entscheidung der Schiedskommission kann bei der vom Gewerkschaftstag bestellten Schiedskommission Berufung eingelegt werden. Die Berufung ist binnen zwei Wochen nach Zustellung der schriftlichen Entscheidung schriftlich beim Landessekretariat einzubringen. Die vom Gewerkschaftstag bestellte Schiedskommission entscheidet endgültig – ausgenommen den Beschluss über den Ausschluss eines Mitgliedes (§13 Z.6 der Geschäftsordnung der younion)

(3) Das Schiedsgericht entscheidet nach bestem Wissen und Gewissen. Eine Berufung an die politische Behörde oder das Betreten des Rechtsweges ist unzulässig.

§ 12

Das Landessekretariat

Zur Abwicklung aller Geschäfte der Landesgruppe ist unter der Leitung der/des Landesvorsitzenden das Landessekretariat berufen. In Abstimmung mit der/dem Landesvorsitzenden obliegt die Leitung des Sekretariates der Landessekretärin/dem Landessekretär (Landesgeschäftsführerin/Landesgeschäftsführer). Der Landessekretärin/Dem Landessekretär, welche/welcher für die Organisations- und Verwaltungstätigkeit verantwortlich ist, obliegt es insbesondere für einen geregelten Geschäftsgang und für die Gesetzmäßigkeit, Einfachheit und Sparsamkeit der Landesgruppe zu sorgen.

§ 13

Die Bezirksgruppen

(1) Im Bereich jeder Bezirkshauptmannschaft sowie in den Städten mit eigenem Statut wird eine Bezirksleitung errichtet. Ihre Funktionsdauer ist mit jener der Landesleitung identisch. Die Aufgaben der Bezirksgruppe werden von der Landesvorsitzenden/dem Landesvorsitzenden vorgegeben.

(2) Bezirkszugehörigkeit: Zu einer Bezirksgruppe gehören alle Ortsgruppen, deren Gemeinden in einer Bezirkshauptmannschaft zusammengefasst sind, in den Statutarstädten die Mitglieder aller Ämter, Anstalten, Betriebe.

(3) Organe der Bezirksgruppe: Der Bezirksgruppe steht die Bezirksleitung vor. Diese besteht aus der Obfrau/dem Obmann, zwei Stellvertreterinnen/Stellvertretern, der Schriftführerin/dem Schriftführer, der Kassierin/dem Kassier sowie deren Stellvertretern, die aus dem Kreise der Ortsgruppenobleute zu wählen sind, sowie aus den restlichen Ortsgruppenobleuten.

In der Stadt Villach ist die Ortsgruppe zugleich Bezirksgruppe.

In der Landeshauptstadt Klagenfurt sind drei Ortsgruppen (Hauptgruppen) zu wählen.

Hauptgruppe I: Gewerkschaftsmitglieder der Hoheitsverwaltung sowie des handwerklichen Dienstes des Magistrates Klagenfurt

Hauptgruppe II: Gewerkschaftsmitglieder der Stadtwerke-AG Klagenfurt

Hauptgruppe III: ehemalige KMSfB-Mitglieder

Die Vertrauenspersonen der Hauptgruppen I, II und III wählen aus ihrer Mitte die Bezirksleitung. Die Bestimmungen des § 14 Abs. 2 gelten sinngemäß.

(4) Grundsätzlich soll in jedem Kalenderjahr mindestens eine Sitzung stattfinden. Die Obfrau/Der Obmann ist für die Abwicklung der Geschäfte des Landesvorstandes verantwortlich; er hat jährlich einen Tätigkeitsbericht dem Landesvorstand vorzulegen.

(5) Die Bezirksleitung ist an die Beschlüsse der übergeordneten Organe gebunden.

§ 14

Die Ortsgruppen

(1) Eine oder mehrere Gemeinden bilden eine Ortsgruppe. Jede Ortsgruppe wählt eine Ortsgruppenleitung, die die Geschäfte der Ortsgruppe führt. Die Ortsgruppenleitung besteht aus einer Obfrau/einem Obmann, ihren/seinen Stellvertreterinnen/Stellvertretern, einer Schriftführerin/einem Schriftführer, einer Kassierin/einem Kassier sowie aus Beiräten. Die Funktionsdauer beträgt höchstens 5 Jahre. Die Ortsgruppe ist an die Beschlüsse der übergeordneten Organe gebunden.

(2) Die näheren Bestimmungen über die Wahl in den Ortsgruppen hat der Landesvorstand unter Beachtung folgender Voraussetzungen zu erlassen: Die Wahl in den Ortsgruppen ist grundsätzlich geheim abzuhalten. Gewählter Ortsgruppenobmann/Gewählte Ortsgruppenobfrau ist die Listenführerin/der Listenführer jener Wählergemeinschaft, die bei der Wahl die meisten Stimmen erhält. Die Ortsgruppenobfrau/Der Ortsgruppenobmann hat der Landesgruppe bekannt zu geben, ob bzw. zu welcher Gewerkschaftsfraktion sie/er sich bekennt. Ein solches Bekenntnis hat keinen Einfluss auf die Zusammensetzung von Gewerkschaftsgremien

§ 15

Allgemeines

Bleibt ein Mitglied des Landesvorstandes oder des Präsidiums dreimal unentschuldigt den Sitzungen fern, so kann sie/er nach Mehrheitsbeschluss sein Mandat verlieren.

1. ordentliche Landesdelegiertenkonferenz der younion _Kärnten am 24.06.2021

Tagesordnung

Gemäß § 3a Abs. 1 der Geschäftsordnung für die Landesgruppe Kärnten wird die 1. ordentliche Landesdelegiertenkonferenz der younion _ Kärnten für Donnerstag, den 24. Juni 2021, einberufen.

Tagesordnung:

- 1.) Eröffnung und Begrüßung
- 2.) Genehmigung der Geschäftsordnung der Konferenz
- 3.) Wahl der Kommissionen
 - Antragsprüfungskommission
 - Mandatsprüfungskommission
 - Wahlkommission
- 4.) Wahl des Tagespräsidiums
- 5.) Begrüßung durch Landesvorsitzenden Ing. Franz Liposchek
- 6.) Grußadressen
- 7.) Berichte:
 - des Vorsitzenden
 - der Mandatsprüfungskommission
 - des Kassiers
 - der Kontrolle
- 8.) Entlastung des abtretenden Landesvorstandes
- 9.) Bericht der Wahlkommission
- 10.) Wahl des Landesvorstandes

P A U S E

- 11.) Bericht der Antragsprüfungskommission
- 12.) Verlautbarung der Wahlergebnisse
- 13.) Erklärung des neuen Landesvorsitzenden
- 14.) Allfälliges

Vorschläge für Kommissionen

Vorschlag für das Tagespräsidium

Ing. Franz Liposchek, Landesvorsitzender
Gerd Laussegger, LVstv.
Monika Screm, LVstv.
Sabine Kulterer, LVstv, Landesfrauenvorsitzende
Ing. Hannes Mattersdorfer, Landeskassier
Manfred Wurzer, MAS, MBA, Landessekretär

Wahlkommission

Michael Dermutz (Sprecher)
Johann Zoder
Margit Oberrauter
Ing. Mag. Andreas Tischler

Mandatsprüfungskommission

Dorothea Fischer (Sprecherin)
Gottfried Sternad
Robert Kruschitz

Antragsprüfungskommission

Peter Moser (Sprecher)
Ing. Hannes Mattersdorfer
Robert Kruschitz

Leitantrag an die 1. Landesdelegiertenkonferenz

Der Landesgruppe wird seitens der 1. Landesdelegiertenkonferenz der youunion – Die Daseinsgewerkschaft der Auftrag erteilt, alle ihnen geeignet erscheinenden Maßnahmen zu setzen, damit das Dienst- und Besoldungsrecht der im aktiven Dienststand befindlichen Kärntner Gemeindebediensteten in ihrem Besitzstand gewahrt bleibt und weiterhin verbessert wird. Zusätzlich soll mit Nachdruck die Attraktivierung der Besoldung und des Dienstrechts vorangetrieben werden, wobei sowohl die bereits sozialpartnerschaftlich beschlossenen Evaluierungsmaßnahmen als auch eine Angleichung des Entlohnungsniveaus der Gemeindemitarbeiter/innen an das voraussichtlich mit 1.1.2022 in Kraft tretende neue Entgeltschema der Landesvertragsbediensteten zeitnah umzusetzen ist.

Im Speziellen hat die Landesgruppe dafür einzutreten, dass auch in wirtschaftlich und finanziell schwierigen Zeiten mit Hilfe der gewerkschaftlichen Lohnpolitik die Kaufkraft der Löhne und Gehälter gewahrt bzw. erhöht wird. Im Zuge der Gehaltsverhandlungen ist als Mindestergebnis eine Abgeltung der Inflationsrate bzw. soweit möglich ein Reallohnzugewinn anzustreben. Es ist sicherzustellen, dass dies auch für die bereits pensionierten Kolleg*innen gilt.

Der Gesetzgeber ist dazu anzuhalten, positive Dienstrechtsänderungen auf Bundes- und Landesebene möglichst zeitgleich in das Dienstrecht der Gemeindebediensteten zu übernehmen. Es ist weiters dafür Sorge zu tragen, dass die Verhandlungsergebnisse der Sozialpartner seitens des Landes so rasch als möglich legislativ umgesetzt werden.

Zur Qualitätssicherung der Kinderbetreuung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten in der Elementarpädagogik soll das seit Langem geforderte bundeseinheitliche Rahmengesetz endlich umgesetzt und die Zahl der Kinder pro Gruppe geringgehalten werden.

Die Arbeitsbedingungen in der Pflege müssen verbessert werden. Es soll weiterhin Druck auf die Betreiber von Pflegeheimen ausgeübt werden, damit diese endlich anerkennen, dass Bedienstete in Pflegeheimen, welche auf einer Pflegestation arbeiten, unter das Nachtschwerarbeitsgesetz fallen und für jeden geleisteten Nachdienst ein zusätzliches Zeitguthaben von zwei Stunden bezahlt bekommen. Die Ermöglichung von Altersteilzeit soll einen gleitenden Übergang in die Pension ermöglichen. Die „besondere Pflegedienstzulage“ soll in vergleichbarer Höhe wie für Angehörige der Berufsgruppen „Pflegehilfe“ und „Pflegefachdienst“ auch für weitere Berufsgruppen wie z.B. Heimhilfen, Fach-/Diplomsozialbetreuer/innen und Pflegedienstleitungen eingeführt werden. Alternativ ist – soweit aus Sicht der Funktionsbewertung möglich – eine höhere Stellenzuordnung für die Pflegedienstleitungen vorzusehen (nach Vorbild der Amtsleiter/innen-Zuordnung).

Ausgliederungen von kommunalen Einrichtungen sind abzulehnen, hat doch gerade die Corona-Pandemie gezeigt wie wichtig ein starker kommunaler Sektor ist. Die Gemeindebediensteten waren auch in Zeiten der Pandemie für die Bevölkerung im Einsatz. Sollten Ausgliederungen nicht verhindert werden

können, ist darauf zu achten, dass die Interessenslagen der Bediensteten entsprechend gewahrt bleiben. Die Einhaltung der Zuweisungsbestimmungen muss sichergestellt werden.

Am 24. und 31. Dezember soll verpflichtend je ein halber Tag Sonderurlaub gewährt werden. Bei der Berechnung der Abfertigung muss der Anteil der Sonderzahlungen in allen dem Gemeindedienstrecht unterliegenden gesetzlichen und vertraglichen Grundlagen einbezogen werden.

Ebenso muss es die Aufgabe der younion Landesgruppe Kärnten sein, für alle Bereiche im Gemeindedienst insbesondere auch für die Bereiche der Kunst und Kultur sowie die freien Dienstnehmer aber auch für die ihr zugehörigen kleineren Gruppen, gute Rahmenbedingungen zu fordern. Im Bereich der Verwaltung ist darauf zu achten, dass die Zunahme an Aufgaben auch einen entsprechenden Niederschlag in der Besoldung findet. Dies gilt auch für den Bereich der Standesbeamt*innen und der zusätzlichen Herausforderung von Außentrauungen.

Aufgrund der steigenden durchschnittlichen Lebenserwartung und der Anhebung des Pensionsantrittsalters ist dafür Sorge zu tragen, dass Dienstgeber dazu angehalten werden, Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten und Altersteilzeit zu ermöglichen.

Bedienstete sind auch weiterhin bestmöglich vor einer etwaigen Ansteckung mit Covid-19 zu schützen. Zugleich ist – bei Umsetzung/Einhaltung der geltenden Schutzbestimmungen – darauf Bedacht zu nehmen, dass Bedienstete, die sich nicht impfen lassen wollen, deshalb keinen dienstrechtlichen Nachteil erleiden und insbesondere nicht gekündigt werden können.

Wahlvorschlag für die 1. younion Landesdelegiertenkonferenz

Die Einbringung des Wahlvorschlags wurde auf der younion Homepage veröffentlicht. Die Möglichkeit zur Einbringung von Wahlvorschlägen für die Wahl des Landesvorsitzenden / Präsidiums war bis zum 31.05.2021 möglich. Folgender Wahlvorschlag ist eingelangt:

Präsidium:

Villach	Ing. Franz Liposchek	Landesvorsitzender
Klagenfurt	Gerd Laussegger	LV-Stv./Sportreferent
Villach	Ing. Hannes Mattersdorfer	LV-Stv.
St. Veit/Glan	Sabine Kulterer	Landesfrauen- Vorsitzende/LV-Stv.
Klagenfurt	Thomas Wernitznig	Schriftführer
Stadtwerke	Peter Krawanja	Schriftführer-Stv.
Wolfsberg	Johann Zoder	Kassier
Villach-Land	Michael Dermutz	Kassier-Stv.
Spittal/Drau	Margit Oberrauter	Beirätin
Villach	Doris Binder	Beirätin
	Manfred Wurzer, MAS, MBA	Landessekretär
	Mag. Markus Guggenberger	Sekretär

Landesvorstand:

Villach	Peter Moser	Vorstandsmitglied
Villach	Andrea Bürger	Vorstandsmitglied
Villach	Wolfgang Binter	Vorstandsmitglied
Villach	Sarah Katholnig	Vorstandsmitglied
Klagenfurt	Gottfried Sternad	Vorstandsmitglied
Klagenfurt	Alexandra Scherer	Vorstandsmitglied
Klagenfurt	Robert Kruschitz	Vorstandsmitglied
GSZ	Magdalena Hinterreither	Jugendbeauftragte
Stadtwerke	Nicole Achatz	Vorstandsmitglied

Stadttheater	Heimo Leitner	Vorstandsmitglied
Wolfsberg	Hildegard Pletz	Vorstandsmitglied
Wolfsberg	Markus Wagner	Vorstandsmitglied
Wolfsberg	Josef Baldauf	Vorstandsmitglied
Villach-Land	Manfred Arnold	Vorstandsmitglied
Villach-Land	Alexander Omann	Vorstandsmitglied
Spittal/Drau	Dagmar Götzinger	Vorstandsmitglied
Spittal/Drau	Gernot Terkl	Vorstandsmitglied
St. Veit/Glan	Alexandra Erharter	Vorstandsmitglied
Klgft.-Land	Andrea Karnicar	Vorstandsmitglied
Klgft.-Land	Anna Kuschnig	Vorstandsmitglied
Feldkirchen	Peter Flaschberger	Vorstandsmitglied
Völkermarkt	Jakob Ischep	Vorstandsmitglied

Kontrolle:	Mag. Christian Oberwald	Kontrollausschussvorsitzender
	Werner Granitzer	Mitglied Kontrolle
	Gerhard Neubauer	Mitglied Kontrolle
	Helmut Sagerschnig	Mitglied Kontrolle
	Claudia Kopeinig	Mitglied Kontrolle

Schiedskommission:	Dr. Manfred Lex	Schiedskommissions- vorsitzender
	Christina Merlin	Mitglied Schiedskommission
	Christian Waldhauser	Mitglied Schiedskommission
	Peter Wetzlinger	Mitglied Schiedskommission
	Andrea Eberwein	Mitglied Schiedskommission

Bericht der Landesgruppe Kärnten für die Periode 2015 - 2021

Einleitung

Nachdem am 20.11.2015 die Entscheidung zur Umbenennung unserer Gewerkschaft von GdG-KMSfB zu youunion _ Die Daseinsgewerkschaft erfolgte, freut es uns, gegenständlichen Bericht im Zuge unserer nunmehr 1. Landesdelegiertenkonferenz unter dem Namen youunion _ Kärnten über die in der abgelaufenen Tätigkeitsperiode geleistete Arbeit vorzulegen.

Während die Funktionsperiode 2010-2015 in der Landesgruppe Kärnten von der Einführung eines neuen Entgeltschemas samt dazugehörigem neuen Dienstrechtsgesetz und von der Bewältigung der Folgen der Abwicklung der ehem. Hypo Alpe Adria Bank/Heta bestimmt war, stand die abgelaufene Funktionsperiode 2015-2021 einerseits erneut im Zeichen einer Reihe von dienstrechtlichen Änderungen (ein Dutzend Dienstrechtsnovellen), der Evaluierung des Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetzes (K-GMG), der Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und schlussendlich der Einführung einer Aufzahlung für Pflegebedienstete in den Kärntner Sozialhilfeverbänden auf die Entlohnung der Bediensteten vergleichbarer Berufsgruppen in den Spitälern der KABEG. Damit wurde die unsererseits seit vielen Jahren geforderte Attraktivierung der Entlohnung umgesetzt. Die Attraktivierung der Pflegeentlohnung ist hierbei aber nur ein Puzzleteil einer größeren voraussichtlich mit Jänner 2022 zu erwartenden Dienstrechtsnovelle, mit der eine Reihe von langjährigen Forderungen und Sozialpartnerbeschlüssen aus dem K-GMG-Evaluierungsprozess der Jahre 2016 und 2017 sowie zusätzlich weitere dienstrechtliche Maßnahmen zu einer weiteren Attraktivierung des Gemeindedienstes (alt wie neu) umgesetzt werden sollen. Ende 2020 gelang eine gesetzliche Verankerung der Corona-Bonuszahlung (Corona-Prämie) für alle Bediensteten der Kärntner Sozialhilfeverbände (unabhängig vom angewandten Dienstrecht).

Gesetze und Verordnungen sind wie Papier geduldig, werden sie nicht mit Leben gefüllt. Genauso wichtig wie die rechtlichen Grundlagen laufend weiterzuentwickeln ist es auch den Mitgliedern zu ihrem Recht zu verhelfen. Dies geschieht in unzähligen persönlichen, telefonischen, aber auch schriftlichen Kontakten mit unseren Mitgliedern. Wenn eine Rechtsauskunft, ein Beratungsgespräch oder Anruf in der Gemeinde nicht genügt, wird es auch immer wieder erforderlich sein, in den einzelnen Ortsgruppen direkt vor Ort Probleme zu klären. Durch unsere Interventionen gelang es hierbei tausende Euro pro Kopf für eine Reihe von Mitgliedern zu erkämpfen. Wenn die Situation so verfahren ist, dass man sich mit dem Dienstgeber nicht mehr einigen kann, stehen wir Mitgliedern durch Gewährung von Rechtsschutz zur Seite, um ihre Rechte gerichtlich einzufordern. Rechtsberatung und Rechtsschutz zählen damit zu den wichtigsten Serviceangeboten der youunion.

Selbstverständlich wurden in der zurückliegenden Funktionsperiode auch unsere etablierten und beliebten Veranstaltungen des Frauenreferats und der Pensionist/innen, die Mitgliederehrungen sowie diverse Ausflüge und Sportveranstaltungen angeboten. Ebenfalls erwähnenswert ist die Abhaltung des Einführungslehrgangs zwecks Vorbereitung auf die Grundausbildung/Dienstprüfung, der seit 2014 von der younion veranstaltet wird. Während der Corona-Pandemie konnten einige Veranstaltungen leider nicht stattfinden. Der hierdurch im Bereich des Einführungslehrgangs entstandene „Rückstau“ wird selbstverständlich – sobald wieder Präsenzveranstaltungen möglich sind – durch entsprechende zusätzliche Termine abgebaut.

Zudem führten wir unser seit dem Jahr 2012 erscheinendes Kärntner Mitgliedermagazin „ZurSache“ mit jährlich zwei Ausgaben (Sommer- und Winterausgabe) weiter – mit dem Ziel, auch jene Mitglieder mit Informationen zu versorgen, die über keinen Computerarbeitsplatz verfügen und mit denen wir somit lediglich über den Weg eines Printmediums in Kontakt treten können. Dieses Informationsangebot wird gemeinsam mit den Unterlagen und Hinweisen, die wir auf unserer Homepage zur Verfügung stellen (inkl. unseres Downloadbereichs mit aktuellen Versionen der gemeinderelevanten Gesetze und Verordnungen) sehr gut angenommen. In Zukunft wollen wir unser Service mittels einer App noch weiter ausbauen.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Sie im Detail über die einzelnen Tätigkeiten, Aktionen, Kampagnen und Veranstaltungen unserer Landesgruppe in der abgelaufenen Funktionsperiode.

Beratung und Information unserer Mitglieder



Landessekretär Manfred Wurzer, MAS, MBA

Nach einigen wirtschaftlich und finanziell erfreulichen Jahren schlitterten die Kärntner Gemeinden und Gemeindeverbände im Vorjahr durch die Corona-Krise in eine seit dem Zweiten Weltkrieg noch nie dagewesene Krise. Die finanziellen Rahmenbedingungen haben sich für die Gemeinden, Gemeindeverbände, aber auch für Kulturbetriebe, den Sport und Freiberufler durch den Rückgang von Einnahmen aus Steuern/Abgaben und Ticketverkäufen deutlich verschlechtert. Eigene Einnahmen der Gemeinden und die anteiligen Ertragsanteile des Bundes sind zurückgegangen, gleichzeitig sind die Ausgaben für Gesundheit und Soziales infolge der größten Gesundheits-, aber auch Arbeitsmarkt-/Sozialkrise seit dem Zweiten Weltkrieg gestiegen.

Dennoch können wir uns glücklich schätzen, dass die Gemeindebediensteten nicht vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht sind oder wie viele Bedienstete in der Privatwirtschaft, aber auch am Stadttheater Klagenfurt und in vielen kleinen Kulturbetrieben, in Kurzarbeit gehen mussten. Die noch nicht ganz ausgestandene Krise brachte viel Unsicherheit mit sich, was auch wir als Gewerkschaft bei den Anfragen/Beratungen deutlich gespürt haben. Die Bundesregierung, aber auch die Medien übertrafen sich mit Aussagen, Versprechungen, Ankündigungen und entsprechender Berichterstattung sowohl zum Schutz von Risikogruppen als auch zu arbeitsrechtlichen Auswirkungen der Pandemie, doch leider galten viele dieser öffentlichen Ansagen für den Gemeindedienst nicht bzw. mussten zuerst im Kärntner Landes- und Gemeindedienstrecht überhaupt einmal die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

In dieser Zeit stellte sich die in den letzten Jahren mit Entwicklung und Einführung des K-GMG gewachsene intensive Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft, Gemeindebund und Gemeinde-Servicezentrum als großer Gewinn für Kärnten heraus.

So wurden Rundschreiben zu den diversen Covid-19-Gesetzespaketen und zu den relevanten Verordnungen des Bundes ebenso wie zu den dienstrechtlichen Neuerungen im Kärntner Gemeindedienst zwischen den Sozialpartnern akkordiert und seitens des Gemeinde-Servicezentrums in Form von Rundschreiben an die Gemeinden übermittelt. Um die Gemeinden und Gemeindebediensteten nicht durch möglicherweise voneinander abweichende Auskünfte zu verwirren, erfolgte in dieser Zeit eine besonders enge Abstimmung zwischen den Kärntner Sozialpartnern, dem Gemeinde-Servicezentrum sowie dem Land Kärnten.

Die Kärntner Gemeindebediensteten trugen und tragen maßgeblich zur Bewältigung der gegenwärtigen Gesundheits-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Haushaltskrise bei. Bis auf kurzfristige Einschränkungen des persönlichen Parteienverkehrs blieben Gemeindeämter, Kindergärten, Schulen, Bauhöfe und selbstverständlich auch Pflegeeinrichtungen geöffnet und waren unsere Gemeindebediensteten für die Menschen in unserem Land da. Dies gilt auch für unsere younion-Landesgruppe. Unser Landessekretariat war an keinem Tag der Pandemie geschlossen. Das Büro war stets besetzt und unser Team für die Anliegen unserer Mitglieder erreichbar. Mit rechtlicher Beratung konnten wir vielen Mitgliedern Sicherheit vermitteln, denn zugegebenermaßen gab es auch in Kärntner Gemeinden und Gemeindegesellschaften Überlegungen Mitarbeiter (rechtswidrig) zu kündigen und war es teilweise schwierig, in Anbetracht der Fülle an Covid-19-Gesetzen und an Verordnungen den Überblick darüber zu wahren, was konkret für die Bediensteten in den Gemeinden und Gemeindeverbänden galt.

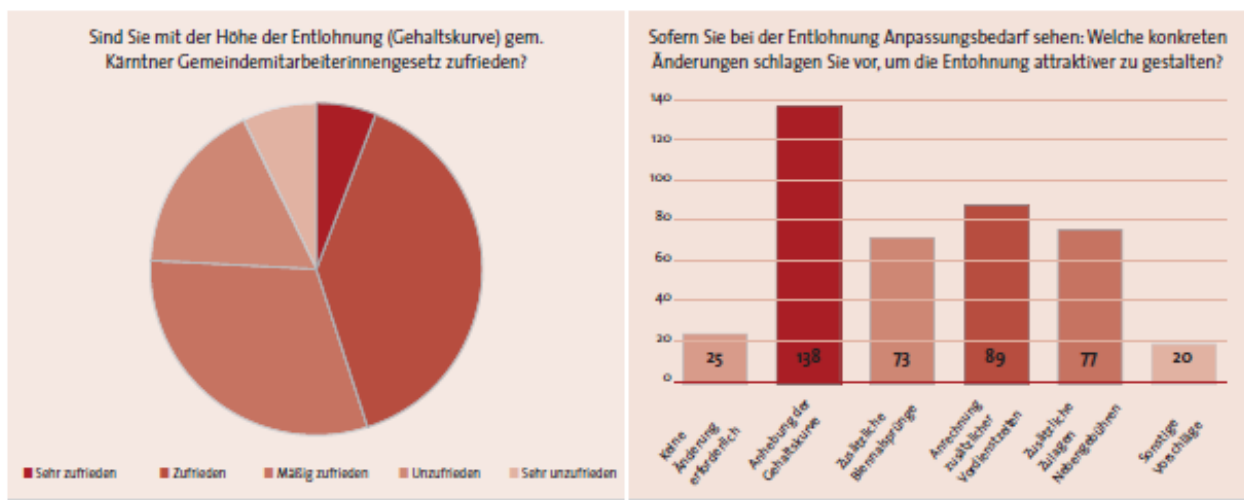
Eine große Rolle nahmen auch in der abgelaufenen Funktionsperiode die Beratung und Information der Mitglieder in dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten ein. Vor Beginn der Corona-Pandemie waren wir daher auch immer wieder in Gemeinden oder Gemeindeverbänden, um Bedienstete über ihre Rechte aufzuklären bzw. für Fragen zur Verfügung zu stehen (insbesondere in den Sozialhilfeverbänden). Am häufigsten mussten wir für Bedienstete um die Gutschrift von Stunden als Zeitguthaben bzw. um die Auszahlung von geleisteten Stunden kämpfen, mitunter mit dem Ergebnis, dass Bedienstete tausende Euro nachbezahlt bekommen haben.

Die Evaluierung des K-GMG in den Jahren 2016 und 2017 und die nachfolgenden Verhandlungen forderten uns ebenso wie die Mitwirkung an gut einem Dutzend Dienstrechtsnovellen und an der Konzeption für die Neuausrichtung der Grundausbildung und Dienstprüfung (Modularisierung, stärkere fachliche Spezialisierung, Teilprüfungssystem). Die Früchte dieser Arbeit werden wir jedoch erst in der neuen Funktionsperiode „ernten“, so z.B. die Novelle des Gemeindedienstrechts u. einer Reihe von Durchführungsverordnungen zum K-GMG, insbesondere auch zur Kärntner Gemeinde-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (K-GAPV).

Attraktivierung des Kärntner Gemeindedienstes

In Ergänzung zum Kärntner Gemeindebedienstetengesetz (K-GBG) und Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz (K-GVVBG) ist seit nunmehr gut 10 Jahren (seit 1. Jänner 2012) auch das Kärntner Gemeindemitarbeiterinnengesetz (K-GMG) in Kraft, mit dem die Beschäftigung in den Gemeinden nachhaltig abgesichert werden soll. Das K-GMG hat sich zwischenzeitlich etabliert und in vielerlei Hinsicht bewährt, doch bleibt eine zentrale Forderung der younion unverändert aufrecht, nämlich jene nach Anhebung der Gehaltsansätze. Nachdem die Gehaltskurve unmittelbar nach der Finanz- und Wirtschaftskrise vor gut einem Jahrzehnt fixiert wurde und zudem in den Kärntner Gemeinden und bei der Gemeindeaufsicht die Sorge vor Einführungskosten bestand, sind die Gehaltsansätze im K-GMG nicht sonderlich attraktiv. Die uns vom Verhandlungspartner (Kärntner Gemeindebund) und seitens des Landes Kärnten zugesagte Evaluierung des K-GMG nach wenigen Jahren der Anwendung des Systems in der Praxis erfolgte in den Jahren 2016 und 2017. Damals wurden die aus der groß angelegten Gemeindeumfrage (1.300 Teilnehmer/innen) resultierenden Verbesserungsvorschläge mit Vertretern des Kärntner Gemeindebundes analysiert und eine Überarbeitung des K-GMG verhandelt. Die schon damals unsererseits eingeforderte Anhebung der Gehaltsansätze wurde hitzig debattiert, scheiterte allerdings schlussendlich daran, dass es aufseiten unseres Verhandlungspartners, das ist der Kärntner Gemeindebund, zu keiner Mehrheit in den Gemeindebundgremien für eine Anhebung der Gehaltsansätze kam.

Die Evaluierungsergebnisse von Mai 2016 im Überblick:



Ein zwischen younion und Kärntner Gemeindebund akkordierter Fragebogen erging im Frühjahr 2016 an insgesamt 1.300 Personen (700 Fragebögen per E-Mail, 600 Fragebögen per Post). Adressaten der Umfrage, welche im Zeitraum zwischen 22. April und 20. Mai (in der Praxis aufgrund einer Nachfrist schlussendlich bis Ende Mai) 2016 durchgeführt wurde, waren die Bürgermeister/innen bzw. Vorsitzenden und Obleute der Gemeinden bzw. Gemeindeverbände, die Amtsleiter/innen, Geschäftsstellenleiter/innen, Personalverantwortlichen, Lohnverrechner/innen, Personalvertreter/innen und die younion-Ortsgruppenvorsitzenden, wobei die voranstehenden Personengruppen in ihrer jeweiligen Funktion (unabhängig von ihrem eigenen Anstellungsverhältnis) befragt wurden, während auf Bedienstetenseite lediglich jene Bediensteten, die selbst nach den Bestimmungen des K-GMG beschäftigt sind, befragt wurden (Gemeindemitarbeiter/innen). Die Rücklaufquote lag mit 31,7 Prozent über den Erwartungen. Insgesamt haben 412 Personen den Fragebogen entweder in elektronischer Form oder händisch ausgefüllt und an das Gemeinde-Servicezentrum zurückgeschickt (245 Fragebögen wurden elektronisch ausgefüllt und 167 Fragebögen sind am Postweg eingelangt).

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Zufriedenheit mit der Entlohnung und insgesamt mit dem System des neuen Dienst- und Besoldungsrechts (K-GMG) größer als erwartet war. Das System wurde von den Umfrageteilnehmer/innen mehrheitlich begrüßt, zugleich sind jedoch durch die Beantwortung von offenen Fragestellungen auch viele Kommentare zum K-GMG eingelangt, in welchen sich Umfrageteilnehmer/innen mit einzelnen Aspekten des K-GMG kritisch auseinandergesetzt haben. Bei **bestimmten Berufsgruppen** wurde der **Bedarf nach einer attraktiveren Entlohnung** gesehen, wobei in diesem Zusammenhang auch die **Vordienstzeitenanrechnung** und die **geringe Zahl an Vorrückungen** kritisch gesehen wurden. Mit der **Entlohnung** zeigten sich 6 Prozent sehr zufrieden, 39 Prozent waren zufrieden, 31 Prozent mäßig zufrieden, 17 Prozent unzufrieden und 7 Prozent sehr unzufrieden. Keinen Bedarf etwas an der Entlohnungshöhe zu verändern sahen 6 Prozent der Umfrageteilnehmer/innen, 33 Prozent sprachen sich jedoch für eine **Anhebung der Gehaltskurve** aus, 21 Prozent wünschten sich eine **Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten**, 18 Prozent sprachen sich für **zusätzliche Zulagen / Nebengebühren** aus, 17 Prozent forderten **zusätzliche Biennalsprünge** und 5 Prozent haben anderslautende Vorschläge eingebracht. Unerwartet hohe Zustimmungswerte gab es für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen und für die Leistungsbewertung, allerdings gab es hierzu auch eine Reihe von kritischen Kommentaren. Viele wünschten sich zumindest eine **Vereinfachung des Systems der Leistungsbewertung** (Verhaltensmerkmale, Prämienberechnung).

Der Bericht über die Ergebnisse der Gemeindeumfrage diente der younion _ Kärnten und dem Kärntner Gemeindebund als Grundlage und Richtschnur für die ab Sommer 2016 gestarteten Sozialpartnerverhandlungen. Zudem wurden aus dem Umfrageergebnis konkrete Arbeitsaufträge für das Gemeinde-Servicezentrum und die Sozialpartner abgeleitet, welche die Basis für die legislative Adaptierung des K-GMG bilden sollten. Die Gemeindeumfrage bildete hierbei allerdings lediglich eine – wenn auch sehr wesentliche – Säule des gesamten Evaluierungsprozesses. Des Weiteren flossen Ergebnisse von **Workshops mit Vertreter/innen aus einzelnen Gemeinden**

sowie die über die vergangenen Jahre seitens des Gemeinde-Servicezentrums gesammelten Erfahrungen bzw. Rückmeldungen der letzten Jahre aus den Gemeinden im Zusammenhang mit dem K-GMG in den Abschlussbericht und die entsprechenden Verhandlungen ein.

Schlussendlich einigte man sich am 26. November 2018 in einer Sozialpartnersitzung auf folgende Verbesserungen:

- Ergänzung der Gehaltstabelle um **drei zusätzliche Vorrückungen im 5-Jahres-Abstand** (erstmal nach fünf Jahren in der bislang höchsten Gehaltsstufe).
- **Abschaffung der Prämientöpfe bei der Leistungsbewertung und Neustaffelung der Leistungsprämienhöhe** (20 Prämienstufen mit bis max. 7,5 % Prämienhöhe). Die eigene Prämienhöhe hängt künftig nicht mehr vom Leistungsverhalten der Kolleg/innen im selben Prämientopf ab, sondern ausschließlich von der eigenen Leistung.
- Einführung der „**besonderen Pflegedienstzulage**“ für Bedienstete der Modellfunktionen „Pflegehilfe“ und „Pflegefachdienst“ in den Kärntner Sozialhilfeverbänden sowie **Einstufung der Pflegeassistenz mit Stellenwert 30** (nicht erst nach ca. 3jähriger zufriedenstellender Verwendung).
- Neugestaltung der **Zuordnungskriterien für die FührungskräfteEinstufung**.
- Einführung einer **Aufwandsentschädigung für Standesbeamte** mit mindestens fünf Trauungen im Jahr und Übernahme der **pauschalen Überstundenregelung** aus dem Alt-Dienstrecht für Standesbeamte im K-GMG für Außentrauungen an Wochenenden.
- Einführung von **Sabbatical**, Ermöglichung der **4-Tage-Arbeitswoche**, Ermöglichung von **Altersteilzeit** auch im K-GMG, **Vereinheitlichung** der Höhe der **Kinderzulage** usw.

Bewährt haben sich im K-GMG das anstelle von Verwendungs-/Entlohnungsgruppen und Dienstklassen eingeführte System der tätigkeitsbezogenen Einstufung (Stellenzuordnung), ebenso wie die Staffelung des Erholungsurlaubsanspruchs nach dem Lebens- statt Dienstalter. Gut angenommen wird auch die Betriebliche Kollektivversicherung.

Sehr umstritten ist die Möglichkeit des Aussprechens einer Kündigung durch den Bürgermeister/Vorsitzenden/Obmann ohne Angaben von Gründen in den ersten drei Jahren des Dienstverhältnisses, doch halten die Bürgermeister/innen an dieser Regelung fest und wollten sie noch erweitern, wobei im vierten und fünften Jahr die Zuständigkeit für die Aussprache einer etwaigen Kündigung vom Bürgermeister auf den Gemeindevorstand übergeht (2/3 Mehrheit). Trotz bestimmter Aspekte, die man

kritisch sehen kann, ist das K-GMG wohl eines der modernsten Dienst-/Besoldungssysteme aller österreichischen Gebietskörperschaften.

Jene Punkte, die sich in der Praxis nicht bewährt haben, sollen - soweit es hierfür eine Einigung mit dem Kärntner Gemeindebund gibt - geändert werden. Selbstverständlich sollen auch die Dienstrechtsgesetze für Beamte und Vertragsbedienstete alt nicht „stehen bleiben“, sondern laufend weiterentwickelt werden.

Aufgrund der Rahmenbedingungen zur Zeit der Fixierung der Gehaltskurve (Wirtschafts- und Finanzkrise) besteht bei manchen Berufsgruppen/Gehaltsklassen ein größerer **Anpassungsbedarf bei der Entlohnungshöhe** als bei anderen. Mit dem unlängst vorgestellten künftigen attraktiven Entlohnungsschema für den Kärntner Landesdienst steigt die Notwendigkeit einer **Anpassung der Gehaltsansätze in den Gemeinden** noch mehr an.

Nachdem die tatsächliche Quote der ins K-GMG optierten Bediensteten deutlich unter den Erwartungen geblieben ist, sind die auf Dienstgeberseite befürchteten Einführungskosten bei Einführung des K-GMG und speziell durch Optierungen nicht im erwarteten Ausmaß eingetreten. Die Prognosezahlen der potentiellen Optierenden und die hieraus resultierenden zu erwartenden Einführungskosten waren jedoch ausschlaggebend für eine Absenkung der Gehaltskurve im Rahmen der ursprünglichen Festsetzung der Gehaltsansätze. Nachdem die befürchteten Kosten nicht eingetreten sind, haben sich viele Gemeinden in den letzten Jahren – auch durch Pensionierungen von lang gedienten Mitarbeiter/innen – sogar einiges bei den Personalkosten gespart.

Die Diskussion um große **Abweichungen** zwischen der **Gehaltstabelle im K-GMG** und dem **künftigen Entlohnungsschema V des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes (K-LVBG)** wird hitzig geführt („Zwei-Klassen-Gesellschaft“ im öffentlichen Dienst), doch ist die Landesbesoldungsreform auch der Beweis dafür, dass wir mit der Umsetzung des tätigkeitsbezogenen Besoldungssystems vor zehn Jahren und unseren **langjährigen Forderungen nach einer Anhebung der Gehaltsansätze** recht behalten haben. Die gestiegene **Personalfuktuation** und in einigen Bereichen die Schwierigkeit überhaupt **qualifizierte Bedienstete** für den Gemeindedienst zu gewinnen und an die Organisation zu binden, sollten den Sceptikern unter den Bürgermeister/innen die Augen öffnen. Nur mit einer attraktiven Besoldung wird es in Zukunft gelingen, im Wettbewerb um qualifizierte Bedienstete bestehen zu können.

Gemeinde-Servicezentrum - Unterstützung in Personal- u. IT-Angelegenheiten aus einer Hand



Das zur Sicherstellung der erfolgreichen Implementierung des K-GMG sowie zur laufenden Unterstützung und Begleitung der Gemeinden und Verbände in Personalangelegenheiten per 1.1.2012 per Landesgesetz eingerichtete Gemeinde-Servicezentrum, in dessen Gremien wir mit 50 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder vertreten sind, wurde in den letzten Jahren massiv weiterentwickelt. Zusätzlich zu den von Anfang an wahrgenommenen Aufgaben wie z.B. Unterstützung von Gemeinden bei der Stellenzuordnung und bei der Erstellung des Stellenplans, Bearbeitung von Anfragen zum Dienst-/Besoldungsrecht, Optionsberechnungen, Erstellung von Dienstverträgen inkl. Vorrückungstichtagsberechnungen und Berechnungen von Jahresarbeitszeitmodellen sowie Personalauswahlverfahren kamen über die Jahre weitere Aufgaben hinzu.

So wurde beispielsweise im GSZ auch eine zentrale Stelle für die Personalverrechnung von Gemeinden und Gemeindeverbänden eingerichtet. Zugleich kam mit der Eingliederung des ehem. Pensionsfonds der Kärntner Gemeinden im Jahr 2014 auch der Bereich des Beamten- und Pensionsrechts hinzu. Mit 1.1.2018 wurde zudem die ehem. Gemeindeinformatikzentrum Kärnten GIZ-K GmbH in das GSZ eingegliedert, sodass das GSZ zwischenzeitlich auch der IT-Dienstleister der Kärntner Gemeinden ist (E-Mail-Server, Datenhosting, Ankauf von Softwarelizenzen, Ausschreibungen, div. IT-/Digitalisierungsprojekte, IT-Support, div. Anschaffungen für die Gemeinden, ...).

Zwischenzeitlich bietet das Gemeinde-Servicezentrum den Kärntner Gemeinden und Gemeindeverbänden eine breite Palette an unterschiedlichen Personal- und IT-Dienstleistungen aus einer Hand an. Wichtig zu betonen ist hierbei, dass das GSZ nicht im Wettbewerb zu den Interessenvertretungen youunion – Die Daseinsgewerkschaft und Kärntner Gemeindebund steht, sondern als neutraler Dienstleister das Serviceangebot für die Kärntner Gemeinden bündelt und ergänzt, damit sich die Gemeinden auf ihre eigentlichen Kernaufgaben konzentrieren können. Während die youunion die erste Anlaufstelle für Bedienstete (Gewerkschaftsmitglieder) ist und der Kärntner Gemeindebund als erste Anlaufstelle für die Kärntner Gemeinden und damit für die Bürgermeister/innen fungiert, können sich die Gemeinden (Bürgermeister/innen, Amtsleiter/innen, personalverantwortliche Stellen) in Personal- und IT-Angelegenheiten an das GSZ wenden.

Über das Gemeinde-Servicezentrum können wir im Interesse der Bediensteten stärker als zuvor an der Personalpolitik in den Kärntner Gemeinden und Gemeindeverbänden mitwirken und die Rahmenbedingungen mitgestalten. Zudem trägt die zentrale Abwicklung von Personalangelegenheiten über einen neutralen Dritten dazu bei, dass die Gemeindebediensteten in jenen Gemeinden, die auf die Dienstleistungen des GSZ zurückgreifen, korrekt eingestuft sind und damit auch korrekt entlohnt werden. Weiters erleichtert die enge Zusammenarbeit zwischen younion, Gemeindebund, GSZ und Gemeindeabteilung den so wichtigen Informationsfluss/-austausch und können aufgrund der Erfahrungen und des Austausches der erwähnten Partner laufend Verbesserungsvorschläge im Gemeindedienst- und Besoldungsrecht aufgezeigt und umgesetzt werden.

Einführungs- und Grundausbildungslehrgang Neu



Einführungslehrgang Allgemeine Verwaltung und Pädagogik 12. – 15. November 2018



Einführungslehrgang für Pflege und Handwerk 25. – 28. März 2019

Seit Einführung des K-GMG organisieren wir den für alle Bediensteten (Verwaltung, Handwerk, Technik, Pflege und Pädagogik) obligatorischen viertägigen Einführungslehrgang. Dieser fand über Jahre hinweg im Seminarzentrum Seppenbauer in St. Salvator bei Friesach statt. Seit März 2020 ist das Hotel Karnerhof am Faaker See der neue Veranstaltungsort für den Einführungslehrgang, wobei die 2020 und im Frühjahr 2021 geplanten Lehrgänge coronabedingt bedauerlicherweise noch nicht stattfinden konnten.

Der Besuch des Einführungslehrgangs ist die Voraussetzung für die Absolvierung des darauf aufbauenden Grundausbildungslehrgangs. Dieser wird von der Kärntner Verwaltungsakademie organisiert. Mitarbeiter/innen der Verwaltung (ab Stellenwert 30) sowie im Handwerk (ab Stellenwert 39) haben zusätzlich zum Einführungslehrgang auch den Grundausbildungslehrgang und die Dienstprüfung zu absolvieren.

Für unsere Mitglieder ist der Besuch des Einführungslehrgangs, der zweimal jährlich (Frühjahr und Herbst) stattfindet, ebenso kostenlos wie die Seminarunterlagen sowie die Verpflegung und auf Wunsch auch die Übernachtung vor Ort. Von Nicht-Mitgliedern wird ein Kostenbeitrag eingehoben. Es freut uns, auf diesem Wege alle neu in den Gemeindedienst aufgenommenen Bediensteten persönlich zu Beginn ihrer Karriere im Gemeindedienst kennen zu lernen.

Vorgetragen wird über verschiedene Rechtsbereiche, insbesondere das Gemeinderecht, sowie über die Grundzüge von Volkswirtschaft und Betriebswirtschaft. Darüber hinaus werden Grundkenntnisse sowie vertiefende Inhalte der Bereiche allgemeine Verwaltung und Pädagogik vermittelt. Die Teilnehmer haben immer wieder

die Möglichkeit, mit den Vortragenden über die Inhalte zu diskutieren, und diese Inhalte anhand praktischer Beispiele auf den Arbeitsalltag umzulegen. Auch der Erfahrungsaustausch innerhalb der Gruppe, sowie das Knüpfen von Kontakten, machen diese Lehrgänge zu einer bereichernden Zeit für alle Teilnehmer. Zum Abschluss des Lehrgangs erfolgt die Verleihung der Zertifikate.

Derzeit wird die **Kärntner Gemeinde-Ausbildungs- und Prüfungs-Verordnung (K-GAPV)** überarbeitet. Künftig wird man bei Änderung der beruflichen Verwendung bzw. des Stellenwerts nicht mehr die gesamte Dienstprüfung wiederholen müssen, sondern dank **modularem Aufbau** werden nur noch einzelne zusätzliche Fächer zu absolvieren sein.

In einem Grundkurs I werden für alle einheitlich dieselben Inhalte vermittelt. Darauf aufbauend werden im Grundkurs II **fachspezifische Inhalte** gelehrt, künftig auch für Techniker/innen. e-Learning soll bei der Grundausbildung forciert werden. Dank **Teilprüfungs-/Einzelprüfungssystem** muss die Dienstprüfung in Zukunft nicht mehr zwingend „in einem Stück“ absolviert werden, sondern kann über eine Zeitspanne verteilt abgelegt werden. Der Schwierigkeitsgrad wird über die Prüfungsfragen differenziert.

Die Absolvierung der gesamten Grundausbildung und Dienstprüfung soll nicht mehr Voraussetzung für die Ausübung der Standesbeamtentätigkeit sein. Die höchste Dienstprüfung soll bei Akademiker/innen in akademischer Verwendung vom Land als a-wertig anerkannt werden.

Gehaltsabschlüsse für Gemeindebedienstete

Seit dem Jahr 2012 erfolgen die jährlichen Gehaltsverhandlungen für die Gemeindebediensteten nicht mehr gemeinsam mit dem Land Kärnten und der GÖD, sondern direkt mit dem Kärntner Gemeinde- und Städtebund, wenngleich man sich sinnvollerweise an den Ergebnissen auf Bundes- und Landesebene orientiert, deren Abschluss in aller Regel abgewartet wird bevor auf kommunaler Ebene Verhandlungen geführt werden. In den letzten Jahren konnten sich die jährlichen Gehaltsrunden durchaus sehen lassen.

Nachstehend sind die **Ergebnisse der Gehaltsverhandlungen** für die **Kärntner Gemeindebediensteten** im Zeitraum 2015 bis 2021 angeführt:

18.12.2015: **Erhöhung für 2016** um +1,00% (um 0,30% unter dem damaligen Bundesabschluss, „Solidarbeitrag“ der Kärntner Gemeindebediensteten infolge der schwierigen finanziellen Situation im Lande Kärnten nach der Beinahe-Pleite des Landes infolge der Haftungen für die Hypo Alpe Adria Bank/Heta).

30.11.2016: **Erhöhung für 2017** +1,45% (Bundesabschluss iHv 1,30% + Zuschlag von 0,15%, Nachzahlung für 2016 – Teil I)

20.11.2017: **Erhöhung für 2018** +2,48% (Bundesabschluss iHv 2,33% + Zuschlag von 0,15%, Nachzahlung für 2016 – Teil II)

17.12.2018: **Erhöhung für 2019** +2,33% + 19,50 Euro (dies entsprach je nach Gehaltsklasse einer Erhöhung um 2,46% bis 3,59%), die Zulagen und Nebengebühren wurden nach V/2 bzw. um 2,76% angehoben

16.12.2019: **Erhöhung für 2020** +2,25%, mind. jedoch um 50 Euro (dies entsprach je nach Gehaltsklasse einer Erhöhung um 2,25% bis 3,17%), die Zulagen und Nebengebühren wurden nach V/2 bzw. um 2,30% angehoben

27.11.2020: **Erhöhung für 2021** +1,45%, die Zulagen, Nebengebühren und Nebenbezüge wurden nach V/2 bzw. um 1,45% angehoben

Trotz schwieriger finanzieller Lage der Kärntner Gemeinden infolge der Corona-Pandemie konnte auch für das Jahr 2021 ein Gehaltsabschluss iHv 1,45% erzielt werden.

Gehaltsabschlüsse Stadttheater Klagenfurt

Für die Bediensteten der Technik und Verwaltung sowie des künstlerischen Personals werden die Gehalts- und Kollektivvertragsverhandlungen weiterhin zwischen der younion-Zentrale und dem Theatererhalterverband geführt, wobei in den letzten Jahren stets der Abschluss für Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete auch für die Bediensteten an den Bundesländertheaterhäusern übernommen wurde. Die Gehaltserhöhung für Mitglieder des Kärntner Sinfonieorchesters wird von der younion-Landesgruppe Kärnten und den zuständigen KSO-Betriebsräten mit der/dem jeweils zuständigen Verwaltungsdirektor/in direkt am Stadttheater Klagenfurt verhandelt. Auch für die Bediensteten des KSO wurde in den letzten Jahren der Gehaltsabschluss des Bundes sowie der younion mit dem Theatererhalterverband übernommen. Die Gehaltsabschlüsse in der abgelaufenen Funktionsperiode deckten sich somit mit den Gehaltsabschlüssen der Kärntner Gemeindebediensteten.

KSO-Versammlung

Am **23. Mai 2017** waren die **Mitglieder des Kärntner Sinfonieorchesters** seitens der younion und der zuständigen KSO-Betriebsrät/innen zu einer **Informationsveranstaltung** in den Orchesterprobesaal des Stadttheaters Klagenfurt geladen. Landesvorsitzender Liposchek, Landessekretär Wurzer sowie KMSfB-Sekretär Guggenberger nahmen die KSO-Gehaltsverhandlungen sowie die von Dienstgeberseite geforderte Neuverhandlung der KSO-Betriebsvereinbarung zum Anlass, um über Organisation, Aufgaben sowie Leistungen der younion zu informieren und um Unterstützung für die Gewerkschaftsbewegung zu ersuchen, denn der gewerkschaftliche Organisationsgrad am Theater ist noch ausbaufähig. Vorsorge-Verantwortliche Friedl präsentierte die Vorteile von speziellen Versicherungsangeboten für Gewerkschaftsmitglieder und skizzierte die Möglichkeit des Abschlusses einer Instrumenten(transport)versicherung. Betriebsrat und younion betonten wie wichtig eine starke Dienstnehmervvertretung in Zeiten wie diesen ist. Gehaltserhöhungen und arbeitsrechtliche Bestimmungen fallen nicht vom Himmel, sondern werden von der Gewerkschaft verhandelt. Mehr Mitglieder stärken der younion den Rücken für Verhandlungen mit dem Theatererhalterverband und der Theaterleitung.

Geänderte dienstrechtliche Rahmenbedingungen für Gemeindebedienstete



In der abgelaufenen Funktionsperiode gab es ein Dutzend Dienstrechtsnovellen.

Was wurde für die einzelnen Berufsgruppen im Detail umgesetzt?

Allgemeine Änderungen im Dienstrecht (für alle Bediensteten):

Mit der Möglichkeit einer **förderbaren Pflegezeit**, wie sie in der Privatwirtschaft 2014 eingeführt wurde, ergab sich ab 2017 auch im Gemeindedienst die Möglichkeit für eine einmalige Herabsetzung der Arbeitszeit zur Betreuung von Angehörigen. Eine weitere Inanspruchnahme ist nur bei Erhöhung der Pflegegeldstufe möglich. Die Herabsetzung kann auf Ansuchen hin mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes erfolgen (Pflegezeit), sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

In Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als zehn Dienstnehmer/innen ist eine Teilzeitbeschäftigung nur im Ausmaß einer Herabsetzung auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder im Ausmaß einer Herabsetzung unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit zulässig. Das durch die Herabsetzung der Arbeitszeit geminderte Entgelt kann teilweise durch die Inanspruchnahme des Pflegekarenzgeldes ausgeglichen werden. Dieses kann beim Sozialministeriumsservice (ehem. Bundessozialamt) beantragt werden. Es besteht ein Rechtsanspruch auf das **Pflegekarenzgeld**. Kein Rechtsanspruch besteht hingegen auf die Pflegezeit, diese muss mit dem Dienstgeber vereinbart werden.

Die **Bestimmungen über Stellenpläne und Beschäftigungsrahmenpläne** wurden mit der 35. K-DRG-Novelle vereinheitlicht. Die Landesregierung wurde dazu ermächtigt einer Gemeinde, welche die Beschäftigungsobergrenze des Beschäftigungsrahmenplans überschreitet, auf Antrag eine **befristete Genehmigung**

zur Überschreitung der Beschäftigungsobergrenze unter Berücksichtigung bestimmter Kriterien zu erteilen, wenn die Beschäftigung der Bediensteten im öffentlichen Interesse gelegen ist und die Beschäftigung keine unverhältnismäßig hohe Belastung der Gemeinde nach sich zieht. Zudem müssen Gemeindebedienstete mit einem **Dienstverhältnis von bis zu acht Monaten** im Kalenderjahr künftig nicht mehr in den Stellenplan aufgenommen werden.

Im Wege der 32. K-DRG-Novelle erfolgten **Anpassungen an die Datenschutz-Grundverordnung**, wobei die Bestimmungen des § 305 Abs. 1 bis 4 und § 305a K-DRG ins Gemeindedienstrecht übernommen wurden. Der/Die Bürgermeister/in wird ermächtigt, bestimmte Daten von Personen zu verarbeiten, die in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Gemeinde stehen.

Zudem wurde die legislative Basis für die Umsetzung unserer jahrelangen Forderung nach einer **modularen Grundausbildung** im K-GMG umgesetzt. Künftig findet die Dienstprüfung in Form von **Teilprüfungen** statt. Über das Ergebnis der Teilprüfung entscheidet der jeweilige Prüfer, über das Ergebnis der Dienstprüfung die Prüfungskommission. Die Dienstprüfung ist bestanden, wenn alle Teilprüfungen bestanden sind. Die Prüfungstermine für die Teilprüfungen sind vom jeweiligen Einzelprüfer auf Antrag der Gemeindemitarbeiterin möglichst rasch, spätestens aber zwei Wochen vor der Teilprüfung bekannt zu geben. Es soll auch eine **stärkere fachspezifische Ausrichtung der Grundausbildung** geben. Die Prüfungskommission spricht auf Antrag der Gemeindemitarbeiterin mit Bescheid aus, ob bereits absolvierte Ausbildungen, die für die konkrete Verwendung erforderlich sind, auf die Inhalte der Grundausbildung in der Weise anzurechnen sind, dass einzelne Teile der Prüfung nicht absolviert werden müssen.

Stehen Vertragsbedienstete während eines Kalenderjahres nicht ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur Gemeinde, steht die **Pflegefreistellung** nur in dem Ausmaß zu, das dem Verhältnis der Jahresarbeitszeit der betreffenden Bediensteten zur Jahresdienstzeit einer ganzjährig beschäftigten Bediensteten entspricht. Auch die **Postensuchzeit** bei Beendigung eines Dienstverhältnisses steht Teilzeitbeschäftigten nur in dem Ausmaß ihrer wöchentlichen Dienstzeit zu.

Eine Verbesserung ergibt sich bei der **Bemessung der Jubiläumszuwendung für Teilzeitbeschäftigte**. Für die Berechnung ist der Monatsbezug heranzuziehen, welcher dem Monat entspricht, in welchen das Dienstjubiläum fällt. Für teilzeitbeschäftigte Gemeindemitarbeiter/innen ist der ihrer Einstufung entsprechende Teil des Monatsbezuges zugrunde zu legen, der ihrem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß während ihres gesamten bisherigen Dienstverhältnisses entspricht.

Infolge eines Workshops mit LR Ing. Daniel Fellner, Abt.-Leiter Dr. Franz Sturm sowie Vertretern unserer Gewerkschaft und des Kärntner Gemeindebundes, der am 23. September 2020 stattfand, kamen das Gemeindeferat und die Kärntner Sozialpartner überein, **Verbesserungen im Gemeindedienstrecht im Lichte der modernen Arbeitswelt** umzusetzen. Darunter versteht man u.a. die Ermöglichung der **4-Tage-Woche**, eine **Sabbatical-Regelung**, detaillierte Regelungen für die **Telearbeit** usw. Im Rahmen des Workshops wurde seitens

des Gemeindereferenten zugesagt, die Bestimmungen, welche die Sozialpartner schon längst beschlossen haben, endlich umzusetzen.

Für Bedienstete im alten Dienstrecht relevante Änderungen:

Mit der **30. K-DRG-Novelle** (kundgemacht am 11.12.2017) kam es insbesondere im Bereich der Karenzierungen und Urlaubersatzleistung zu Änderungen. So wurde in § 38 K-GBG die Klarstellung getroffen, dass die Vorschriften über die **Pflege- und Frühkarenz** des K-DRG 1994 für Gemeindebedienstete sinngemäß gelten. Zugleich erfolgte mit der Änderung des § 38a K-GBG hinsichtlich der **Familienhospizkarenz** eine Angleichung des K-GBG an die Bestimmungen der Privatwirtschaft. Ist der Anspruch auf Familienhospizkarenz bereits ausgeschöpft, ist eine neuerliche Inanspruchnahme jeweils bei Vorliegen eines neuen Anlassfalls zulässig. Dieser liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizkarenz rechtfertigenden Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Um Härtefälle abzumildern, wurde zudem bei der Begleitung schwerstkranker Kinder darüber hinaus vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, wenn die Karenzierung der Dienstnehmerin anlässlich einer weiteren notwendigen Therapie erfolgen sollte, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes finden.

In § 61 K-GVVBG wurde unter Berücksichtigung der bisherigen Rechtsprechung des EuGH die **Bemessungsgrundlage für die Urlaubersatzleistung** dahingehend angepasst, dass aliquote Sonderzahlungen, Kinderzulage sowie pauschalierte Nebenbezüge ebenso berücksichtigt werden, die auch während eines entsprechenden Erholungsurlaubes gebührt hätten. Die pauschalierten, nicht jedoch die einzeln abgerechneten Nebengebühren werden eingerechnet. Eine Urlaubersatzleistung gebührt im Falle des Todes der Dienstnehmerin den Erben.

In § 65 K-GVVBG erfolgte die Klarstellung, dass die Vorschriften des K-LVBG 1994 betreffend **Pflege-, Bildungs- und Frühkarenz** auch für Gemeindevertragsbedienstete sinngemäß gelten. Auch hinsichtlich der **Familienhospizkarenz** gelten die Bestimmungen für Beamte sinngemäß auch für Vertragsbedienstete.

Mit gegenständlicher Novelle des K-GVVBG tritt das **Ende des Dienstverhältnisses** bei Vorliegen des Anspruchs auf eine Pensionsleistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung ein. Das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten endet damit mit Ablauf des Monats, in dem er/sie das 65. Lebensjahr vollendet, von Gesetzeswegen, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn eine Pension zusteht. Abweichend davon kann mit dem Bediensteten spätestens sechs Monate vor dem genannten Zeitpunkt aus wichtigen dienstlichen Interessen eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses auf eine bestimmte – zwölf Monate nicht übersteigende Zeit – vereinbart werden. Wiederholte Verlängerungen von max. 12 Monaten aus wichtigem dienstlichen Interesse sind bis zum 70. Lebensjahr möglich.

Die 31. K-DRG-Novelle setzt mit Änderungen des K-DRG und K-LVVG die gestaffelte Anpassung der Ruhe- und Versorgungsbezüge für Beamte für das Jahr 2018 um. Inkl. Kompensationszuschlag iHv 0,70% betrug die Erhöhung zwischen 0,70% und 2,90% (durchschnittlich 1,79%), wobei die Erhöhung gebührte, wenn auf die Ruhe- und Versorgungsbezüge bereits vor dem 1.1.2018 ein Anspruch bestanden hat oder sie von Ruhegehältern abgeleitet werden, auf die vor dem 1.1.2018 ein Anspruch bestanden hat. Zudem wurde die **Disziplinaroberkommission aufgelöst**. Seit 1.1.2014 (Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 51/2012) gibt es nur mehr eine **Disziplinarkommission**.

Die **Bestimmungen der Abfertigung alt** wurden an verschiedene Formen der **Teilzeitbeschäftigung** angepasst (Eltern-, Bildungs- und Pflegezeit, Teilzeit in Folge von Familienhospiz). Zudem wurde mit LGBl. 64/2017 vom 28.09.2017 die **GIZ-K GmbH** per 1.1.2018 ins GSZ integriert.

Das Thema des **Vorrückungstichtages** geriet aufgrund der Corona-Krise mittlerweile fast in Vergessenheit. Hier war es so, dass es ohne Einbindung der yunion mit Gesetzblatt 105 vom 19. Dezember 2019 zu einem Beschluss des Kärntner Landtages gekommen ist, wonach zwar die Anrechnung von Vordienstzeiten zwischen der Beendigung der allgemeinen Schulpflicht und dem 18. Lebensjahr möglich ist, gleichzeitig aber der 1. Vorrückungszeitraum 5 Jahre beträgt. Diese komplexe Thematik bedeutet vereinfacht ausgedrückt, dass es bis auf wenige Ausnahmen keinen Sinn macht, einen Antrag auf **Neufestsetzung des Vorrückungstichtages** zu stellen, da dies zu keiner besoldungsrechtlichen Besserstellung führt. Mit dieser gesetzlichen Änderung wurde zwar die Altersdiskriminierung beseitigt, aber das Thema der Dienstnehmerfreizügigkeit bleibt weiterhin bestehen und ist auch bereits bei Gericht anhängig.

Es gibt einige Erfolge zu verzeichnen. So konnte mit der Neuformulierung des § 74 Abs. 4 im K-GVVG erreicht werden, dass für jene Vertragsbediensteten, welche sich noch im alten Abfertigungssystem befinden, das **Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei der Berechnung der Abfertigung berücksichtigt** werden. Dies bedeutet bei einer 25-jährigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ein Plus von zwei Monatsentgelten.

Bei der Berechnung der **Überstunden** ist nun bei Beamten und Vertragsbediensteten auch die **Personalzulage** miteinzubeziehen.

Eine noch sehr junge, aber wesentliche Neuerung in der 38. K-DRG-Novelle ist die **Wiedereingliederungsteilzeit**. Ein/e Gemeindemitarbeiter/in kann nach mindestens sechswöchiger Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unfall beantragen, dass die regelmäßige Wochendienstzeit für mindestens einen Monat bis maximal sechs Monate um mindestens ein Viertel bis maximal zur Hälfte reduziert wird.

Vorgesetzte haben bei Beamten im Falle eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubs oder eines absehbaren Ausscheidens von Mitarbeiter/innen aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis rechtzeitig unmissverständlich

und nachweislich darauf hinzuwirken, dass ihre Mitarbeiter/innen den **Erholungsurlaub in Anspruch nehmen** können und auch tatsächlich in Anspruch nehmen. Erholungsurlaub verfällt nicht, wenn es Vorgesetzte oder die Dienstbehörde unterlassen haben, rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch den jeweiligen Bediensteten hinzuwirken.

Für alle Bedienstete im neuen Dienstrecht relevante Änderungen:

Bei der **Überstellung in eine höhere Gehaltsklasse** wurde mit der 29. K-DRG-Novelle in **§ 80 Abs. 2 K-GMG** eine „Schutzbestimmung“ geschaffen. Ist das Gehalt in der höheren Gehaltsklasse nach der Ermittlung des neuen Vorrückungstages und der sich ergebenden neuen Gehaltsstufe in der höheren Gehaltsklasse nicht um zumindest 50 Euro über dem Gehalt der bisherigen, niedrigeren Gehaltsklasse, erfolgt die Einstufung in jene Gehaltsstufe der neuen Gehaltsklasse, deren Gehalt zumindest 50 Euro über dem Gehalt der bisherigen Einstufung liegt. Werden mehrere Gehaltsklassen auf einmal übersprungen, so ist dieser Betrag mit der Anzahl der übersprungenen Gehaltsklassen zu vervielfachen.

Die in § 87 Abs. 4 K-GMG verankerte **Frist** im Zusammenhang mit dem **Anspruch auf eine Pauschalprämie** in Höhe von 2,5 % des Monatsbezuges und der Sonderzahlungen abzüglich der Kinderzulage und der Leistungsprämie (§ 88 Abs. 5 K-GMG) wurde von 32 Wochen auf acht Monate geändert.

Was brachte die 30. K-DRG-Novelle? Nach Art. 17 der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist unter bestimmten Voraussetzungen ein Abweichen von der täglichen Ruhezeit möglich. Der Gesetzgeber hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und sieht nun ein **Abgehen von der täglichen Ruhezeit in Ausnahmefällen** für Gemeindemitarbeiter/innen zur Vorbereitung von und Teilnahme an Sitzungen der Gemeindeorgane vor. Den Bediensteten stehen hierfür Ersatzruhezeiten zu.

Hinsichtlich der Änderung im Bereich der Bemessungsgrundlage für die **Urlaubersatzleistung** gelten auch für § 61 K-GMG die Ausführungen zu § 61 K-GVBG. Bei vollständigem Verbrauch des aktuellen Jahresurlaubs wurde die Möglichkeit geschaffen, einen **Teil des Urlaubsanspruches** aus dem folgenden in das aktuelle Kalenderjahr **vorzuziehen**. Die Ausführungen zur **Familienhospizkarenz** zu § 38a Abs. 4 K-GBG gelten auch für § 61 Abs. 4 K-GMG. Durch Einfügen eines § 68a K-GMG gelten die Vorschriften über die **Frühkarenz** auch für Gemeindemitarbeiter/innen. Die Frühkarenz wird auch im Rahmen der Abfertigung (§ 101 Abs. 3 K-GMG) berücksichtigt.

Ein **befristetes Dienstverhältnis** darf einmalig befristet **verlängert** werden, wobei die Verlängerung nicht mehr nur um max. zwölf Monate erfolgen darf, sondern **um bis zu zwei Jahre**. Eine **Rückstufung** ist im K-GMG nur dann um mehr als eine Gehaltsklasse zulässig, wenn der/die betreffende Gemeindemitarbeiter/in zustimmt. Damit wird dem vereinzelten Wunsch von Bediensteten entsprochen, die das Ausmaß der Verantwortung reduzieren möchten.

Mit der nächsten (39.) K-DRG-Novelle sollen **neue Zuordnungskriterien für die Einstufung von Führungskräften/Amtsleiter/innen**, drei **zusätzliche Gehaltsvorrückungen im 5-Jahres-Abstand** für alle K-GMG-Bediensteten, die „Kleingemeinde-Regelung“ als neuer Standard bei der **Leistungsprämienberechnung** (Entfall der Prämientöpfe mit der fünfprozentigen Prämienobergrenze und Abschaffung der Abhängigkeit der eigenen Leistungsprämienhöhe vom Bewertungsergebnis der Kolleg/innen im selben Prämientopf) sowie eine detailliertere Abstimmung der Prämienhöhe auf das jeweilige Bewertungsergebnis und ein **Auslagenersatz sowie pauschale Überstundenabgeltung für Außentrauerungen am Wochenende für Standesbeamte** auch im K-GMG (analog zur Regelung im Altsystem) eingeführt werden. Weitere Verbesserungen unter dem Motto „Verbesserung der **Work-Life-Balance**“ sollen die nächste Dienstrechtsnovelle ergänzen. Damit soll der Gemeindedienst – neben unserer Forderung nach einer Anhebung der Gehaltsansätze – auch im nicht monetären Bereich attraktiver gestaltet werden, gerade auch mit Blick auf die bevorstehende Verknappung der Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung und der Konkurrenz um die besten Mitarbeiter/innen mit der Privatwirtschaft und dem Landesdienst.

Für Amtsleiter/innen relevante Änderungen im Dienstrecht:

Für **Amtsleiter/innen** im Anwendungsbereich des K-GMG soll mit der nächsten (39.) K-DRG-Novelle eine **neue Zuordnungssystematik (neue Zuordnungskriterien) für die Stellenzuordnungen** eingeführt werden, dies u.a. auch aufgrund der Tatsache, dass die Anforderungen an diese Funktion stetig steigen (Haftungsrisiko!) und die üblicherweise geforderte Ausbildung in den meisten Gemeinden bei Stellennachbesetzungen auf akademischem Niveau liegt.

Für Standesbeamte relevante Änderungen im Dienstrecht:

Auch für **Standesbeamte im K-GMG** wird nach Vorbild des Alt-Dienstrechts ein **Auslagenersatz** und eine **pauschale Überstundenabgeltung für Außentrauerungen am Wochenende** (analog zur Regelung im Altsystem) eingeführt, wobei man für den Auslagenersatz zumindest fünf Trauerungen im Jahr durchführen muss.

Für Handwerker und Saisonbedienstete relevante Änderungen im Dienstrecht:

Seit August 2015 gebührt bei Bereitschaftsdienst jedem/jeder eine Entschädigung, somit nicht mehr wie zuvor nur eingeschränkten Bedienstetengruppen (z.B. Winterdienst), sondern allen, die Bereitschaftsdienst leisten, somit auch Bediensteten in der Wasserversorgung, die zuvor keine Bereitschaftsentschädigung erhalten hatten.

Für die **Saisonbediensteten** konnte mit der 29. K-DRG-Novelle durch die **Anrechnung der Berufserfahrung (§ 82 K-GMG)** eine wesentliche Verbesserung erreicht werden. Saisonkräften, die wiederholt befristete Dienstverhältnisse zu einer Gemeinde eingehen, war es bislang nicht möglich, in eine höhere Gehaltsstufe vorzurücken. Nunmehr kommen auch Saisonkräfte bei mehrmaliger Wiederkehr in den Dienst einer Gemeinde in den Genuss von Vorrückungen. Saisonkräfte mit einer Dienstzugehörigkeit zwischen 13 und 26 Wochen erhalten pauschal sechs Monate angerechnet, während bei kürzerer Beschäftigung (unter 13 Wochen) bzw. bei längeren Anstellungen (über 26 Wochen) jeweils die tatsächlich in der Gemeinde verbrachte Dienstzeit angerechnet wird.

Für Pflegebedienstete relevante Änderungen im Dienstrecht:

Dienstpläne wurden in der Vergangenheit sehr kurzfristig bekannt gegeben. Seit der 35. K-DRG-Novelle müssen Sozialhilfeverbände die **Diensteinteilung bis zum 15. des Vormonats für das ganze nachfolgende Monat** festlegen.

Zur administrativen Erleichterung wird der **Durchrechnungszeitraum bei Schichtdienst** (anzutreffen z.B. in den Sozialhilfeverbänden) von vier Wochen auf einen ganzen Monat geändert. Ein Zeitguthaben darf fünfzehn Stunden im Durchschnittszeitraum nicht überschreiten. Das Zeitguthaben ist im nächsten Durchrechnungszeitraum auszugleichen. Ist der Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die Stunden als Überstunden abzugelten.

Anzumerken ist, dass es seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die klare Ansicht gibt, dass Gemeindebedienstete, die in Pflegeheimen beschäftigt sind, ex lege (kraft Gesetz) nach Art. V § 2 Z 11 in den Geltungsbereich des Art. V des BGBl. 473/1992 (Schutzmaßnahmen für das Krankenpersonal) fallen. Somit fallen Bedienstete in den Pflegeheimen, welche auf einer **Pflegestation** arbeiten unter das **Nachtschwerarbeitsgesetz**. Es ist keine gesonderte Verordnung dafür notwendig. Diesen Bediensteten gebührt für geleistete Nachtdienste ein zusätzliches Zeitguthaben von zwei Stunden.

In den letzten Jahren wurde es zusehends schwieriger, Pflegepersonal zu finden bzw. langfristig im Dienst zu halten. Mit dem K-GMG hat die Personalfuktuation in diesem Bereich zugenommen. Es war daher höchst an der Zeit, entlohnungstechnisch nachzubessern. Die Entlohnungsunterschiede zwischen den Pflegekräften in den KABEG-Spitälern und jenen in den Sozialhilfeverbänden waren im Rahmen der Evaluierung des K-GMG ein zentraler Verhandlungsgegenstand. Die von youunion und Kärntner Gemeindebund bereits 2018 ausverhandelte Aufzählung für Pflegebedienstete im K-GMG auf das Niveau des K-Schemas der KABEG sollte mit 1. Jänner 2021 umgesetzt werden. Aufgrund des Fristenlaufs trat die entsprechende Regelung jedoch erst mit März 2021 in Kraft und kurz darauf trat auch die Novelle der K-GNBV in Geltung, sodass die so genannte „**besondere Pflegedienstzulage**“ ab 1. April 2021 Bediensteten der Berufsgruppen „Pflegehilfe“ und „Pflegefachdienst“ gebührt. Bedienstete im Altsystem haben die Möglichkeit gem. § 126 K-GMG ins neue Dienstrecht zu optieren. Eine

Optionsberechnung ist hilfreich bei der Entscheidung, aber keine Voraussetzung für die Abgabe einer Optionserklärung gegenüber dem Dienstgeber. Die „besondere Pflegedienstzulage“ für Pflegebedienstete im Anwendungsbereich des K-GMG stellt somit keine Benachteiligung der Pflegebediensteten nach dem K-GVBG dar. Wir weisen darauf hin, dass es die für die Pflegebediensteten nach dem K-GMG nunmehr eingeführte Aufzählung auf das K-Schema der KABEG-Spitäler in einigen Kärntner Sozialhilfeverbänden für die Bediensteten nach dem K-GVBG bereits seit Jahren gibt. Bedienstete nach dem K-GMG werden demnach nicht bessergestellt als ihre Kolleg/innen im K-GVBG, vielmehr zieht die bislang niedrigere Entlohnung im K-GMG im Vergleich zum K-GVBG und zum K-Schema endlich nach.

Für Ferialarbeiter/innen relevante Änderungen im Dienstrecht:

Die Ausnahme der Ferialarbeiter/innen vom Regelungsbereich des K-GMG im Bereich der Überstunden wurde mit der 35. K-DRG-Novelle aufgehoben, sodass **Ferialarbeiter/innen** künftig auch eine **Überstundenabgeltung** erhalten, wenn sie Überstunden leisten.

Für ehrenamtlich Tätige relevante Änderungen im Dienstrecht:

Mit der 35. K-DRG-Novelle gilt die Teilnahme von Bediensteten an einem Einsatz einer nach dem Kärntner Rettungsdienst-Förderungsgesetz anerkannten Rettungsorganisation oder am Einsatz einer Freiwilligen Feuerwehr als gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst. Für die Dauer des Einsatzes sind die Bezüge weiter zu bezahlen. Zudem gebührt den Bediensteten pro Jahr ein Sonderurlaub im Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit für die Absolvierung von Fortbildungen im Rahmen der Tätigkeit bei einer oder mehreren nach dem Kärntner Rettungsdienstförderungs-gesetz anerkannten Rettungsorganisationen oder im Rahmen der Tätigkeit bei einer Freiwilligen Feuerwehr.

Achtung! Häufige Irrtümer betreffend das Kärntner Dienst- und Besoldungsrecht:

Auch in der abgelaufenen Tätigkeitsperiode haben wir wiederholt (auch am Wege unseres Mitgliedermagazins „ZurSache“) auf immer wieder auftretende Irrtümer betreffend das Gemeindedienst- und Besoldungsrecht hingewiesen. So scheint es immer noch nicht in allen Gemeinden angekommen zu sein, dass die **bezahlte Ruhepause** im Ausmaß von täglich einer halben Stunde allen Bediensteten und somit auch den Bediensteten im K-GMG zusteht.

Auch der Anspruch auf **Bereitschaftschädigung** gebührt (unabhängig vom Dienstrecht) allen Bediensteten, die Bereitschaftsdienst leisten. Die Einschränkung auf

den Straßenwinterdienst und die Bestattung wurde 2015 auch im alten Dienstrecht gestrichen, sodass von da an jede/r mit Bereitschaftsdienst auch Anspruch auf eine Bereitschaftsentschädigung hat.

Viele Bedienstete waren bislang nicht informiert über den Rechtsanspruch auf Abschluss eine **Betrieblichen Kollektivversicherung** gem. § 72 K-GMG. In manchen Organisationen wurde den Gemeindemitarbeiter/innen der Abschluss einer BKV erst ermöglicht, nachdem wir wiederholt auf diesen Rechtsanspruch hingewiesen haben.

Leider wird in manchen Gemeinden darauf „vergessen“, dass auch **Saisonbedienstete** Anspruch auf eine Leistungsprämie haben (bis 8 Monate Beschäftigungsdauer 2,5 % **Pauschalprämie**).

Ein **Sonn-/Feiertagszuschlag** für Sonn- und Feiertagsarbeit gebührt Bediensteten, die z.B. am Sonntag bei Wahlen im Einsatz sind oder dringende Reparaturarbeiten durchzuführen haben.

Bei **Ausgliederungen** wird Bediensteten von Dienstgeberseite fälschlicherweise mitgeteilt, sie müssten ihr Dienstverhältnis zur Gemeinde beenden, um beim neuen Betreiber ein neues Dienstverhältnis beginnen zu können. Das ist jedoch nicht notwendig. Dadurch kann man seinen Kündigungsschutz verlieren. Für Ausgliederungen gibt es **Zuweisungsbestimmungen**, die bestehende Bedienstete schützen, wenn z.B. der Kindergarten seitens der Gemeinde ausgegliedert wird.

Man glaubt es kaum, aber immer noch werden in manchen Gemeinden die **Vorrückungen bei Vertragsbediensteten** nach dem K-GVBG von Entlohnungsstufe 4 nach 6, 9 nach 11 und von 14 nach 17 nicht berücksichtigt. Ebenso kommt es immer wieder vor, dass Bediensteten eine etwaige **Verwendungszulage** oder die **Verwaltungsdienstzulage** nicht ausbezahlt wird, dass Bedienstete als „**Stundenlöhner**“ abgerechnet werden usw. Das ist rechtswidrig und zwar sowohl bei Saisonkräften in Freizeitbetrieben wie Bädern als auch bei durchgehend beschäftigten Mitarbeiter/innen. Bedienstete haben das Recht auf eine Einstufung und ein im Vorhinein fixiertes Beschäftigungsausmaß. Eine Entlohnung nach Stundenanfall ist nicht zulässig. Das Risiko von Schlechtwetter (z.B. bei Bädern) oder ein wechselnder Arbeitsanfall sind der Risikosphäre des Dienstgebers zuzurechnen und dürfen nicht auf die Dienstnehmer/innen abgewälzt werden. Außer im Falle von Aushilfen (z.B. Krankenstandsvertretung von Reinigungskräften im Ausmaß von wenigen Tagen) gibt es im Gemeindedienst keine „Stundenlöhner“. Ausgefallene Dienstzeiten, welche die Bediensteten nicht beeinflussen können, gehen zulasten des Arbeitgebers.

Immer wieder fällt auf, dass es selbst profunden Juristen entgangen zu sein scheint, dass ein **Jubiläumsgeld für Beamte und Vertragsbedienstete** weiterhin nach 25 Jahren im öffentlichen Dienst gebührt und nicht wie immer wieder behauptet wird erst nach 28 Jahren (LGBl. 82/2011). Das gleiche gilt für den erhöhten **Anspruch auf Urlaub nach dem K-GVBG und K-GBG**, welcher vom Vorrückungsstichtag ausgehend nach 25 Jahren gebührt und nicht wie fälschlicherweise immer wieder gesagt wird erst nach 28 Jahren. Die verlängerte „Wartefrist“ gilt nur für jene Fälle, in welchen ein Antrag auf Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages gestellt wurde.

Es gibt Gemeinden, in denen die **Personalzulage** handwerklichen Bediensteten vorenthalten wird. Personal- und Verwaltungsdienstzulage gebühren jedoch allen Bediensteten im alten Dienstrecht, somit auch Handwerkern.

Mitarbeiter/innen mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit oder solche, die über **Beschäftigungsprogramme** beschäftigt werden, dürfen nicht abgekoppelt von ihrem tatsächlichen Tätigkeitsbereich pauschal in eine der untersten Gehaltsklassen (z.B. Stellenwert 15 oder 18) eingestuft werden. Sie müssen eine **tätigkeitsbezogene Einstufung** erhalten. Auch nicht zulässig sind **fixe Stundenlöhne** oder **pauschale Monatslöhne**, welche mitunter Jahre lang oder überhaupt nie angehoben werden (keine Biennalsprünge, keine jährlichen Lohnerhöhungen). Bedienstete der Gemeinden und Gemeindeverbände müssen zwingend nach dem Gemeindedienstrecht beschäftigt werden. Ein **Wahlrecht bei Anwendung des Dienstrechts** (K-GVVG bzw. K-GMG) haben nur **Saisonbedienstete**, die zuvor schon mindestens einmal für eine Saison in der Gemeinde beschäftigt waren.

Nicht zulässig ist die Kündigung von Bediensteten, die ihre Pension zwar schon antreten könnten, allerdings von sich aus noch gerne weiterarbeiten möchten, solange die betreffende Person das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht hat. Erst **mit Erreichen des 65. Geburtstages** ist eine **Beendigung des Dienstverhältnisses** seitens des Dienstgebers zwecks **Pensionsantritt** des Bediensteten rechtlich zulässig.

Covid-19 & das Kärntner Gemeindedienstrecht:

Auch während der Covid 19-Ausgangsbeschränkungen war das Landessekretariat der yunion _ Kärnten durchgehend besetzt und für die Mitglieder da. Die erste Zeit während des Corona-Shutdown herrschte vielerorts große Unsicherheit hinsichtlich des Schutzes vor Ansteckung ebenso wie zur Frage, zu welchen Lasten Zeiten gehen, in welchen nicht gearbeitet wurde.

Teilweise wurde der Dienstbetrieb eingeschränkt und die Bediensteten wurden nach Hause geschickt, da während der Covid-19-Krise weniger Arbeitsanfall herrschte (kein Parteienverkehr, keine Bauverhandlungen, kein regulärer Kindergartenbetrieb usw.). Es häuften sich die Anfragen zur Problematik, ob diese Zeit als **Urlaub, Zeitausgleich oder Sonderurlaub** gelte.

Grundsätzlich galt es die Dienstnehmer bestmöglich zu schützen, war dies am Arbeitsplatz nicht möglich bzw. kam es zu einem **eingeschränkten Dienstbetrieb** musste nach Möglichkeit ein **Homeoffice-Arbeitsplatz** eingerichtet werden. In jenen Fällen, in welchen dies nicht möglich war kam diese freie Zeit einem **Verzicht auf die Arbeitsleistung** gleich und musste vom Dienstgeber getragen werden (Sonderurlaub).

Dies galt bis zum 10. April 2020. Ab diesem Tag war es rechtlich zulässig, dass der **Dienstgeber einseitig** (unter bestimmten Voraussetzungen) **den Verbrauch von bis zu zwei Wochen Zeit- und Erholungsurlaubsguthaben anordnen** darf. Ermöglicht wurde dies durch das **Kärntner Covid-19-Gesetz**, das am Gründonnerstag im Kärntner Landtag beschlossen wurde. Das Ausmaß bezieht sich auf ein Kalenderjahr,

wobei die Regelung nach dem 31.12.2020 außer Kraft treten sollte, jedoch – ohne Einbindung der Sozialpartner – seitens des Landesgesetzgebers noch bis 31.12.2021 verlängert wurde (**§ 61 Abs. 8a K-GMG**).

In einzelnen Gemeinden gab es fragwürdige Ideen wie z.B. das Herabsetzen des Beschäftigungsausmaßes, die Karenzierung unter Entfall der Bezüge oder gar die Kündigung von Bediensteten, welche zwar im Gemeindedienst rechtlich nicht zulässig ist, vereinzelt aber bei in Gesellschaften beschäftigten Bediensteten tatsächlich vollzogen wurde, wobei sich hier auch die Frage stellte, ob die betreffenden Bediensteten überhaupt in einer Gesellschaft hätten angestellt werden dürfen.

Als younion haben wir mit dem Kärntner Gemeindebund alle **dienstrechtlichen Rundschreiben**, welche durch das Gemeinde-Servicezentrum erstellt und sodann per E-Mail an die Gemeinden und Gemeindeverbände ausgeschickt wurden, im Vorfeld abgestimmt. Durch dieses sozialpartnerschaftliche Vorgehen konnten wir vermeiden, dass es zu einer Verunsicherung durch unterschiedliche Auskünfte kommen konnte.

Unklarheit herrschte häufig dahingehend, ob die von der Bundesregierung in den Medien angekündigten Maßnahmen für den Gemeindebereich gelten. Bei den meisten der medial angekündigten Regelungen waren Gemeinden und Gemeindeverbände schlussendlich ausgenommen, ebenso wie der Bund und die Länder. Bei einzelnen Maßnahmen gab es zudem keine unmittelbare Anwendbarkeit der vom Bund beschlossenen Maßnahmen, sondern musste erst vom Kärntner Landtag das Landes- und Gemeindedienstrecht geändert werden.

Folgende von der Bundesregierung angekündigte Corona-Regelungen gelten nicht für die Gemeinden, Gemeindeverbände, Betriebe mit marktbestimmter Tätigkeit sowie sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts oder politische Parteien (sehr wohl aber für ausgegliederte Einheiten von Gemeinden wie AGs, GmbHs, OGs):

- **Kurzarbeitsregelung** zur Vermeidung von Kündigungen;
- **Sonderbetreuungszeit** im Ausmaß von bis zu drei Wochen für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr;
- **Freistellung vom Dienst für Angehörige der Corona-Risikogruppe.**

Sofern eine Gemeinde wegen Betreuungspflichten oder Zugehörigkeit zur Corona-Risikogruppe Bedienstete dennoch vom Dienst freigestellt bzw. Sonderurlaub gewährt hat, erhielt sie vom Bund bzw. der Sozialversicherung keine Refundierung der Personalkosten.

Infolge der Corona-Krise kam es zu einer Änderung des Landes- und Gemeindedienstrechts, im Übrigen ohne Einbeziehung der younion und des Kärntner Gemeindebundes. Das **Kärntner Covid 19-Gesetz, LGBl. 29/2020**, ist am 10. April 2020 in Kraft getreten und sieht u.a. die Möglichkeit der **Anordnung von Homeoffice** vor. Der Unfallversicherungsschutz im Bereich des Homeoffice war bislang gesetzlich nicht eindeutig geregelt. Daher wurde vom Bundesgesetzgeber explizit auch die Homeoffice-Tätigkeit in den Deckungsbereich der Unfallversicherung einbezogen und das Homeoffice als Arbeits- bzw. Dienststelle definiert. Der Versicherungsschutz gilt

für ab 11. März 2020 eingetretene Versicherungsfälle, wobei die Regelung mit 31. Dezember 2020 außer Kraft treten sollte. Im Laufe des Jahres 2021 sollte dann die angekündigte Regelung des Bundes vorliegen.

Nach dem Kärntner Covid 19-Gesetz darf der Dienstgeber nunmehr bei karenzierten Bediensteten im Falle einer Katastrophe oder eines anderen öffentlichen Notstandes auch einseitig die **Wiederaufnahme der dienstlichen Tätigkeit bei karenzierten Bediensteten** anordnen, wenn dies aus besonderen dienstlichen Interessen erforderlich ist, wobei dies nicht für Karenzurlaube nach elternschutzrechtlichen Bestimmungen und für Pflegezwecke gilt.

Die seitens der Dienstnehmer/innen dem/der Dienstgeber/in gegenüber bestehenden Meldepflichten wurden um **meldepflichtige Krankheiten** im Sinne des Epidemiegesetzes erweitert, d.h. man muss eine etwaige Covid 19-Infektion dem Dienstgeber melden. Weiters wurden gewisse Fristen erstreckt, sodass der **Fortlauf von gesetzlichen Verjährungs- und Verfallfristen betreffend Ansprüche aus einem Dienstverhältnis vorübergehend gehemmt** wurde.

Bei Urlaubsreisen in Länder mit **Reisewarnung (ab Sicherheitsstufe 5)** könnte es zu dienstrechtlichen Problemen kommen (z.B. Entgeltfortzahlung, Dienstzeit), wenn man sich mit Covid 19 infizieren bzw. in Quarantäne muss. Vorsicht ist bei Reisewarnungen ab Stufe 5 geboten, wobei auch die Frage nach einem etwaigen grob fahrlässigen Verhalten geprüft wird.

Das Ansteckungsrisiko kann auch mittels **Homeoffice** minimiert werden (seit der letzten Dienstrechtsnovelle kann Telearbeit in Krisensituationen vom Dienstgeber angeordnet werden) oder – wo das nicht möglich ist – sind durch entsprechende Maßnahmen an der Arbeitsstätte Bedingungen für die Erbringung der Dienstleistung zu schaffen, welche sicherstellen, dass ein Ansteckungsrisiko mit Covid-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen wird (Sicherheitsabstand, Mund-Nasen-Schutz, Desinfektion, getrennte Arbeitsteams, Plexiglasscheiben, kein Parteienverkehr, kein Zutritt für Eltern im Kindergarten, ...).

Dienstgeber haben aufgrund ihrer **Fürsorgepflicht** dafür Sorge zu tragen, beruflich bedingte Unfälle und Erkrankungen zu vermeiden. Risikogruppenangehörige haben die Möglichkeit, dem Dienstgeber ein ärztliches Covid-19-Risiko-Attest vorzulegen, was jedoch noch nicht zwingend eine Dienstfreistellung bewirken muss. Sind Homeoffice und der **Schutz an der Arbeitsstätte** nicht möglich, verbleibt als letzte Möglichkeit eine **freiwillige Dienstfreistellung von Risikogruppenangehörigen** (Gewährung von **Sonderurlaub**).

Sofern vorübergehend weniger Arbeit anfällt, können Dienstgeber ihren Bediensteten zeitlich befristet die **Konsumation von insgesamt bis zu zwei Wochen Erholungsurlaub** aufgeteilt auf das gesamte Kalenderjahr anordnen, wobei diese Regelung mit 31.12.2021 ausläuft (**§ 61 Abs. 8a K-GMG**). Bei **Verzicht auf die Dienstleistung** durch den Dienstgeber geht die Zeit – wenn Urlaubstage bereits verbraucht wurden – nicht zulasten des Urlaubsguthabens (**Sonderurlaub**).

Personen mit positivem Covid-19-Testergebnis werden wie auch Kontaktpersonen der Kategorie I durch Bescheid für die Dauer von zehn Tagen behördlich abgesondert (**Heimquarantäne**), wobei hier unabhängig davon, ob ein positives oder negatives Testergebnis vorliegt, das Entgelt im vollen Ausmaß vom Dienstgeber weiter zu bezahlen ist. Bei Kontaktpersonen der Kategorie II wird seitens der Gesundheitsbehörde kein Bescheid ausgestellt. Hier gibt es lediglich Verhaltensempfehlungen. Begibt sich eine **Kontaktperson der Kategorie II freiwillig in Heimquarantäne**, besteht **keine Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers** (in Frage kommen hier Homeoffice, Zeitausgleich für geleistete Überstunden, Vereinbarung von Erholungsurlaub, bezahlte oder nicht bezahlte Dienstfreistellung).

Magistrat Klagenfurt – Weitere Nulllohnrunde im Jahr 2017 verhindert, Ausgliederungen in Gesellschaften



Statt der ursprünglich vom Klagenfurter Gemeinderat beschlossenen Nulllohnrunden in den Jahren 2016 und 2017, welche laut Stadtpolitik zur Haushaltskonsolidierung erforderlich gewesen sein sollen, konnte erreicht werden, dass es schlussendlich bei „nur“ einer Nulllohnrunde im Jahr 2016 geblieben ist, mit welcher die Magistratsbediensteten ihren Beitrag zur Haushaltssanierung geleistet und damit die Wiederaufnahme von 100 Saisonkräften ermöglicht haben. Ab dem Jahr 2017 erhielten jedoch auch unsere Klagenfurter Kolleg/innen wieder regulär ihre jährlichen Gehaltserhöhungen. Obgleich wir die Nulllohnrunde 2016 nicht zu verantworten haben, sondern die Stadtpolitik, die sich nicht davon abbringen ließ, haben wir leider einige Mitglieder verloren. Somit bezahlten nicht nur die Bediensteten des Magistrats Klagenfurt, sondern auch unsere Gewerkschaft, den Preis für die jahrzehntelange Misswirtschaft der Klagenfurter Stadtpolitik.

Der Stadtsenat der Landeshauptstadt beschloss im April 2019 die Gründung von drei Gesellschaften. Es sollte zu einer **Ausgliederung** des **Ordnungsamtes**, des **Seniorenheims Hülgerthpark** und des neuen **Klagenfurt Festivals** kommen. Im Widerspruch zur langjährigen Tradition wurden diese Maßnahmen im Vorfeld nicht mit den Sozialpartnern besprochen.

Der Vorsitzende der Hauptgruppe I, Koll. Gerd Laussegger, forderte daraufhin in einem offenen Brief an Bürgermeisterin Dr. Mathiaschitz und Vizebürgermeister Pfeiler Aufklärung und Information darüber, was besagtes Vorgehen für die betroffenen Kolleg/innen bedeutet und ob weitere Auslagerungen geplant sind. Außerdem wies Koll. Laussegger darauf hin, dass die gewählte Vorgehensweise (betroffene Mitarbeiter/innen, Personalvertretung und Gewerkschaft haben aus den Medien über die geplanten Auslagerungen erfahren) zu einer massiven Verunsicherung unter den Bediensteten geführt hat.

Obwohl die Politik bereits eines Besseren belehrt wurde, werden Privatisierungen und Auslagerungen in Gesellschaften mancherorts seitens der Politik immer noch als die Lösung schlechthin für die Bewältigung wirtschaftlicher Probleme betrachtet. Man sollte diesbezüglich jedoch die Empfehlungen des Rechnungshofes im Bericht über die Landeshauptstadt vom September 2018 lesen. Darin empfiehlt der Rechnungshof die **Wiedereingliederung von Gesellschaften** in den Stadthaushalt und die **Rückführung einer Gesellschaft** in das Eigentum der Stadt.

Veranstaltungen, Aktionen, Kampagnen

Österreichischer Gemeindetag 2016 in Klagenfurt



**Die younion
am 6. und 7. Oktober 2016 beim
Österreichischen Gemeindetag**

Am **6. und 7. Oktober 2016** ging am Messegelände Klagenfurt der Österreichische Gemeindetag über die Bühne. Knapp 2.500 Gemeindevertreter/innen aus allen Bundesländern trafen sich, um gemeinderelevante Themen zu diskutieren (z.B. Stellung der Gemeinden im ländlichen Raum, interkommunale Zusammenarbeit, ...). Der Finanzausgleich war das prägende Thema des Referats des damaligen Finanzministers Dr. Schelling. Auf der Rednerliste standen zudem LH Dr. Kaiser, LH-Stv. Dr. Schaunig, der damalige Präsident des Österreichischen Gemeindebundes Präs. Prof. Mödlhammer, der damalige Präsident des Kärntner Gemeindebundes Präs. Bgm. Stauber sowie die damalige Bgm. Dr. Mathiaschitz. Die younion war mit einem Info-Stand auf der Kommunalmesse vertreten. Die Kollegen Michael Novak und Sabine Horsak verteilten unterstützt vom Landessekretariat Info-/Werbematerialien. Zudem wurden Interessierte am younion-Stand mit Kaffee verwöhnt, während sie sich über unsere Mitgliederkampagne „Wir sind da!“ und unsere Gewerkschaft informieren und an einem Gewinnspiel teilnehmen konnten.

Solidarität der younion _ Kärnten durch Teilnahme an Demonstrationen

Die Landesgruppe Kärnten hat sich auch in der abgelaufenen Funktionsperiode an Demonstrationen beteiligt und damit Solidarität mit den Anliegen der jeweils betroffenen Bedienstetengruppe sowie mit den Kolleg/innen aus anderen Bundesländern bzw. anderen Fachgewerkschaften gezeigt. Durch die gemeinsame Stärke können die Anliegen der arbeitenden Bevölkerung öffentlichkeitswirksam sichtbar gemacht und dadurch besser vertreten werden.





Die yunion bei der Pflegedemo in Klagenfurt

Am 12. Mai 2017 folgten in Klagenfurt Angehörige der Pflegeberufe einem Aufruf mehrerer Gewerkschaften, für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Lohn zu demonstrieren. Unterstützt wurde der Demonstrationzug, der beim ÖGB-Haus seinen Ausgang nahm, auch von Mitarbeitern und FunktionärInnen der yunion. Ziel war es, die Installierung einer neuen Heimverordnung für Kärnten und eine Anhebung der Entlohnung zu erreichen. Darüber hinaus wurden von der yunion im Rahmen eines Projekts in den Sozialhilfeverbänden Vorträge zum neuen Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) angeboten.



Vertreter der younion _ Kärnten bei der Demo gegen das neue Arbeitszeitgesetz am 30. Juni 2018 in Wien

younion Maskenverteilungsaktion

Im Mai und im Juni 2020 besuchten die Landesfrauenvorsitzende Sabine Kulterer und die Pensionistenreferentin Inge Gasper mehrere Gemeinden, um diese mit Mund- und Nasenschutzmasken der younion zu versorgen. Organisiert wurde diese Kampagne von unserem Landessekretär. Dieser Rahmen wurde auch dafür genutzt, um in den Gemeinden persönlich zu erscheinen und vor Ort vieles besprechen zu können, was sonst oftmals zu kurz kommt. Es konnten viele Vorteile einer Gewerkschaftszugehörigkeit erörtert, Fragen gleich direkt abgeklärt, und neue Mitglieder gewonnen werden. Interessant waren auch die Einblicke in das Gemeindeleben während Corona. In vielen Gemeinden gab es Führungen durch die Räumlichkeiten, und oftmals wurde dann bei einem gemeinsamen Essen oder Kaffee und Kuchen über die gewerkschaftliche Arbeit in Zusammenhang mit den Gemeinden gesprochen.



In der Gemeinde St. Veit an der Glan



In der Gemeinde Frauenstein

Kampagne 1% vom BIP für Bildung



Mit vereinten Kräften für Bildung

1. yunion Frauenfest in Cap Wörth

Am 28. Juni 2019 fand das erste yunion Frauenfest statt, zu dem sich knapp 40 Personen im Jugend- und Familiengästehaus Cap Wörth einfanden. Entwickelt wurde die Idee vom Landesfrauenvorstand, der auch für den reibungslosen Ablauf im Vorfeld verantwortlich war.



yunion Frauenfest am 28. Juni 2019 in Cap Wörth



Exklusive Filmvorführung für die Kärntner Gewerkschaftsfrauen am Internationalen Frauentag, dem 06.03.2020

Aktive Frauenarbeit in der Landesgruppe Kärnten



Romana Scharf
Frauenvorsitzende
von 09.07.2015 – 07.04.2016



Birgit Gruber
Frauenvorsitzende
von 07.04.2016 – 20.01.2019

19. Februar 2019

Vorsitzübernahme Sabine Kulterer von Birgit Gruber

younion
Die Daseinsgewerkschaft





Sabine Kulterer
Frauenvorsitzende
seit 19.02.2019

Konferenzen

09. Juli 2015

Die 6. Landesfrauenkonferenz fand im Hotel Werzer`s in Pörschach statt. Romana Scharf, die seit 17.6.2008 Landesfrauenvorsitzende ist, wurde in dieser Funktion erneut bestätigt.



07. April 2016

Außerordentliche Landesfrauenkonferenz durch Rücktritt von Romana Scharf - Neuwahl von Birgit Gruber



6. Mai 2021

1. Kärntner Landesfrauenkonferenz der younion – Wahl von Sabine Kulterer zur gf. Landesfrauenvorsitzenden



Mit der neuen geschäftsführenden Landesfrauenvorsitzenden Sabine Kulterer, die den Vorsitz seit 19.02.2019 inne hat, und am 6. Mai 2021 bei der ersten Hybrid – Landesfrauenkonferenz der youunion Kärnten unter dem Motto „Mit Frauenpower durch die Krise“ wiedergewählt wurde, konnte unsere Gewerkschaft eine Vorsitzende gewinnen, die gleichermaßen mit Kraft, Herz und Verstand ihre Aufgabe erfüllt. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit war mitzuhelfen, dass die Kolleginnen sicher und gesund an ihrem Arbeitsplatz durch die Pandemie kommen. Ein weiterer wichtiger Fokus ihrer Frauenarbeit wird sein, Frauen in den systemrelevanten Bereichen wie beispielsweise in den Kinderbetreuungseinrichtungen und der Pflege zu unterstützen, da es in diesen Bereichen noch sehr viel zu tun gibt. Die Anträge befassten sich u. a. mit der Forderung nach der Nutzung von zumindest 10 Einheiten pro Jahr an Psychotherapie mittels e-card und der Forderung nach einer Aufstockung der Beratungs-, als auch Wohnstellen für Frauen in Not bundesweit.

In den Sitzungen wurden im Berichtszeitraum unter anderem folgende Schwerpunkte und Themen behandelt:

- Gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz
- Projekt Lärmampel
- Altersgerechtes Arbeiten
- Fördern der individuellen Stärken von Frauen
- Projekt: Selbstverteidigung für Frauen
- Transparenz Entlohnung Frauen/Männer
- Lehrlingsoffensive
- Informationsvermittlung Thema Corona
- Thema Lohnnebenkosten und Sozialversicherung
- Kontrolle Kurzarbeitsvereinbarungen
- Wiedereingliederungshilfen
- Fokus auf Jugendarbeitslosigkeit
- Corona-Regeln für Dienstnehmer
- Gesundheitsförderung und -vorsorge
- Maskenverteilungsaktion
- Bildungsoffensive (z. B. 1% für Bildung)

- Kulturförderung (Filmvorführungen, Veranstaltungen, Stadtführungen...)
- Vorbereitung Landesfrauenkonferenz

Projekte wurden nur im Rahmen der Möglichkeiten in Coronazeiten durchgeführt.

Zukunftsvisionen

- ✚ Durchsetzung von Anträgen, damit Mehrfachbelastungen von Frauen in der Krise gut bewältigt werden können.
- ✚ Augenmerk auf Frauen im pädagogischen Bereich und in der Pflege (im Besonderen Aufarbeitung der Auswirkungen der Krise)
- ✚ Lehrlingsoffensive Gemeinden: intensive Mitarbeit und weiterer Ausbau der YOUNG-younion
- ✚ Mitgliederwerbung großflächig, persönlich, intensiv
- ✚ Sport- und Kulturveranstaltungen
- ✚ Landesfrauen-Dankesfest am Wörthersee mit Schwimmen, Wing-Tsun (Selbstverteidigungskurs), Stadtführung Landeshauptstadt,
- ✚ Kegeln, Bogenschießen, Familien-Wandertag, Tanzen, ...

Pensionisten



Inge Gasper
Landespensionistenvorsitzende



Edith Ferrara,
Obfrau Pensionisten Villach

Kollegin Inge Gasper hat seit 01.07.2011 die Funktion der Landespensionistenvorsitzenden inne. Sie hat sich auch in der vergangenen Periode wieder sehr herzlich und umfassend um unsere Pensionist/innen gekümmert. Gemeinsam mit Koll. Edith Ferrara ist sie auch für die Organisation von Pensionistenausflügen zuständig, sowie für sonstige Veranstaltungen und Geburtstagsgratulationen, für die sie in ganz Kärnten unterwegs ist, um den Pensionist/innen zu jedem runden und halbrunden Geburtstag ab 80 Jahren persönlich zum Geburtstag zu gratulieren.

Folgende weitere Veranstaltungen und Ausflüge fanden im Berichtszeitraum statt:

Termine / Veranstaltungen / Ausflüge der Pensionist/innen

- Seniorenclub Villach 2015 (mit Edith Ferrara)
- Landespensionistentreffen beim Seppenbauer in St. Salvator im Juni 2015
- Ausflug in die Weststeiermark ins Gestüt Piber im Juni 2015
- Ausflug der Villacher Pensionisten zum Weißensee im Juli 2015
- Adventjause im Gemeindezentrum Annabichl im Dezember 2015
- Weihnachtsfeier 2015 Pensionisten von ORF und KMSfB, Kantine des ORF
- Weihnachtsfeier 2015 der Villacher Pensionisten im Gasthof Kasino in Villach
- Landespensionistentreffen in Cap Wörth im Mai 2016

- Ausflug zur Kölnbreinsperre im Juni 2016
- Ausflug der Villacher Pensionisten in die Römerstadt Aguntum im Juli 2016
- Herbstausflug zur Reitanlage Kohlweißhof / Magdalensberg September 2016
- Seniorenclub Villach 2016 (mit Edith Ferrara)
- Adventjause im Gemeindezentrum Annabichl im Dezember 2016
- Weihnachtsfeier 2016 der Villacher Pensionisten im Gasthof Bacher in Villach
- Weihnachtsfeier 2016 Pensionisten ORF und KMSfB in der Kantine des ORF
- Teilnahme an der Generalprobe des Landskroner Fasching im Jänner 2017
- Seniorenclub Villach 2017 (mit Edith Ferrara)
- Landespensionistentreffen in Cap Wörth im Mai 2017
- Ausflug Klagenfurter Pensionisten nach Deutschlandsberg inkl. Wildpark Mautern im Juni 2017
- Ausflug Villacher Pensionisten „Granatium – Millstättersee“ im Juli 2017
- Herbstausflug Pensionisten Klagenfurt zum „Forellenwirt Bacher“ am Kirchberg inkl. Führung Talmuseum Klein St. Paul
- Adventjause Gemeindezentrum Annabichl Dezember 2017
- Weihnachtsfeier 2017 der Pensionisten Villach im Gasthof Bacher in Villach
- Weihnachtsfeier ORF-Pensionisten in der Kantine des ORF Dezember 2017
- Frühlingsausflug Pensionisten Klagenfurt zum „Gasthaus Krone“ in Lavamünd mit Führung Museum Liaunig in Neuhaus im Mai 2018
- Ausflug Klagenfurter Pensionisten nach Venzone – Bibione im Juni 2018
- Ausflug Pensionisten Villach zur „Künstlerstadt Gmünd & Malta“ Juli 2018
- Landespensionistentreffen in Cap Wörth im September 2018
- Seniorenclub Villach 2018 (mit Edith Ferrara)
- Adventjause Gemeindezentrum Annabichl Dezember 2018
- Weihnachtsfeier 2018 der Villacher Pensionisten im Gasthof Bacher in Villach
- Seniorenclub Villach 2019 (mit Edith Ferrara)
- Frühlingsausflug in den Landgasthof „Neugebauer“ in Lölling im Mai 2019
- Ausflug nach Bled und Tarvis der Klagenfurter Pensionisten im Juni 2019
- Ausflug der Pensionisten Villach nach Deutschlandsberg im Juli 2019
- Landespensionistentreffen in der Blumenhalle in St. Veit im September 2019
- Weihnachtsfeier 2019 der Villacher Pensionisten im Gasthof Bacher in Villach
- Adventjause 2019 im Gemeindezentrum Annabichl im Dezember 2019

Insbesondere das **alljährliche Landespensionistentreffen** wird sehr gerne besucht. Der younion _ Die Daseinsgewerkschaft ist es ein Bedürfnis, den Kontakt mit ihren pensionierten Mitgliedern zu pflegen, und jedes Jahr ein landesweites Pensionistentreffen zu organisieren (Ausgenommen war die Corona-Zeit). Die ca. knapp 300 Senioren, die mit bereitgestellten Bussen oder Privatfahrzeugen aus allen Regionen Kärntens angereist kommen, haben nach einem Mittagessen die Möglichkeit, an verschiedenen Unternehmungen teilzunehmen, beispielsweise an einer Schifffahrt nach Maria Wörth oder auf den Pyramidenkogel (beim Pensionistentreffen in Cap Wörth), wie auch die Besichtigung der Burg Hochosterwitz oder der Besuch des Museums für Verkehrs- und Stadtgeschichte (beim Pensionistentreffen in der Blumenhalle in St. Veit). Nach den Ausflügen wird Kaffee und Kuchen serviert, bevor dann nach einem gemütlichen Ausklingen des Treffens wieder die Heimreise angetreten wird. Diese regelmäßigen Treffen sind eine gute Gelegenheit, auch im Ruhestand Kontakt zu halten, zu pflegen und aufzufrischen, und auch neue Bekanntschaften zu schließen. Der Austausch mit anderen Pensionisten, das Erfahren von Neuigkeiten, sowie die Möglichkeit, über gemeinsam Erlebtes zu sprechen, lassen diese Treffen immer wieder zu einem ganz besonderen Erlebnis für alle werden.



Landespensionistentreffen September 2018 in Cap Wörth



Landespensionistentreffen September 2018 in Cap Wörth



Landespensionistentreffen September 2019 in der Blumenhalle in St. Veit

Vom 2. – 5. Oktober 2017 fand das **43. Bundespensionistentreffen der yunion**, unter Vorsitz von Reg. Rat Alfred Barton, statt, dieses Mal seit 9 Jahren wieder in Kärnten. Dieses Treffen findet jedes Jahr in einem anderen Bundesland statt, und dient vor allem dem Erfahrungsaustausch. Dieser Erfahrungsaustausch kommt in weiterer Folge den yunion Pensionisten zugute. Insbesondere wurde über gewerkschaftliche Aktivitäten der Pensionisten berichtet - unter anderem auch durch den Landesvorsitzenden Ing. Franz Liposchek und die Landespensionistenreferentin Inge Gasper, die auch, mit tatkräftiger Unterstützung von Präsidiumsmitglied Sabine Kulterer, das Bundespensionistentreffen organisiert hat. Auch die erfolgte Pensionserhöhung der Pensionisten wurde thematisiert. Einer der Höhepunkte war der Empfang der Pensionistenvertreter/innen im Rathaus durch den (damaligen) St. Veiter Bürgermeister Gerhard Mock, sowie die darauffolgende fachkundige Stadtführung durch Präsidiumsmitglied Sabine Kulterer, die den Vertretern der anderen Bundesländer unser schönes Kärnten näherbrachte.



43. Bundespensionistentreffen in Kärnten vom 2. – 5. Oktober 2017

Jugendreferat



Landesjugendbeauftragte der younion Sarah Katholnig

Am 6. März 2020 fand in Wien die **3. Bundesjugendkonferenz** unter dem Motto „Forever young“ statt. Kärnten war mit drei Delegierten, Landesjugendbeauftragte der younion Sarah Katholnig, Michaela Gross, und Anja Salbrechter, vertreten. Michaela Gross wurde in den Bundesvorstand gewählt, Sarah Katholnig zur Vorsitzenden der Bundeskontrolle. Im Rahmen der Konferenz wurden klare Forderungen an die Politik formuliert: Es müssen mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden, und die Gemeinden und Städte müssen sich dazu bekennen. Weiters ist dem Wissenstransfer von den Älteren zu den Jüngeren oberste Priorität einzuräumen, nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Baby-Boomer-Generation in Pension gehen wird und ansonsten viel Wissen verlorengeht. Darüber hinaus ist die Digitalisierung in den Berufsschulen sowie die Anpassung an die Anforderungen ans heutige Berufsleben dringend weiter voranzutreiben.



Die YOUNG yunion bei der 2.und 3. Bundesjugendkonferenz in Wien

Ehrung langjähriger Mitglieder

Unsere Landesgruppe ist stolz darauf, dass es wie in kaum einer anderen Gewerkschaft sehr viele treue Mitglieder mit einer Mitgliedschaft von bis zu 80 Jahren gibt. Diese besondere Treue zu unserer Einrichtung verpflichtet uns dazu, alljährlich eine stimmungsvolle **Jubilarehrung** auszurichten. Diese fand die letzten Jahre im Congress Center in Villach statt, in dessen Rahmen die geehrten Mitglieder eine Urkunde und eine Anstecknadel sowie Einkaufsgutscheine erhielten. Eingeladen werden Mitglieder, deren Mitgliedschaft sich über 25, 40, 50, 60, 70 oder auch 80 Jahre erstreckt. Nach einer Ansprache des Landesvorsitzenden wird jedes geehrte Mitglied einzeln auf die Bühne gebeten, um mit ein paar persönlichen Worten die Urkunde entgegenzunehmen. Musikalisch umrahmt wurden die Feierlichkeiten die letzten Jahre vom Damentrio der Kärntner Triologie. An die Urkundenverleihungen anschließend gibt es ein Festtagsmenü in stimmungsvollem Ambiente. Nach dem Essen nutzen viele Jubilare noch die Gelegenheit, sich mit ihren Kolleg/innen in gemütlicher Atmosphäre auszutauschen, ehe die Geehrten dann wieder die Heimreise antreten. Die geehrten Mitglieder bekommen als Erinnerung an diesen Tag ein persönliches Ehrungsfoto zugeschickt.



Mitgliederehrung Oktober 2018 im Congress Center Villach



Mitgliederehrung Oktober 2018 im Congress Center Villach

Veranstaltungen des Sportreferats



Landessportreferent Gerd Laussegger

Landessportreferent Gerd Laussegger ist alljährlich für die Organisation mehrerer Sportveranstaltungen verantwortlich. Die verschiedenen Veranstaltungen reichen u.a. von Tischtennis über Tennis, Eisstockschießen und Kegeln bis hin zu Schimeisterschaften. Diese Vielfalt soll es unseren sportbegeisterten Mitgliedern ermöglichen, für jeden Geschmack das Richtige zu finden. Neben der Freude an der Ausübung der sportlichen Tätigkeiten sind diese Sportveranstaltungen immer auch eine Gelegenheit, den Teamgeist zu fördern und zu stärken, sowohl in den Einzeldisziplinen als auch im Mannschaftssport. Über den sportlichen Gedanken hinaus steht auch immer die Begegnung im Mittelpunkt dieser Veranstaltungen.

An dieser Stelle soll auch einmal mehr all jenen gedankt werden, die bei der Organisation und Durchführung der Sportveranstaltungen mitwirken, sowie allen Teilnehmer/innen!

Nachstehend finden sich Informationen aus dem Bereich des Sports, sowie eine Übersicht der Sportveranstaltungen der vergangenen Funktionsperiode gegliedert im zeitlichen Ablauf, mit unseren Bundes- und Landesmeisterschaften:

2015

Landesmeisterschaften

21.11.2015

30. LM Kegeln in Spittal/Drau

2016

Landesmeisterschaften

15.01.2016	26. LM im Tischtennis in Villach-Völkendorf
20.02.2016	56. LM im Schifahren auf dem Nassfeld
10.09.2016	23. Tennismeisterschaften in Villach-St. Martin

2017

Bundesmeisterschaften:

03. – 06.05. 2017	8. BM im Tischtennis in Klagenfurt
09. – 10.11. 2017	14. BM Eisstock in Linz/Oberösterreich

Landesmeisterschaften

13.01.2017	27. LM im Tischtennis in Villach-Völkendorf
28.01.2017	57. LM im Schifahren auf dem Dreiländereck
18.02.2017	45. LM Eisstockschießen in Klagenfurt
02.12.2017	32. LM Kegeln in Klagenfurt

2018

Bundesmeisterschaften

24. – 25. 03.2018	2. BM Laufen in Wien
12. – 15. 09. 2018	8. BM Tennis in Anif in Salzburg

Landesmeisterschaften

12.01.2018	28. LM Tischtennis in Völkendorf-Villach
17.02.2018	58. LM Schifahren auf dem Goldeck
14.07.2018	25. LM Tennis in Villach-St. Martin
24.11.2018	33. Kegelmeisterschaften in Klagenfurt

2019

Bundesmeisterschaften

12. – 15.06.2019	BM Kegeln in Innsbruck – Hötting West/Tirol
------------------	---

Landesmeisterschaften

11.01.2019	29. LM Tischtennis in Villach-Völkendorf
14.09.2019	26. LM Tennis in Villach-St. Martin
30.11.2019	34. LM Kegeln in Klagenfurt

2020

Landesmeisterschaften

10.01.2020	30. LM Tischtennis in Villach-Völkendorf
------------	--

In den Jahren 2020 und 2021 fanden aufgrund der Corona-Pandemie keine Sportveranstaltungen (bis auf Tischtennis am 10.01.2020) statt!



3. – 6. Mai 2017: 8. Bundesmeisterschaft im Tischtennis in Klagenfurt



17. Februar 2018: 58. Landesschimeisterschaften auf dem Goldeck



14. September 2019: 26. Landesmeisterschaft im Tennis in Villach-St. Martin



30. November 2019: 34. Landeskegelmeisterschaften in Klagenfurt

Öffentlichkeitsarbeit / Mitgliederzeitung



*Mag. Markus Guggenberger,
KMSfB-Sekretär*



*Mag. Daniel Habib,
yunion Landessekretariat*

Seit dem Jahr 2012 bringt unsere Landesgruppe zweimal jährlich eine Mitgliederzeitung heraus, welche über aktuelle gesellschaftliche und gewerkschaftliche Themen aus Sicht der Landesgruppe Kärnten informiert. In der Mitgliederzeitung „ZurSache“ finden unsere Mitglieder Beiträge zu Neuerungen und interessanten Themen des Dienstrechts, zu den Gehaltsverhandlungen, aber auch Berichte aus den Bereichen Kunst, Medien, Sport, freie Berufe sowie des Frauen-, Pensionisten- und Sportreferats. Auch über die Mitgliederehrungen, die Einführungslehrgänge oder z.B. Aktionen/Kampagnen/Demos wird regelmäßig berichtet.

Mit der Zeitung „ZurSache“ erreichen wir sämtliche Mitglieder, auch jene, die keinen Computerzugang und keine E-Mail-Adresse besitzen. Mit Hilfe der Zeitung können wir ausführlicher und flächendeckender als mit E-Mail-Aussendungen oder über unsere Homepage über aktuelle gewerkschaftliche Angelegenheiten informieren und unseren Mitgliedern nicht nur über Verbesserungen berichten, welche wir für sie erreichen konnten, sondern ihnen auch vor Augen führen, mit welcher teils schwierigen Rahmenbedingungen wir zu kämpfen haben und welche Verschlechterungen dank unseres Einsatzes von den Bediensteten abgewendet werden konnten.

In Zukunft wird unser Kommunikationsangebot auch noch um eine eigene App erweitert.

Vorhang auf für die KMSfB – Was sich im Theater getan hat



Mag. Markus Guggenberger (KMSfB-Sekretär)

Das Stadttheater feierte 2020 sein 110-jähriges Bestandsjubiläum und gehört zu den größten Arbeitgebern in Klagenfurt (rund 270 ständige Bedienstete, wobei zeitweise bis zu 350 Personen am Theater beschäftigt sind).

Das Stadttheater Klagenfurt musste durch das coronabedingte Aufführungsverbot vor Publikum während der Corona-Pandemie Kurzarbeit anmelden. Mit Mai 2021 startet man jedoch endlich wieder durch. Keine leichte Zeit für den Start des neuen Intendanten und des neuen kaufmännischen Direktors. Aron Stiehl hat bereits sieben Produktionen am Stadttheater inszeniert. Im September 2020 folgte er dem nach Bern gewechselten Florian Scholz als Intendant. Scholz war seit der Spielsaison 2012/2013 Intendant. Stiehl plant u.a. eine Studiobühne.

Betriebswirt Mag. Matthias Walter, ein geborener Regensburger, folgte ebenfalls im September als neuer kaufmännischer Direktor Iris Dönicke nach, die Verwaltungsdirektorin der Brandenburgischen Kulturstiftung Cottbus-Frankfurt (Oder) wurde. Mag. Walter war u.a. als persönlicher Assistent des geschäftsführenden Direktors an der Deutschen Oper Berlin und als kaufmännischer Direktor am Schauspielhaus Salzburg tätig.

Nach Zusammenschluss der Arbeiter und Angestellten zu einer Betriebsratsgruppe gibt es am Stadttheater Klagenfurt drei Betriebsratsgruppen. In der abgelaufenen Funktionsperiode fanden Betriebsratswahlen statt. Als Betriebsratsvorsitzender für die Technik und Verwaltung folgte Koll. Heimo Leitner als BRV Koll. Dieter Krammer nach. Beim Kärntner Sinfonieorchester folgte Koll. Lukas Mostetschnig als KSO-BRV Koll. Mirela Gergova und diese zuvor Koll. Martin Lessiak nach und im Bereich des künstlerischen Personals (Bühne/Chor) übernahm Koll. Josef Pepper den BRV von Koll. Michael Eibl, der diesen zuvor von dem bis zu seinem Tod im Juni 2016 aktiven Vorgänger Koll. Mag. Erwin Zak übernommen hatte.

Unterstützungen und Rechtsschutz

Wenn Entgelte nicht bezahlt werden bzw. Bedienstete um die ihnen gesetzlich zustehenden Ansprüche umfallen, unterstützen wir die Mitglieder mit Beratung durch unseren Landessekretär, kostenlose Rechtsberatung bei einem unserer Vertragsanwälte (Beratungsgutscheine) bzw. - sofern ein Konflikt gerichtsanhängig wird und es die Aussicht auf Erfolg gibt - mittels Rechtsschutz, der vom Landessekretär über die Rechtsschutzabteilung in Wien beantragt wird.



Landessekretär Manfred Wurzer, MAS, MBA

Leider müssen Bedienstete immer wieder um ihre Rechte kämpfen und wir unterstützen sie dabei. So gab es auch in der abgelaufenen Funktionsperiode eine Reihe von Interventionen und Rechtsschutzfälle, um Bediensteten zu ihrem Recht zu verhelfen. Bedienstete in einem Kärntner Sozialhilfeverband wären beinahe um geleistete Arbeitsstunden „umgefallen“, doch dank Intervention der yunion konnte erreicht werden, dass die betreffenden Bediensteten ihre Stunden im Ausmaß von einigen tausend Euro nachbezahlt bekamen. Ein weiterer Erfolg, der dank der Intervention unseres Landessekretärs für eine große Zahl an Bediensteten erzielt werden konnte, betrifft die während der Corona-Pandemie in einem Kärntner SHV angefallenen „Minusstunden“, die durch eine vom Dienstgeber getroffene Diensteinteilung entstanden sind, welche zwei voneinander getrennte Teams vorgesehen hat, die abwechselnd im 2-Wochen-Abstand für je zwei Wochen Dienst versehen und danach je zwei Wochen zu Hause verbracht haben. Besagte Diensteinteilung wurde seitens des betreffenden SHV gewählt, um Bedienstete und Heimbewohner/innen vor einer Ansteckung mit Covid-19 zu schützen. So weit so gut, doch durch die gewählte Diensteinteilung wurden während der zweiwöchigen Dienstverrichtung „Plusstunden“ aufgebaut, während in den zwei Wochen ohne Dienstverrichtung „Minusstunden“ entstanden, obwohl diese Stunden ursprünglich als Sonderurlaub gewertet werden sollten, da die Bediensteten es nicht selbst zu vertreten

hatten, dass sie alle zwei Wochen für jeweils 2 Wochen keinen Dienst verrichteten. Die Arbeitseinteilung und Auslastung der Bediensteten obliegen schließlich dem Dienstgeber.

Nachdem im Dienstplan ein unzulässiger „Corona-Platzhalter“ verwendet wurde und Bedienstete bemerkten, dass sie durch die neue Diensteinteilung Minusstunden aufgebaut hatten, wurde die youunion eingeschaltet. Der Dienstgeber wollte von der Möglichkeit Gebrauch machen in der Krisensituation der Corona-Pandemie einseitig den Verbrauch von bis zu zwei Wochen Urlaub und Zeitausgleich anzuordnen, was mit dem Kärntner Covid-19-Gesetz (LGBl. 29/2020, in Kraft getreten am Karfreitag) grundsätzlich ermöglicht wurde (befristet bis 31.12.2020, und danach nochmals verlängert bis 31.12.2021). Es gab unterschiedliche Rechtsauffassungen, endgültige Klarheit über die Zulässigkeit hätte die Beschreitung des Rechtsweges gebracht. Wir vertraten die Rechtsauffassung, dass eine Anordnung von Urlaub und Zeitausgleich im gegenständlichen Fall nicht zulässig war, da eine von drei Voraussetzungen für die Anwendung der betreffenden Regelung nicht als erfüllt angesehen wurde. Der Dienstbetrieb war zwar für einen mindestens sechs Werktagen andauernden Zeitraum (tatsächlich sogar länger) erheblich eingeschränkt, doch entstand diese Situation nicht durch die Corona-Krise an sich, sondern durch die Diensteinteilung. Die zu leistende Arbeit hatte sich nicht verringert, da in den Senioren-/Pflegeheimen der Kärntner SHVs nicht weniger Heimbewohner/innen zu betreuen waren, sondern ein unveränderter, wenn nicht sogar erhöhter Arbeitsanfall vorlag. Infolge der Bemühungen von Manfred Wurzer sagte der zuständige Geschäftsstellenleiter schlussendlich nach mehreren Gesprächen zu, den Bediensteten die entstandenen Minusstunden auf ihrem Zeitguthaben gutzuschreiben.

Erfreulich auch der Ausgang des „Falles“ einer Unterkärntner Gemeinde, in der zwölf Bedienstete über viele Jahre als „Stundenlöhner“ beschäftigt waren, was eindeutig rechtswidrig war. Bedienstete verdienten über Jahre zu wenig, da sie nicht/falsch eingestuft waren (so erfolgte beispielsweise keine Überstellung nach zehn Jahren von p5 nach p4 oder von p4 nach p3) und ihnen die Vorrückungen (Biennalsprünge) vorenthalten wurden. Einer Mitarbeiterin wurde Rechtsschutz durch die youunion gewährt. Schlussendlich war die Gemeinde bereit, die Fehler der Vergangenheit für alle betroffenen Bediensteten zu bereinigen. Die Bediensteten erhielten die ihnen zustehende Einstufung inkl. der zwischenzeitlich angefallenen Überstellungen sowie Vorrückungen und der Personal- und Verwaltungsdienstzulage. Die Herstellung des rechtskonformen Zustandes sowie die Nachzahlungen für die letzten drei Jahre (Verjährungsfrist) bedeuten für die betroffenen Bediensteten Nachzahlungen in Höhe von mehreren tausend Euro pro Kopf. Damit erwachsen der Gemeinde Kosten in Höhe von rund 125.000 Euro. Unter Abzug der Lohnnebenkosten beträgt die Nachzahlung für die Bediensteten immer noch rund 100.000 Euro.

Gewerkschaftswahlen 2020



Beate Strauß, younion Landessekretariat, Büroleitung

Vor der Landesfrauenkonferenz und der Landeskonferenz der younion _ Kärnten wurden die Gewerkschaftswahlen auf Ortsgruppen-, Bezirks- und Hauptgruppenebene durchgeführt. Die Ortsgruppenwahlen waren bis Ende Jänner 2020 abgeschlossen, danach folgen bis Mitte März 2020 die Bezirkswahlen. Die Gewerkschaftswahl ist nicht mit der Personalvertretungswahl zu verwechseln. Bei den Gewerkschaftswahlen geht es um die gewerkschaftliche Vertretung vor Ort und die Zusammensetzung der Landesgremien. Von den 132 Gemeinden gab es in 60 Gemeinden einen Wahlvorschlag, in 16 Ortsgruppen gab es Fraktionswahlen. Insgesamt bestehen 156 Ortsgruppen (inkl. der Verbände). In 26 Gemeinden ist die Mitgliederanzahl unter 3 Mitgliedern.

Vorschriftsmäßige Kontrollen lt. Statuten



Stefan Zechner, younion Landessekretariat, Buchhaltung

Im Berichtszeitraum haben 10 Kontrollen stattgefunden, sowie eine Bundeskontrolle. Kontrolliert wurden Unterlagen, Belege, Konten, Kontoauszüge, Rechnungen, sowie die Kassa bzgl. Buchungen und Bargeldbestand. Die Kontrollen fanden, wie vorgesehen, 2x jährlich statt. Vor den Kontrollen müssen alle Unterlagen dementsprechend aufbereitet werden, um eine transparente Kontrolle zu ermöglichen. Auch die Bilanzen müssen regelmäßig zusammengefasst werden. Alle Kontrollen wurden durchgeführt und mit einem positiven Ergebnis abgeschlossen, d. h. es gab keinerlei Beanstandungen.

Auswertung Urlaubssumfrage Ferienwohnungen



*Nadin Kazianka,
younion Landessekretariat*



*Mag. Daniel Habib,
younion Landessekretariat*

Von März bis Mai 2019 führte die younion Kärnten eine Zufriedenheitsumfrage in Bezug auf unsere Ferienappartements durch. Erfragt wurde zunächst, wie bekannt das Angebot bei unseren Mitgliedern ist, und wie viele das Angebot schon genutzt haben. Abgefragt wurden außerdem die Zufriedenheit mit den jeweiligen Appartements, mit den angebotenen Urlaubszielen (inklusive der Möglichkeit, Wunschdestinationen angeben zu können), sowie die Reisegewohnheiten. Folgend sind die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage zusammengefasst: Gewünscht wurde eine weitere Therme zusätzlich zu Bad Blumau, weiters die Möglichkeit, das Appartement für 2-3 Tage buchen zu können, sowie Informationen über freie Wohnungen. Festgestellt werden konnte auch, dass unser Angebot der Ferienwohnungen den meisten Mitgliedern bekannt ist, darüber hinaus erschien den Befragten Kroatien als zusätzliches Urlaubsziel attraktiv. Es wurde in der Umfrage auch ersichtlich, dass das Angebot der Winterdestinationen besser angenommen wird als das Angebot der Sommerdestinationen. Abschließend soll auch noch erwähnt werden, dass die Aufenthalte in den einzelnen Appartements im Großen und Ganzen gut bewertet wurden (bei der Vergabe von maximal 5 Sternen wurde keine Unterkunft mit weniger als 3 Sternen bewertet).

Nachruf auf Mag. Erwin Zak und Erich Pipan



Unser langjähriger KMSfB-Funktionär und lieber Freund Mag. Erwin Zak ist am 13.6.2016 unerwartet verstorben. 1949 in Wien geboren, wo er auch seine Studien absolvierte, kam er 1976 als Solokorrepetitor und Kapellmeister an das Stadttheater Klagenfurt. Er war Leiter der Aktion „Jugend und Theater“. 1992 kam er nach einem unverschuldeten Autounfall in den Rollstuhl. Von 1992 bis 2007 war Erwin Leiter des künstlerischen Betriebsbüros bis er 2007 in Invaliditätspension ging. Seit Mitte der 1980er Jahre war er in der Fachgewerkschaft KMSfB sowie als Betriebsrat am Stadttheater tätig. Mit seinem enormen Wissens- und Erfahrungsschatz verlieren wir einen Künstler, engagierten Gewerkschafter und lieben Freund. Der Familie sprechen wir unser aufrichtiges Beileid aus.



Am 31.05.2016 verstarb unser engagierter Kollege und langjähriger Funktionär Erich Pipan im Alter von 89 Jahren. Als Gewerkschaftsmitglied der ersten Stunde war er ab 1973 Mitglied unseres Präsidiums und von 1990 bis 2015 als Pensionistenobmann tätig. In dieser langen Zeit haben ihn viele Kolleg/innen als zuverlässigen Menschen kennen und schätzen gelernt. Er tat sich vor allem durch sein umgängliches Wesen hervor. Noch bis vor wenigen Jahren nahm er regelmäßig an unseren Pensionistenausflügen, die er einst selbst organisiert hat, teil. Aufgrund seines gesundheitlichen Zustandes blieb ihm dies in letzter Zeit jedoch verwehrt. Neben seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit war er als Lebensmittelkontrolleur im Magistrat Klagenfurt beschäftigt. Unsere Anteilnahme gilt insbesondere seiner Familie. Wir werden ihn stets positiv in Erinnerung behalten.

Anhang

Medienbeobachtungen 2015 - 2021

SCHÖNER ERFOLG DAS HABEN WIR FÜR BEDIENSTETE ERREICHT

Bedienstete in einem Kärntner Sozialhilfverband waren beinahe um geleistete Arbeitsstunden „umgefallen“, doch dank Intervention von younion-Landessekretär Manfred Wurzer konnte erreicht werden, dass die Bediensteten ihre Stunden im Ausmaß von einigen tausend Euro nachbezahlt bekommen haben. Ein weiterer Erfolg, der dank der Intervention unseres Landessekretärs für eine große Zahl an Bediensteten erzielt werden konnte, betrifft die während der Corona-Pandemie in einem anderen Kärntner SHV angefallenen „Minusstunden“, die durch eine vom Dienstgeber getroffene Diensterteilung entstanden sind, welche zwei voneinander getrennte Teams vorsah, die abwechselnd im 2-Wochen-Rhythmus für je zwei Wochen Dienst versahen und danach je zwei Wochen zu Hause blieben. Besagte Diensterteilung wurde gewählt, um Bedienstete und HeimbewohnerInnen vor einer Ansteckung mit Covid-19 zu schützen. So weit so gut, doch wurden während der zweiwöchigen Dienstverrichtung „Plusstunden“ aufgebaut, während in den zwei Wochen ohne Dienstverrichtung „Minusstunden“ entstanden, obwohl diese Stunden ursprünglich als Sonderurlaub gewertet werden sollten, da die Bediensteten diese nicht selbst zu vertreten hatten. Die Arbeiterteilung und Auslastung der Bediensteten obliegen dem Dienstgeber. Nachdem im Dienstplan ein unzulässiger „Corona-Platzhalter“ verwendet wurde und eine Menge an Minusstunden aufgebaut wurde, wurde die younion eingeschaltet. Der Dienstgeber wollte von der Möglichkeit Gebrauch machen, in einer Krisensituation einseitig den Verbrauch von Urlaub und Zeltausgleich von bis zu zwei Wochen anzuordnen, was mit dem Kärntner Covid-19-Gesetz (LGBl. 29/2020, in Kraft seit Karfreitag) grundsätzlich ermöglicht wurde (befristet bis 31.12.2020). Es gab unterschiedliche Rechtsauffassungen, end-

gültige Klarheit über die Zulässigkeit hätte die Beschreitung des Rechtsweges gebracht. Wir vertraten die Auffassung, dass eine Anordnung von Urlaub und Zeltausgleich im gegenständlichen Fall nicht zulässig war, da eine von drei Voraussetzungen für die Anwendung der Regelung nicht als erfüllt angesehen wurde. Der Dienstbetrieb war zwar für einen mind. sechs Werktagen andauernden Zeitraum (sogar länger) erheblich eingeschränkt, doch entstand diese Situation nicht durch verringerten Arbeitsanfall, sondern durch die Diensterteilung. Die zu leistende Arbeit hatte sich nicht verringert, da in den Heimen der Kärntner SHVs nicht weniger BewohnerInnen zu betreuen waren, sondern teilweise sogar ein erhöhter Arbeitsanfall vorlag. Infolge der Bemühungen von Manfred Wurzer sagte der zuständige Geschäftsstellenleiter nach mehreren Gesprächen zu, den Bediensteten die entstandenen Minusstunden auf deren Zeitguthaben gutzuschreiben. Erfreulich auch der Ausgang des „Falles“ einer Gemeinde, in der zwölf Bedienstete über Jahre hinweg als „Stundenlöhner“ beschäftigt wurden, was eindeutig rechtswidrig war. Bedienstete verdienten über Jahre zu wenig, da sie falsch bzw. nicht eingestuft waren (u.a. keine Überstellungen) und sie keine Vorrückungen hatten. Einer Mitarbeiterin wurde Rechtsschutz durch die younion gewährt. Schlussendlich bereinigte die Gemeinde die Fehler der Vergangenheit für alle betroffenen Bediensteten. Diese erhielten die ihnen zustehende Einstufung (inkl. Überstellungen, Vorrückungen, Personal- und Verwaltungsdienstzulage). Die Herstellung des rechtskonformen Zustandes sowie die Nachzahlungen für die letzten drei Jahre (Verjährungsfrist) bedeuteten für die Gemeinde Kosten in Höhe von rund 125.000 Euro und für die betroffenen Bediensteten Nachzahlungen in Höhe von mehreren tausend Euro pro Kopf.

WIR FRAGEN, DER GEMEINDEREFERENT ANTWORTET

LR ING. DANIEL FELLNER IM INTERVIEW



LANDESRAT
ING DANIEL FELLNER –
ZUR PERSON

Bereits seit seiner Schulzeit engagiert sich der dreifache Familienvater Fellner in der Politik. Der Grund dafür ist ein hochpolitisches Elternhaus sowie die Möglichkeit, aktiv gestalten zu können. Der Leitspruch: „Es ist besser eine Kerze anzuzünden, als über die Dunkelheit zu jammern!“, beschreibt Fellners Art Politik zu machen: nämlich stets sach-, lösungs- und teamorientiert.

Foto: Gernot Gleis/
Honorarfrei

Mitarbeiter/Innen sind der Schlüssel zum Erfolg eines jeden Unternehmens, umso mehr für unsere Gemeinden, welche die erste Anlaufstelle für viele Lebensbereiche der Gemeindebürger/Innen sind. Gut ausgebildete Gemeindebedienstete leisten eine ausgezeichnete Arbeit. Die Gemeindebediensteten sehen sich hierbei allerdings mit zunehmend komplexer werdenden Aufgabenstellungen konfrontiert. Außerdem kommen laufend neue Aufgaben hinzu, selten fällt jedoch eine Aufgabe weg.

Generell steigt die Erwartungshaltung der Gemeindebürger/Innen und der Öffentlichkeit an die Gemeinden. Gemeinsam mit einer als verhältnismäßig rigide zu bezeichnenden Personalbewirtschaftung führt dies zu einer starken Arbeitsverdichtung und zunehmenden Belastung für die Bediensteten, sowohl in den Gemeinden als auch in den Heimen der Kärntner Sozialhilfeverbände.

YOUNION: Yunion und Kärntner Gemeindebund haben eine Reihe von dienstrechtlichen Änderungen beschlossen, das Gemeinderat hat den Verfassungsdienst mit der Umsetzung der Beschlüsse beauftragt. Wann ist damit zu rechnen, dass die nächste Dienstrechtsnovelle in Begutachtung geht?

LANDESRAT ING. DANIEL FELLNER: Nachdem der Verfassungsdienst die Vorschläge der Sozialpartner eingearbeitet hat, die finalen Abstimmungen mit dem Koalitionspartner erledigt sind und es keine Einwände gab, ist mit einer baldigen Beschlussfassung zu rechnen

Die Kärntner Gemeindebeschäftigungsrah-

menplanverordnung (K-GBRPVO), welche den bisherigen Normalplan ersetzen soll, wurde über den Sommer überarbeitet (Einarbeitung von Stellungnahmen der Gemeinden und der Yunion) und aktualisiert. Wann ist damit zu rechnen, dass die K-GBRPV in Begutachtung geht?

Ich habe die Dringlichkeit von Seiten der Gemeinden im Rahmen meiner Besuche vor Ort wahrgenommen, das Thema dementsprechend forciert und mich um eine rasche Fertigstellung gekümmert. Nun werden wir die Gemeindebeschäftigungsrahmenplanverordnung in der nächsten Reglerungsitzung einbringen.

Wie stehen Sie dazu, dass eine Reihe von Gemeinden u.a. aufgrund des Drucks vonseiten des Landes (z.B. Benchmark-Vergleiche, Bonus-Malus-Zahlungen, rigide Genehmigungspraxis durch die Gemeindeaufsicht) dauerhaft mit weniger Bediensteten arbeiten (müssen) als Ihnen laut Normalplan zusteht? Wann ist mit der seit Jahrzehnten praktizierten Nivellierung der Beschäftigtenzahlen nach unten endlich Schluss?

Im von mir heuer im Rahmen der BürgermeisterInnenkonferenz präsentierten BZ-Modell gibt es keine Bonus-Malus-Zahlungen mehr. Zudem wird der Normalplan in Zukunft vom Beschäftigungsrahmenplan abgelöst, welcher völlig neue Rahmenbedingungen beinhalten wird. Ich habe in keiner Weise die Absicht, die Beschäftigtenzahlen zu reduzieren, sehr wohl aber erachte ich eine neue Denkweise im Personalmanagement der Gemeinden für notwendig und werde eine solche forcieren.

Was antworten Sie jenen Stimmen, die befürchten, die Gemeinden würden beim Personal bewusst „klein“ gehalten bis sie ihre Aufgaben einmal nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen können und damit der Weg zu Ausgliederungen und Gemeindezusammenlegungen geebnet wird?

Ich habe diese Stimmen bisher nicht vernommen, kann aber garantieren, dass es mit mir als Gemeindeferenten keine Gemeindezusammenlegungen geben wird.

Für Sachausgaben, Beratungsleistungen und Investitionen in Technik scheint in den Gemeinden und seitens des Landes Geld vorhanden zu sein, doch wenn es um das Personal geht fehlen die finanziellen Mittel. Stets soll beim Personal gespart werden. Was ist an dieser Beobachtung dran?

Ich bin der Überzeugung, dass die Gemeindefür MitarbeiterInnen für ihre wichtige Arbeit auch die entsprechende (technische) Infrastruktur benötigen und auch dass das umfassende Know-how in allen Bereichen nicht immer und in jeder Organisation intern vorhanden sein können. Nur ein Beispiel: Mit einem 90-PS-Auto wird auch der beste Fahrer sicher nicht Formel-1-Weltmeister. Daher halte ich externe Beratungsleistungen in vielen Fällen durchaus für sinnvoll und unterstütze die Gemeinden dahingehend gerne. Wie bereits erwähnt, liegt mir nichts an unüberlegten Einsparungen von Personal, viel allerdings an neuem Denken und neuen Zugängen – mit frischen Ideen auf allen Ebenen laufen Gemeinden bei mir offene Türen ein.

Mit der Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung (VRV) 2015 werden die Gemeinden vor neue Herausforderungen gestellt. Welche Unterstützung können Gemeinden bei der Umstellung ihres Finanz-/Rechnungswesens von der Kameralistik auf die Doppik vonseiten des Landes erwarten?

Wir haben ein umfassendes Paket geschnürt, es erfolgen wie bisher schon Beratungsleistungen durch die Gemeindeabteilung des Landes Kärn-

ten, dazu gibt es eigens eingerichtete Arbeitsgruppen zu dem Thema, bei dem auch MitarbeiterInnen der Gemeinden teilnehmen und an Lösungen mitarbeiten. Zusätzlich wird durch diverse Initiativen die Infrastruktur auf den neuesten Stand gebracht, Stichwort Hard- oder Softwareförderung.

Gemeindebedienstete müssen sich vor Aufnahme in den Gemeindedienst einem Personalauswahlverfahren stellen und die Dienstprüfung absolvieren. Außerdem absolvieren die meisten von ihnen laufend Aus- und Weiterbildungen. Wäre es nicht an der Zeit, auch für Gemeindefür Mandatäre verpflichtend Schulungen vorzusehen?

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Mandatäre demokratisch gewählte Organe sind, die sich Großteils neben ihrem Brotberuf engagieren und zudem hervorragende Ausbildungen in ihren jeweiligen Parteiorganisationen in Anspruch nehmen können. Insofern kann man deren Einsatz nicht hoch genug einschätzen und sie nicht zusätzlich zu Schulungen oder Prüfungen zwangsverpflichten. Das „Auswahlverfahren“ eines Mandatärs erfolgt durch die Bevölkerung im Rahmen der Wahl.

Wir haben uns diese Woche mit dem Kärntner Gemeindebund auf die Umsetzung von Ergebnissen aus der Evaluierung des K-GMG geeinigt. Wie stehen Sie zu einer attraktiveren Entlohnung für Gemeindefür MitarbeiterInnen?

Ich bin absolut für eine adäquate Entlohnung für gute Leistung, welche in den Gemeinden definitiv erfolgt. Zu den Ergebnissen aus den Verhandlungen kann ich derzeit nicht viel sagen, da mir selbige bislang leider nicht präsentiert worden sind. Was ich aber für optimierungswert halte, ist die Anzahl der Vorrückungen, insbesondere in den unteren Gehaltsklassen. Es kann ja nicht sein, dass eine Person, die mit 18 Jahren in den Gemeindedienst eintritt, mit 24 Jahren ihre letzte Gehaltserhöhung erhält – und zwar bis zur Pensionierung. ■

WIE SOLL ARBEIT?

ARBEITNEHMER/INNEN LASSEN WISSEN WAS SIE WOLLEN

Eine Initiative für alle, die arbeiten. ÖGB und AK haben Österreichs Beschäftigte zu Wort kommen lassen. Arbeitnehmer/innen konnten Politik und Wirtschaft sagen, was sie wollen.



LH Dr. Peter Kaiser mit stv. LV Gerd Laussegger und Mag. Markus Guggenberger

Sabine Kulterer, LS Manfred Wurzer, MAS MBA, Pensionistenvorsitzende Inge Gasper und stv. LV Gerd Laussegger



Die Arbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund ließen die Beschäftigten Österreichs zu Wort kommen – auch vor dem Hintergrund der von der Bundesregierung geplanten Einführung verlängerter Arbeitszeiten, der Zusammenlegung von Sozialversicherungsträgern unter gleichzeitiger Schwächung der Vertretung der Arbeitnehmer/innen in den entsprechenden Gremien, der angedrohten Auflösung der Unfallversicherungsanstalt AUVA, der Abschaffung der Jugendvertrauensräte und der geplanten finanziellen Schwächung der Arbeiterkammer durch Kürzung der AK-Beiträge.

Die Arbeitnehmer/innen müssen jetzt ein starkes Zeichen setzen und der Politik sowie der Wirtschaft sagen, was sie wollen, sonst entscheidet die Politik ohne oder gar gegen uns. Um ihre Meinung gefragt wurden die Teilnehmer/innen am Wege einer Umfrage im Rahmen der Initia-

tive „Wie soll Arbeit? (www.wie-soll-arbeit.at) hinsichtlich der Themen Arbeitszeit, Lohn- und Sozialdumping, Gerechtigkeit bei der Entlohnung von Frauen und Männern, Mietobergrenzen fürs Wohnen, Weiterbildung, Pensionen und soziale Sicherheit (Notstandshilfe versus Mindestsicherung nach dem Bezug von Arbeitslosengeld). Weiters wurde danach gefragt, welche AK-Leistungen den Menschen besonders wichtig sind. Zu den Aufgaben der AK gehören die Vertretung der Arbeitnehmer/Innenrechte gegenüber Politik und Wirtschaft, Rechtsschutz, Beratung im Arbeits- und Sozialrecht, Konsumentenschutz, Beratung im Mietrecht und beim Thema Wohnen, Beratung und Unterstützung bei Aus- und Weiterbildung sowie Beratungszentren vor Ort in jeder Region.

Die Teilnahme an der Umfrage war bis 31. Mai 2018 möglich. Ausgewertet wurden die Antworten (sowohl die händisch ausgefüllten Antwortkarten als auch die elektronisch ausgefüllten Fragebögen) vom Meinungsforschungsinstitut IFES. Die Ergebnisse liegen zwischenzeitlich vor. Rund 300.000 Umfrageteilnehmer/Innen gaben ihre Meinung zu den Umfragethemen ab. Nachstehend finden Sie die Antworten auf die einzelnen Fragestellungen: 88 Prozent sprechen sich dafür aus, dass der 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche auch künftig die Ausnahme und sämtliche Zuschläge erhalten

POLITIK UND WIRTSCHAFT

bleiben. 7 Prozent machten hierzu keine Angabe und nur 5 Prozent lehnten den Inhalt der Fragestellung ab.

Auf die Frage, ob Firmen, die sich bei Löhnen und Arbeitsbedingungen nicht an die bei uns geltenden Regeln halten, stärker kontrolliert und bestraft werden sollen, antworteten 92 Prozent mit Ja, 6 Prozent machten keine Angabe und lediglich 2 Prozent antworteten mit Nein.

91 Prozent sprachen sich dafür aus, dass die gleiche Entlohnung von Frauen und Männern bei gleicher Leistung in ganz Österreich durchgesetzt werden soll. 7 Prozent machten keine Angabe und lediglich 2 Prozent lehnen die gleiche Entlohnung von Frauen und Männern ab.

Die Frage, ob es für alle Arbeitnehmer/Innen im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt ein Recht auf eine Woche bezahlte Weiterbildung pro Jahr geben soll, um beruflich am Ball bleiben zu können, beantworteten 88 Prozent mit Ja, 7 Prozent machten keine Angabe und nur 5 Prozent sprachen sich dagegen aus.

86 Prozent sprechen sich dafür aus, dass eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters abgewehrt werden soll. 7 Prozent machten keine Angabe und lediglich 7 Prozent sind für eine Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters.

89 Prozent sprechen sich dafür aus, dass Menschen, die ihre Arbeit verlieren, weiter Unterstützung erhalten sollen, ohne dass sie im Gegenzug ihr Ersparnis hergeben müssen (Stichwort Notstandshilfe versus Mindestsicherung im Anschluss an den Bezug von Arbeitslosengeld). 7 Prozent machten diesbezüglich keine Angabe und nur 4 Prozent spre-



Landesvorstandsmitglieder der youunion „Kärnten“ beim Ausfüllen der Umfrage „Wie soll Arbeit?“

chen sich dafür aus, dass Menschen ihr „Vermögen“ verwerten müssen, um hin künftig anstelle der (pensionswirksamen) Notstandshilfe eine (nicht pensionswirksame) Mindestsicherung beziehen zu können.

88 Prozent sprechen sich für klare und wirkungsvolle Obergrenzen für Mieten aus. 7 Prozent machten keine Angabe und lediglich 5 Prozent sind gegen Mietobergrenzen.

AK und ÖGB werden alles daransetzen, dass Politik und Wirtschaft erfahren, was sich hunderttausende Arbeitnehmer/Innen erwarten. Im internationalen Vergleich weist Österreich bereits heute längere Arbeitszeiten auf als die meisten anderen EU-Länder. Die Bundesregierung muss entscheiden, ob ihr die Meinung der Arbeitnehmer/Innen etwas wert ist oder ob sie weiterhin primär die Interessen der Wirtschaft bedient. ■



PV Johann Zoder, LS Manfred Wurzer, MAS MBA und stv. LV Gerd Laussegger mit Wolfsberger Kollegen

DIE IDEE VON „OBER-AMTSLEITER/INNEN“ EINE AMTSLEITUNG FÜR MEHRERE GEMEINDEN?

Das in Kärnten diskutierte Konzept „Eine Amtsleitung für mehrere Gemeinden“ erscheint aus vielerlei Gründen nicht praxistauglich. Damit sind zu viele Unklarheiten verbunden.

In der Praxis kann es nicht funktionieren, eine Amtsleitung für mehrere Gemeinden arbeiten zu lassen. Denkt man diese Idee ordentlich zu Ende, zeigt sich wie viele offene Fragen damit verbunden sind:

- Für welche Gemeinde darf wann wie viel Zeit aufgewendet werden?
- Haben Bürgermeister/Innen, Bedienstete und Bürger/Innen der Gemeinde A Verständnis dafür, dass die Amtsleitung gerade für die Gemeinde B tätig ist und nicht für Anliegen der Gemeinde A zur Verfügung steht?
- Verhalten bei (gleichzeitigen möglicherweise zu einem Thema gegensätzlichen) Arbeitsaufträgen / Weisungen von mehreren BürgermeisterInnen?
- Warum sollen Amtsleiter/Innen nun plötzlich Zeit haben, sich um mehrere Gemeinden zu kümmern?
- Kennen alle Beteiligten sämtliche Pflichten des Leiters des Inneren Dienstes?
- Kann es überhaupt eine nicht „ausgelastete“ Amtsleitung geben, wo diese doch gerade in kleinen Gemeinden neben der Leitung des Inneren Dienstes auch operative Arbeiten (z.B. im Bauamt, Wahl- und Standesamt) wahrnimmt und zusätzlich Mitarbeitergespräche und Leistungsbewertungen durchzuführen hat?
- Kann ein/e Amtsleiter/In „unterfordert“ sein, bedenkt man, dass die Gemeinden mit immer neuen Aufgaben, steigenden Anforderungen, der Umsetzung der VRV 2015, aber auch mit Anzeigen und Rechtsstreitigkeiten konfrontiert sind?

- Bewirkt nicht auch das Wegrationalisieren eines Teils der Amtsleiter/Innen eine weitere Aushöhlung des ländlichen Raums? Werden als nächster Schritt Gemeindefachstellen und Bürgermeister/Innen wegrationalisiert?

Mag sein, dass einzelne Amtsleiter/Innen für sich persönlich die Möglichkeit in Betracht ziehen, für mehrere Gemeinden tätig und somit Vorgesetzte/r einer größeren Anzahl an Bediensteten zu werden, möglicherweise in Verbindung mit dem Wunsch nach einer höheren Einstufung und der Hoffnung künftig weniger „lästige“ operative Arbeiten wahrnehmen zu müssen. Aber: Brauchen die Gemeinden rechtskundige Universalisten oder reine Manager, die Aufgaben delegieren und Leistungen von außen zukaufen? Insgesamt tut man dem Stand der Amtsleiter/Innen durch eine derartige Diskussion wohl keinen Gefallen, setzt die Diskussion doch auch jene KollegInnen unter Druck, die von der Funktion einer „Ober-Amtsleitung“ wenig begeistert sind. Außerdem ist zu befürchten, dass es nicht nur bei einer Mehrbelastung für Amtsleiter/Innen bleibt, sondern in Zukunft auch Finanzverwalter/Innen, Bauamtsleiter/Innen, Standesbeamte usw. für mehrere Gemeinden tätig sein müssen.

Sinnvolle Alternativen für einen zielgerichteten Ressourceneinsatz und eine Konzentration auf die Kernaufgaben der Gemeinde könnten z.B. sein: zentrale Personalverrechnung für mehrere Gemeinden, Auslagerung des Hostings (statt Betrieb eines eigenen Servers), gemeinsame Nutzung von Gerätschaften, gemeinsamer Einkauf usw. ■

23. JUNI – INTERNATIONALER TAG DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

Mehr Sparen können wir uns nicht leisten. Sicherung und Stärkung der kommunalen Grundversorgung.

Am 23. Juni fand der „Internationale Tag des öffentlichen Dienstes“ statt. Unsere aktuelle Kampagne streicht die Bedeutung der kommunalen Grundversorgung her-

vor. Hierzu haben wir klare Forderungen an die Politik formuliert und in Slogans „verpackt“. Anders als private, gewinnorientierte Anbieter verfolgen Gemeinden das Ziel, die kommunale Grundversorgung für die BürgerInnen sicherzustellen. Hierfür sollte der 23. Juni sensibilisieren, zudem soll die Politik die kommunale Grundversorgung sichern und stärken.

COVID-19 führte zur schwersten Gesundheits- sowie tiefsten Wirtschafts-/Sozialkrise seit Jahrzehnten. Sie verdeutlicht die Verletzlichkeit unseres Wirtschaftsmodells, zugleich wurde ersichtlich, dass ein gut funktionierender Sozialstaat, ein universelles und solidarisches öffentliches Gesundheitssystem sowie eine qualitativ hochwertige öffentliche Grundversorgung eine grundlegende Voraussetzung sind, um den sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu garantieren.

Die Gemeinden tragen die Hauptlast der Krise, da sie zum Großteil systemrelevante Dienste bereitstellen. Durch die Krise kommt es bei den Einnahmen (Ertragsanteile von den Bundesabgaben, lohnsummenabhängige Kommunalsteuer, Gemeindeabgaben) zu starken Einbußen. Insgesamt ist mit einem Einnahmenverlust und zusätzlichen Krisenausgaben in der Höhe von rund 2,2 Milliarden Euro zu rechnen. Das könnte kommunale Dienstleistungen gefährden.

Gemeinden brauchen eine vollständige Abgeltung des finanziellen Ausfalls durch den Bund und ein Konjunkturpaket, aber keine Senkung der Abgabenquote. Nur so können Gemeinden als wichtige Auftraggeber für kleine und mittlere regionale Betriebe zur Ankurbelung der Wirtschaft und der Beschäftigung beitragen.

23. Juni
Internationaler Tag des öffentlichen Dienstes

**MEHR AUSBILDUNGSPLÄTZE:
JUGEND-OFFENSIVE STARTEN!**

Mehr Sparen können wir uns nicht leisten.

Weil's für uns ums Ganze geht.
youlion
Die Sozialgesellschaft

Wie alle Teil der Gemeinde sicher getroffen. Man ist 23. Juni 2020 der... (text is small and partially illegible)

23. Juni
Internationaler Tag des öffentlichen Dienstes

**MEHR GERECHTIGKEIT:
KRISENKOSTEN FAIR TEILEN!**

Mehr Sparen können wir uns nicht leisten.

Weil's für uns ums Ganze geht.
youlion
Die Sozialgesellschaft

Wie alle Teil der Gemeinde sicher getroffen. Man ist 23. Juni 2020 der... (text is small and partially illegible)

All die Leistungen der Gemeinden wären ohne die KollegInnen der kritischen Infrastruktur nicht möglich. Unsere „HeldInnen der Corona-Krise“ haben sich Wertschätzung durch gerechte Entlohnung und optimale Arbeitsbedingungen verdient. Nur „schöne Worte“ und „Klatschen“ sind zu wenig.

Die Last der Krisenbewältigung darf nicht wie bei früheren Krisen auf den Schultern der ArbeitnehmerInnen abgeladen werden. Hierzu braucht es kräftige Investitionen in Gemeinden sowie die Sicherung der Kaufkraft der Menschen.

Ein neoliberales Wirtschaftsmodell kostet genauso viel wie ein funktionierender Sozialstaat, allerdings profitiert nur ein kleiner Teil der Gesellschaft davon, von einem starken Sozialstaat hingegen alle.

Die yoution fordert daher Folgendes:

- Sicherung und Ausbau des Sozialstaates und öffentlicher Dienstleistungen.
- Jugend-Ausbildungsoffensive bei Gemeinden und aktive Arbeitsmarktmaßnahmen.
- Einheitliches Bundesrahmengesetz für die Kinderbildungseinrichtungen sowie den Gesundheits- und Pflegebereich.
- Kein Aufschieben öffentlicher Investitionen (In Klimaschutz, Gesundheits- und Sozialdienste, Wohnbau, Digitalisierung, Infrastruktur, öffentlichen Verkehr, Ver- und Entsorgung sowie Beschäftigung).
- Klare und realistische Vorgaben für den Kulturbetrieb, finanzielle Kompensation für fehlende Einnahmen, Verlängerung von Kurzarbeitsregelungen und Corona-Hilfsfonds sowie Hilfe auch für gemeinnützige regionale Kulturinitiativen.
- Bindung von Finanzhilfen an Unternehmen an Verpflichtungen wie ArbeitnehmerInnenschutz, Geschlechtergleichstellung, keine Dividendenausschüttung usw.

Ohne einen Rettungsschirm für Gemeinden inkl. Schuldenerlass wird es nicht gehen. Mehr als 300 Gemeinden stehen Schätzungen zufolge vor der Insolvenz. ■



AUF EINEN BLICK

Das Gemeindedienstrecht ist vielfältig und es lohnt sich, über die eigenen Rechte und Pflichten Bescheid zu wissen. Aus diesem Grund plant die youunion 2018 eine Vortragsreihe zum Thema Dienstrecht, um unser Service- und Informationsangebot weiter auszubauen. Die Termine und Veranstaltungsorte werden zeitgerecht bekannt gegeben. Wir werden verstärkt vor Ort in den Gemeinden und Verbänden über das Dienstrecht referieren und für Fragen, Anregungen sowie Diskussionen zur Verfügung stehen. Aus organisatorischen Gründen sollen die Veranstaltungen gemeinsam für mehrere Gemeinden bzw. bezirksweise stattfinden. Wenn Sie zu den Vortragsinhalten spezielle Wünsche / Anregungen / Vorschläge haben, laden wir Sie herzlich dazu ein, uns diese unter der Adresse kaernten@youunion.at bzw. Telefonnummer 0463/55034 vorab bekannt zu geben, damit wir diese bei der Konzeption der Vortragsinhalte sowie Planung der Lokaltäten und Termine berücksichtigen können.

08 ZUR SACHE

EVALUIERUNG: WIE GEHT ES MIT DER REFORM DES K-GMG WEITER?



Zwischenzettlich liegen konkrete Vorschläge für eine Reform des Kärntner Gemeindefachmitarbeiterinnengesetzes (K-GMG) inklusive einer höheren Gehaltskurve mit zusätzlichen Vorrückungen auf dem Tisch. Die prozentuelle Erhöhung fällt bei den mittleren Gehaltsklassen höher aus als bei den untersten und obersten Gehaltsklassen. Damit wird dem Ergebnis der Gemeindefachmitarbeiterfrage Rechnung getragen, wonach die Entlohnung insbesondere in folgenden Bereichen Anpassungsbedarf aufweist: qualifizierter handwerklicher Dienst, Technik, mittlere Verwaltungsstellen (darunter u.a. auch Standesbeamte) und insbesondere der Bereich der Pflegeberufe. Hier gilt es durch die Heranführung der Entlohnung an das höhere Niveau der KABEG eine Abwanderung von Pflegepersonal in die Landeskrankenanstalten zu verhindern. Mit der Entlohnung in den erwähnten Bereichen erhöht sich auch die Entlohnung im Bereich der pädagogischen Funktionen. Aufgrund drohender Auslagerungen z.B. im Reinigungsbereich bzw. einer möglichen Gefährdung „sozialer“ Arbeitsplätze er-

folgt die Anhebung der Entlohnung in den untersten Gehaltsklassen in einem geringeren Ausmaß als im Bereich der mittleren und oberen Stellenwerte. Bei den Führungskräften soll die Entlohnungshöhe ebenfalls angehoben werden, verbleibt allerdings weiterhin unter dem privaten „Marktniveau“. In diesem Bereich wird allerdings zusätzlich die Zuordnungssystematik in Form der Modellstellenportfolios angepasst. Auch das System der Leistungsbewertung soll vereinfacht werden. Prämientöpfe entfallen, stattdessen soll die bisherige „Kleingemeindefachmitarbeiterregelung“ für alle Bediensteten zur Anwendung kommen, wobei zur besseren Differenzierung die bislang vier auf künftig zwanzig Prämienstufen „aufgefächert“ werden sollen. Mit dem Reformpaket sind auch dienstrechtliche Änderungen verbunden. Vonseiten der youunion appellieren wir an die Bürgermeister/innen sowie an den Landesvorstand des Kärntner Gemeindefachmitarbeiterbundes das gemeinsam ausgearbeitete vorliegende Reformpaket nun auch mitzutragen. Den Worten mögen nun Taten folgen. ■

HERAUSFORDERUNGEN IN DEN SHVS

KLAUSURTAGUNG PFLEGE



Die Bediensteten der Sozialhilfeverbände (SHVs) leisten ausgezeichnete Arbeit im Bereich der Pflege. Anders als private Heimträger sind die SHVs nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet, sondern auf die bestmögliche Betreuung der Senior/Innen unter Einhaltung rechtlicher Vorgaben (z.B. Pflegeschlüssel). Durch die Konkurrenz privater Heimanbieter sowie die Rundumpflege (24-Stunden-Pflege), deren Pflegequalität möglicherweise nicht im selben Ausmaß überprüft werden kann wie in den SHV-Heimen, kämpft man z.T. auch mit leerstehenden Zimmern. Seitdem Pfléglinge erst ab Pflegestufe 4 stationär aufgenommen werden dürfen, nimmt der Anteil der pflegeintensiven Bewohner/Innen zu, was wiederum eine stärkere Belastung der Bediensteten bedeutet.

Auf Einladung unseres Landessekretärs Manfred Wurzer, MAS MBA fand deshalb am 9. Mai dieses Jahres im Hotel Sandwirth in Klagenfurt eine Pflege-Klausurtagung mit Vertreter/Innen ausgewählter SHVs statt. Vorsitzende, Geschäftsstellenleiter/Innen und Personal-

vertreter/Innen aus den drei Verbänden, aus denen in den vergangenen Jahren Anregungen zu Optimierungen des Dienstrechts eingebracht wurden, trafen sich im Beisein des Landesgeschäftsführers des Kärntner Gemeindebundes, Mag. (FH) Peter Heymich, MAS, zum Erfahrungsaustausch.

Erörtert wurden u.a. folgende Themen: Dauer des Durchrechnungszitraums bei Schichtdienst (vierwöchiger Zeitraum in der Praxis wenig praktikabel, große Unterschiede zwischen den Verbänden in der praktischen Anwendung), Dienstplanbekanntgabe (Zeitpunkt und Ausmaß der bekanntgegebenen Wochen, geteilte Dienste, 12-Stunden-Dienste), Bereitschaftsdienst, Überstundenabgeltung, Nachtschwerarbeitergesetz, Lohnauszahlungzeitpunkt, Flexibilisierung der Sockelbetragsfinanzierung, Akademisierung des Pflegeberufs, usw. Es wurden mögliche Lösungsansätze erörtert und vereinbart, dass die drei Verbände der younion ihre Anregungen für etwaige Anpassungen dienstrechtlicher Bestimmungen bekanntgeben werden. ■

PFLEGE

DIE PFLEGE MUSS DER POLITIK MEHR WERT SEIN

Nach Einführung eines neuen Pflegeschlüssels muss auch die Entlohnung im Pflegebereich in den Sozialhilfeverbänden an die Entlohnung nach dem K-Schema (KABEG) herangeführt werden.



Betriebliche Gesundheitsvorsorge
und -förderung im SHV Wolfsberg
Foto: Andrea Schatzl

Im Pflegebereich sind die Bediensteten rund um die Uhr im Schichtdienst für die Bewohner/Innen der Alten- und Pflegeheime da. Der Pflegeberuf verlangt den Bediensteten sehr viel ab, doch Anerkennung erhält man nur selten. Die geleistete Arbeit wird als selbstverständlich erachtet. Hierbei steht man im Spannungsfeld zwischen Bewohner/Innen, Angehörigen, Heimleitung und Aufsichtsbehörde.

Die hohe körperliche und passiv-psychische Belastungssituation kann an die Substanz gehen. In nicht wenigen Fällen sind Betrieb und Qualität der Pflege nur dadurch gesichert, indem die Bediensteten mit viel Engagement und Herzensbildung ihrer Tätigkeit nachgehen. Bedienstete laufen zusehends Gefahr, ins Burnout zu „rutschen“. Knappe Personalausstattung und eine nicht übermäßig attraktive Entlohnung machen einem das Leben schwer. Mit der Senkung des Pflegeschlüssels durch die jüngst durchgeführte Novellierung der Kärntner Heimverordnung von 2,5 auf 2,4 wurde zumindest ein positives Zeichen gesetzt, zu einer wirklichen Entlastung des Personals führt dies jedoch immer noch nicht. Durch diese Maßnahme kommt eine Pflegekraft auf weniger Pfinglinge als bisher, sodass die Zahl der

Bediensteten insgesamt steigt. Auch für die Animation ist hin künftig pro Heim eine halbe Stelle verpflichtend vorgesehen.

Was aber hilft der neue Pflegeschlüssel, wenn dieser umgangen wird, indem beispielsweise das Betreute Wohnen in einem Nachbarhaus von denselben Bediensteten zu betreuen ist wie die Bewohner/Innen im eigentlichen Alten-/Pflegehahnheim, sodass diese während des Nachtdiensts im eigentlichen Heim fehlen?

Ausreichende Personalausstattung und eine attraktivere Entlohnung sollten in Anbetracht der Bedeutung der Pflege für die ältere Generation, deren Angehörige und die Gesellschaft als Ganzes sowie unter Berücksichtigung der hohen Belastungssituation eigentlich selbstverständlich sein. Wir unterstützen daher ausdrücklich die Forderung nach mehr Personal und einer attraktiveren Entlohnung im Pflegebereich. Neben quantifizierbaren Größen tragen jedoch auch andere Faktoren dazu bei, dass man sich im Betrieb mehr oder weniger wohl fühlt. Hier kommt der Vorsorge für den Erhalt der Gesundheit der Bediensteten eine besondere Rolle zu.

Der SHV Wolfsberg ist ein sehr gutes Beispiel dafür, was auf betrieblicher Ebene zur Gesundheitsförderung der Bediensteten beigetragen werden kann. Am besten sind immer noch jene Krankheiten, deren Auftreten man durch Prävention überhaupt verhindern oder zumindest mildern kann. Geld und Zeit, die in die betriebliche Gesundheitsvorsorge investiert werden, sind sehr gut investiert, denn das Auftreten von Krankheiten und damit einhergehenden Krankenständen stellen nicht nur für den Betrieb einen Schaden dar, sondern bringen auch den Betroffenen viel Leid und verursachen hohe volkswirtschaftliche Kosten. Bei der betrieblichen Gesundheitsvorsorge geht der SHV Wolfsberg mit gutem Beispiel voran und bietet nach einer anfänglich durchgeführten Bedarfserhebung in Form einer Mitar-

beiterbefragung und der Zusammenarbeit mit fit2work nunmehr in Kooperation mit der BVA eine Reihe von Veranstaltungen / Aktivitäten zur Erhaltung der Gesundheit der Bediensteten an. In Gesundheitszirkeln bestehend aus max. zehn Personen wird herausgearbeitet in welchen Bereichen es den Bediensteten nicht gut geht. Im Anschluss daran kommt es zu Fokusgesprächen, an denen auch die Geschäftsstellenleitung teilnimmt. In weiterer Folge werden verschiedenste Angebote wie z.B. ein Programm zur Burnout-Prävention, die „Rückenschule“ oder Ähnliches angeboten. Die BVA stellt die Vortragenden und fördert die Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsvorsorge auch monetär.

Eine Vortragsreihe des Wiener Kollegen Zellhofer zu den sich durch die Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG) ergebenden Änderungen bei Ausbildung, Aufgaben und Kompetenzen des Pflegepersonals sollte der Information dienen. Es zeigte sich in diesem Zusammenhang jedoch, dass eine Reihe von Änderungen primär auf das Pflegepersonal in den Krankenanstalten beschränkt ist und sich in der Praxis in den Alten- und Pflegeheimen der Sozialhilfeverbände vorerst weniger ändern dürfte als gedacht. Im Zuge der Veranstaltungen wurden von der yoution angeschaffte Schwesternuhren in Heimen des SHV Spittal, Völkermarkt und Wolfsberg verteilt, welche bequem an der Kleidung getragen werden können und womit sich u.a. auch die Herzfrequenz messen lässt.

Im Rahmen der Bemühungen zur Attraktivierung der Entlohnung der Gemeindemitarbeiter/Innen gem. K-GMG wurde eine Gehaltstabelle erarbeitet, welche die gegenüber dem Kollektivvertrag BAGS/SWÖ bzw. K-Schema (KABEG) bestehende Lücke schließen soll. Nun ist die Politik gefordert, auch den Pflegebediensteten in den SHVs eine adäquate Entlohnung zu gewähren. ■

SOS PFLEGE

ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER PFLEGE – OPTIMIERUNGS- POTENTIALE IN MANCHEN SHVS

Was an einigen Standorten bestimmter Sozialhilfeverbände „schief läuft“: Personalmangel / Pflegeschlüssel, „Einarbeitung“ von Urlaubstagen, Rechte der Personalvertreter/innen, usw.

Trotz hoher Belastungen findet das Pflegepersonal nicht überall die benötigten Arbeitsbedingungen vor. Immer wieder wird der Pflegeschlüssel nicht eingehalten. Mancherorts liegt dies daran, dass das Heimpersonal nebenbei Einrichtungen des Betreuten Wohnens mitbetreuen muss. Generell müsste der Pflegeschlüssel in der Praxis auf die tatsächliche Besetzung abstellen. Altersheime werden zunehmend zu Pflegeheimen. Der Pflegeschlüssel muss das berücksichtigen. Personalmangel, teils kurzfristige Ankündigungen bzw. Wechsel von Diensten und (Nicht-)Genehmigung von Urlauben machen die Arbeit teils unzumutbar. Hinzu kommen vereinzelt „Kommunikationsprobleme“ zwischen Personalvertretung, Heimleitung und Geschäftsstellenleitung. Bei gewissen Heim-/Pflegeleitungen fehlt es leider an Führungskompetenz und grundlegendem juristischen Verständnis. Dienstrechtliche Bestimmungen werden häufig fehlinterpretiert. Es ist sogar schon vorgekommen, dass die Kommunikation zwischen Bediensteten und Heimleitung nur per E-Mail erfolgen darf. Persönliche oder telefonische Kontaktaufnahmen sind nicht erwünscht. Personalvertreter/innen wird mancherorts nicht die notwendige Zeit für die Ausübung ihrer Tätigkeit im Sinne des § 16 K-GPVG gewährt. Verpflichten-

de Weiterbildungen laut GuKG sind in der Dienstzeit zu absolvieren und somit bezahlt. Ebenso zählen Mitarbeitergespräche als bezahlte Dienstzeit. Mitarbeiter/innen werden mitunter dazu genötigt, Fortbildungen an den Wochenenden zu absolvieren. Die Wochendienstzeit wird bei Vorliegen von Plusstunden für kurze Zeit erhöht, um sich den Überstundenzuschlag zu ersparen. Alles unter dem Deckmantel der Freiwilligkeit, was wohl ähnlich „freiwillig“ ist wie der aktuell heiß diskutierte 12-Stunden-Arbeitstag. Im Bereich der Pflege sind 12-Stunden-Dienste der Alltag. Mitunter steht der Personalvertretung in SHV-Heimen nicht einmal ein PC-Arbeitsplatz mit Internet-/E-Mail-Zugang zur Verfügung. Es gibt Fälle, wo Bedienstete ihren Erholungsurlaub einarbeiten mussten. Statt Einsicht folgte seitens der Heimleitung der Vorwurf zu hoher Krankenstände.

Es zeigt sich, dass Missstände reduziert werden können, wenn es vor Ort eine Personalvertretung gibt, die bei allgemeinen Personalangelegenheiten und z.B. bei Dienstplanänderungen mitwirken darf. Dazu gibt es in den SHVs positive Beispiele. Heimbewohner /innen bleibt es nicht immer verborgen, dass die Bediensteten ihre Tätigkeit unter schwierigsten physischen und psychischen Bedingungen ausüben müssen. ■

VERANSTALTUNGEN

„RÜCKBLICK“ AUF 2019

Gerne kommen wir auf Einladung in Gemeinden und Verbände, um über das Dienstrecht zu informieren, Ihre Anregungen und Probleme zu hören und Personalvertreter/innen zu schulen.

Auf Einladung von Personalvertreter/innen aus den Kärntner Sozialhilfeverbänden fanden im abgelaufenen Jahr mehrere Informations- und Diskussionsveranstaltungen für Bedienstete von Sozialhilfeverbänden statt, darunter auch ein Seminar für Personalvertreter/innen, um diese über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und im Dienstrecht zu schulen.

Am 16. Jänner fand in den Räumlichkeiten des Alten- und Pflegeheims in Ferlach (Sozialhilfeverband Klagenfurt) eine Informationsveranstaltung der younion statt, wo wir auf Einladung der örtlichen Personalvertretung interessierte Kolleginnen und Kollegen über Unterschiede in der Entlohnung zwischen dem K-GVVG und dem K-GMG sowie über geplante Verbesserungen für den Pflegebereich informierten, welche mit Umsetzung der Evaluierungsergebnisse betreffend das K-GMG Realität werden sollen. An der Veranstaltung nahm neben interessierten Mitarbeiter/innen und Personalvertreter/innen auch Frau Andrea Müller, Geschäftsstellen- und Heimleitung des SHV Klagenfurt, teil.

Zudem fand am 8. Mai im Stadtsaal des ÖGB-Hauses in Spittal/Drau eine Informations- und Diskussionsveranstaltung für Kolleginnen und Kollegen des Sozialhilfeverbandes Spittal/Drau statt. Ähnlich wie zuvor in Ferlach standen auch in Spittal/Drau Informationen zum K-GMG und K-GVVG, insbesondere hinsichtlich der Entlohnungsunterschiede, am Programm. Weiters informierten Kollegen des ÖGB über gewerkschaftliche Leistungen.

Da Personalvertreter/innen in Ausübung ihrer Funktion zum Wohle ihrer Kolleg/innen immer wieder mit einer Reihe von dienstrechtlichen Fragestellungen konfrontiert sind, veranstaltete die younion am 5. und 6. Juni eine Schulung für interessierte Personalvertreter/innen des SHV Spittal/Drau im Hotel Sunshine in Berg im Drautal. Im Rahmen dieser beiden Seminartage wurden die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeit von Personalvertreter/innen (Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetz – K-GPVG) sowie die Kärntner Dienstrechtsgesetze und das Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz (K-MEKG) vorgestellt und aktuelle Herausforderungen der Personalvertretung diskutiert.

Weitere Veranstaltungen im abgelaufenen Kalenderjahr waren u.a. die Einführungslehrgänge für die Vorbereitung auf die Dienstprüfung sowie Vorträge seitens der younion im Rahmen der Gewerkschaftsschule. Über weitere Veranstaltungen u.a. unserer Pensionist/innen oder sportbegeisterten Mitglieder sowie über die Ehrung von langjährigen Mitgliedern berichten wir in vorliegender Ausgabe gesondert in eigenen Beiträgen. ■

VERANSTALTUNGEN ZUM THEMA PFLEGE

WO DRÜCKT DER SCHUH IN DEN KÄRNTNER SOZIALHILFEVERBÄNDEN?

Körperliche und psychische Belastungssituationen sowie mancherorts dienstrechtliche Probleme verlangen dem Pflegepersonal viel ab und gehen mitunter auf die Substanz der Bediensteten.

Seit Jahren machen wir auf Probleme in Sozialhilfeverbänden aufmerksam. In manchen Verbänden konnten diese abgestellt werden, andernorts läuft leider alles so weiter wie zuvor. Wenn sich trotz mehrerer Versuche eine Klärung/Behebung herbeizuführen nichts ändert, bleibt uns nur die Möglichkeit über die Presse die Entscheidungsträger und Öffentlichkeit aufzurütteln.

Anstatt dafür Sorge zu tragen, etwaige Probleme im eigenen Verband abzustellen, wird von einzelnen Verantwortungsträgern der Sozialhilfeverbände nach erfolgter Medienberichterstattung reflexartig gegenüber der Gewerkschaft der Vorwurf erhoben, dass diese die Sozialhilfeverbände pauschal schlecht reden würde. Jene, die am lautesten schreien, sind aber leider keineswegs davor gefeilt, dass es nicht gerade auch in ihren Verbänden ebenfalls entsprechende Probleme gibt.

Die younion ist den Interessen der Bediensteten verpflichtet und steht ihre Rolle nicht darin, die Situation in den SHVs „schön zu reden“. Das machen ohnehin andere. Sie übersehen dabei jedoch das Wohl der Bediensteten. Selbst wenn sich manch ein/e Politiker/In oder Führungskraft nicht wohl dabei fühlt, werden wir weiterhin Missstände aufzeigen, um den Ver-

besserungen für die Bediensteten Nachdruck zu verleihen.

Ein gutes Gesprächsklima ist wichtig, wenn jedoch trotz mehreren Gesprächen und trotz entsprechendem Schriftverkehrs keine Lösung zu finden ist, suchen wir andere Kommunikationswege. Neben der Presseberichterstattung sind das z.B. Veranstaltungen für Pflegebedienstete.

Im November fanden Abendveranstaltungen der younion zum Thema Pflege statt, am 13. November in Klagenfurt und am 15. November in Wolfsberg. Der für 29. Oktober angesetzte Termin in Spittal/Drau musste leider aufgrund der Unwettersituation und des ausgelösten Zivilschutzalarms kurzfristig abgesagt werden. Der Ersatztermin fand am 6. Dezember statt.

Im Rahmen dieser Veranstaltungsreihe war es uns ein Anliegen, die Bediensteten aus der Pflege einerseits darüber zu informieren, welche Vorgehensweisen / Praktiken dem Dienstrecht widersprechen und welche Rechte Bedienstete laut Dienstrecht haben. Andererseits ist es uns aber auch ein Anliegen, eine Plattform zum Gedankenaustausch und zur Diskussion zu bieten. Wir wollen Bedienstete mit politischen Entscheidungsträgern zusammen-

bringen, damit die Anliegen der Bediensteten bei den zuständigen Stellen Gehör finden. Diese Stellen sind u.a. Frau LH-Stv. Dr. Beate Pretner, die Vertreter des Kärntner Gemeindebundes (Bürgermeister/Innen) sowie die zuständige Fachabteilung beim Amt der Kärntner Landesregierung. Bei den Genannten bedanken wir uns herzlich, dass sie im Rahmen unserer Pflegeveranstaltungsreihe für Fragen und Diskussionen zur Verfügung gestanden sind.

Unser Landessekretar Manfred Wurzer hielt bei besagten Veranstaltungen einen spannenden Vortrag zu dienstrechtlichen Themen, in welchem er aufzeigt, welche Vorgehensweise laut Gesetz korrekt wäre und wie die Praxis in manchen Häusern abweichend von den dienstrechtlichen Vorschriften aussieht. Nachstehend finden Sie eine Auswahl an Themen aus dem Vortrag:

- Durchrechnung der Dienstzeiten bei Schichtdienst
- Bekanntgabe des Dienstplans und kurzfristige Änderungen sowie klarer Ausweis von Urlaubs-, Krankenstands- und Zeitausgleichstagen im Dienstplan
- Rechtzeitige Genehmigung von Urlaub
- „Einarbeitung“ von Urlaub in einzelnen Heimen
- Änderung des Beschäftigungsausmaßes zum Abbau von Plusstunden ohne die übrigen Ansprüche ebenfalls auf das erhöhte Beschäftigungsausmaß anzupassen
- Abgeltung für Bereitschaftsdienste
- Weiterbildung (Kostentragung für Fortbildungsveranstaltungen und Zertifikate, Anordnung von Weiterbildungsveranstaltungen an Wochenenden)
- Rechte der Personalvertretung
- Fürsorgepflicht des Dienstgebers
- Krankenstände in Folge von Überlastung und nicht korrekter Behandlung der Bediensteten
- Wertschätzung bzw. fehlende Wertschätzung gegenüber den Bediensteten

Die Veranstaltungen haben gezeigt, dass den Bediensteten folgende Themen besonders

wichtig sind: zusätzliches Personal und ein wertschätzender Umgang. Die Anpassung des Pflegeschlüssels und die Bereitstellung von Animateuren ist ein erster, wichtiger Schritt, genügt jedoch bei Weitem noch nicht, um die Belastungen für die Bediensteten in den Pflegeheimen auf ein zumutbares Maß zu reduzieren.

Der Landespolitik wurde von den Teilnehmer/Innen an den Veranstaltungen die Botschaft mit auf den Weg gegeben, dass die bisherigen Bemühungen zur Ausweitung des Personalstands leider noch nicht ausreichen. Zugleich wurde seitens des Sozialreferats und des Vertreters des Kärntner Gemeindebundes über die Finanzierung der Sozialhilfeverbände und die steigende Umlagebelastung für die Gemeinden berichtet und wurden alternative Wege der Finanzierung diskutiert – wie z.B. die Einführung einer Pflegeversicherung.

Abschließend wird unmissverständlich festgehalten, dass die younion durch das Aufzeigen von Problemen keinesfalls die Sozialhilfeverbände in Diskredit bringen möchte, sondern dass es uns darum geht, dafür Sorge zu tragen, dass gesetzliche Bestimmungen im Arbeitsalltag eingehalten werden und mancherorts bestehende dienstrechtliche Missstände rasch abgestellt werden. Wir bieten uns als Partner zur Lösung von Problemen an und unterstützen unsere Mitglieder, wo wir können.

Es freut uns an dieser Stelle auch mitteilen zu können, dass es uns gelungen ist, in Verhandlungen mit dem Kärntner Gemeindebund eine Einigung zu erzielen, welche eine Reihe von Änderungen im K-GMG mit sich bringen wird. Ein Teil der Reform wird eine Aufzählung für Bedienstete in der Pflege sein, um die Gehaltslücke auf das K-Schema zu schließen und der Abwanderung von Bediensteten in KABEG-Häuser Einhalt zu gebieten. Nähere Informationen finden Sie im Betrag auf Seite 4.

Wir erinnern zudem daran, dass nicht die Gewerkschaft darüber entscheidet, wie viele Bedienstete in den einzelnen Heimen beschäftigt werden, sondern dass die Zahl der Mitarbei-

ter/Innen und die Frage des Pflegeschlüssels Themen sind, welche das Land und der Kärntner Gemeindebund (als Vertretung der die Pflege mitfinanzierenden Gemeinden) lösen müssen. Die Botschaft ist klar: Die Pflege braucht keine schönen Sonntagsreden, sondern rasch mehr Personal.

Konsens herrscht darüber, dass die Pflege weiterhin in der Verantwortung der öffent-

lichen Hand verbleiben soll, da die SHVs trotz bestehender Probleme in einigen Einrichtungen ihre Bediensteten dennoch meist korrekter behandeln als viele private Anbieter, die als ein Hauptziel die Erzielung einer entsprechenden Rendite verfolgen, was leider häufig zulasten der Bediensteten und der Bewohner/Innen geht.



Wolfsberg: Die Pflege ist ein zentraler Punkt der Diskussionen in der Gemeindeversammlung am Donnerstag in Wolfsberg.

Ein Infoab mit Anlass zur Diskus

Donnerstag fand in Wolfsberg Veranstaltung zu Missständen heimten statt. Einige meldeten

Über die Pflege in der Gemeindeversammlung am Donnerstag in Wolfsberg sprach Herr Wolfgang...

Weniger Geld vom Bund, mehr Mittel für Pflege

Über die Pflege in der Gemeindeversammlung am Donnerstag in Wolfsberg sprach Herr Wolfgang...



Die Pflege ist ein zentraler Punkt der Diskussionen in der Gemeindeversammlung am Donnerstag in Wolfsberg.

ÖVP will ab dem Jahr 2020 neue Schulden eindämmen

Kärntner ÖVP-Chef Oskar Juchacz hat zur Diskussion über die Schuldenbremse...

Die Gemeindeversammlung am Donnerstag in Wolfsberg...

„Nennt Heime, in denen es die Missstände gibt!“

Expäri über diese Schilddnungen zeigt sich der Präsident des Klienten-Gemeindebundes...

Das ist ein sehr wichtiges Thema, das wir in der Gemeindeversammlung...

Die Pflege ist ein zentraler Punkt der Diskussionen in der Gemeindeversammlung...

Info-Abende

Die Sozialhilfenverbände in Kärnten sind bei der Bewältigung der Aufgaben...

Informationen für Bedienstete in Sozialhilfenverbänden...

Advertisement for a concert by Plácido Domingo & Orchestra in Graz on 12.06.2019.

Advertisement for a concert by Plácido Domingo & Orchestra in Graz on 12.06.2019.

Advertisement for a concert by Plácido Domingo & Orchestra in Graz on 12.06.2019.

Ein Infoabend mit Anlass zur Diskussion

Donnerstag fand in Wolfsberg Informationsveranstaltung zu Missständen in Pflegeheimen statt. Einige meldeten sich zu Wort.

Von Martina Schmerlaib

Etwa 90 Unterkärntner Mitarbeiter in Pflegeheimen des Kärntner Sozialhilfeverbandes kamen Donnerstag ins Kuss Wolfsberg. Der Grund: Die Informationsveranstaltung rund um Missstände in einigen Einrichtungen, zu der die Gewerkschaft „younion“, die Gesundheitsreferentin Beate Prettner und der Gemeindebund als Dienstgeber luden.

Im Vordergrund standen jene Missstände, die derzeit durch die Medien gehen: Dienstpläne,

die kurzfristig geändert werden, nicht bezahlte Überstunden, ein unbezahlter Bereitschaftsdienst und dergleichen. „Wir wollen nicht polarisieren. Sie alle leisten gute Arbeit, aber es sind die Bedingungen, die uns zur Kritik veranlassen. Wir fordern eine adäquate Bezahlung und eine Neuregelung des Pflegeschlüssels von derzeit 2,4 auf 2“, sagte Franz Liposchek, Landesvorsitzender der Gewerkschaft, in der Eröffnungsrede.

Landessekretär Manfred Wurzer führte aus, in welchen Bereichen die meisten Miss-



Über ihre Rechte wurden Mitarbeiter in Pflegeheimen Donnerstag im Kuss Wolfsberg von der Gewerkschaft aufgeklärt

SCHMERLAB

stände liegen und sprach manchem Anwesenden aus dem Herzen. „Die Anforderungen in den Pflegeheimen sind mittlerweile so hoch wie in Krankenhäusern. Unser Pflegeschlüssel ist aber höher als in den Krankenanstalten und wir bekommen weniger bezahlt“, macht eine Pflegebedienstete ihrem Ärger Luft. Eine andere Dame machte darauf aufmerksam, „kein qualifiziertes Personal zu bekommen. Wie soll man da die Qualität aufrechterhalten?“ Andere wiederum forderten, „keine Pauschalierung vorzuneh-

men und betreffende Pflegeheime anzusprechen“ oder merkten an, „dass die Verwaltung immer größer werde, es aber an Pflegepersonal fehlt“.

Prettner sagte dazu: „Wir schulen laufend nach und es gibt auch erstmals einen FH-Lehrgang. Wir haben seit Jänner 2018 120 Pflegekräfte mehr in Kärnten. Ich weiß aber, dass das immer noch zu wenig ist. Wir sind in Verhandlungen, auch was Gehalt und Pflegeschlüssel betrifft, aber das geht nicht von einem Tag auf den anderen. Wir haben außer-

dem mit einem angespannten, finanziellen Korsett zu kämpfen.“ Betont wurde allerdings auch, „dass Heime des Sozialhilfverbandes bei Kontrollen stets am besten abschneiden würden im Gegensatz zu manchen Privat Anbietern“.

Gemeindebund-Präsident Peter Stauber schätzt die Arbeit der Mitarbeiter: „Wir sind deshalb ständig in Diskussionen mit dem Land, um Verbesserungen herbeizuführen. Wir werden uns aber eine neue Finanzierung der Pflege überlegen müssen. So wird es nicht mehr gehen.“



Informationsveranstaltung im SHV Wolfsberg



Informationsveranstaltung im Hülgerthpark, Klagenfurt

VERUNSICHERUNG IN DEN KINDERGÄRTEN WIR INFORMIEREN

Information zur Aufsichtspflicht, zu den rechtlichen und gesundheitlichen Folgen von Unfällen und über den Versicherungsschutz für younion-Mitglieder.

In letzter Zeit wurde in den Medien über Unfälle von Kindergartenkindern und den daraus resultierenden strafrechtlichen und zivilrechtlichen Folgen für die Aufsichtspersonen berichtet. Viele Kindergartenbedienstete sind verunsichert und fragen sich, welche Aktivitä-

ten mit den Kindern außerhalb des Kindergartens mit vertretbarem Risiko weiterhin begangen werden können und welche möglicherweise entfallen werden. Wir haben dies zum Anlass genommen, uns zu überlegen, wie wir als Gewerkschaft die Bediensteten der Kärntner



JND HELFEN WEITER

Kindergärten in dieser schwierigen Situation unterstützen könnten. Schlussendlich haben wir uns dazu entschlossen mit Informationsveranstaltungen eine Plattform zum Erfahrungsaustausch, vor allem aber zur Information über die rechtliche Situation, die Absicherung mittels Versicherungen und den Umgang mit Belastungssituationen bzw. traumatisierenden Ereignissen anzubieten.

Bislang fanden drei Informationsveranstaltungen der younion unter Beteiligung der Vorsorgeversicherung (gemeinsamer Verein von younion und der Wiener Städtischen Versicherung) statt: am 27. November in Wolfsberg, am 4. Dezember in Klagenfurt und am 6. Dezember in Spittal/Drau. Das Interesse war beeindruckend. Insgesamt nahmen an diesen drei Veranstaltungen knapp 300 Personen aus den Kärntner Kindergärten teil. In Villach findet die geplante Veranstaltung am 11. Jänner 2018 um 18:00 Uhr statt. Eine Fortsetzung dieser Informationsveranstaltungsreihe in anderen Bezirken ist bei Interesse möglich. Die bisherigen Veranstaltungsabende haben gezeigt, dass großer Bedarf an derartigen Informationsveranstaltungen besteht. Ziel ist es dabei, dass die Besucher/Innen unsere Informationsveranstaltung gut informiert und einigermaßen beruhigt verlassen, da sie über die Rahmenbedingungen aufgeklärt wurden und erfahren haben, dass sie nicht alleingelassen werden, sondern durch ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft und den damit verbundenen Versicherungsschutz abgesichert sind und von der Psychologin Frau Dr. Andrea Egger im Umgang mit Belastungs-/Krisensituationen gestärkt wurden.

Mag. Wolfgang Kofler (Rechtsanwalt der Kanzlei Juridicom in Klagenfurt) klarte über die zivilrechtlichen Rahmenbedingungen der Aufsichtspflicht auf. Zentrale Rechtsnorm ist hierbei § 1309 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), der im Wesentlichen an § 1308 ABGB anknüpft. Hierbei geht es um etwaige Schadensersatzansprüche im Falle einer Schädigung von unmündigen Minderjährigen, denen durch Vernachlässigung der den Aufsichtspersonen anvertrauten Obsorge ein Schaden entstanden ist. Aufsichtspersonen sind juristische oder natürliche Personen, die aufgrund eines Betreuungsvertrages die Aufsichts-

Kindergärtnerinnen fürchten Klagswelle

Nach tragischem Badeunfall eines Bubens in Bleiburg Debatte um Aufsichtspflicht. Verunsicherung bei Pädagoginnen.

KLEINE ZEITUNG
23.11.2017

Nach dem tragischen Badeunfall in Bleiburg müssen sich zwei Kindergartenpädagoginnen vor Gericht verantworten. Sie wurden wegen fahrlässiger Körperverletzung angeklagt. Der vierjährige Elias fiel im Sommer während eines Schwimmausfluges ins Wasser und ging unter. Seither ist der Bub ein Pflegefall.

In einem Grazer Kindergarten brach sich eine Fünfjährige beim Turnen den Ellbogen. Die Pädagogin wurde nun wegen Verletzung der Aufsichtspflicht zu einer Schadenersatzzahlung verurteilt.

Die younion, die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, verzeichnete in den letzten

Wochen zahlreiche Anfragen von besorgten Kindergarten- und Hortmitarbeitern. „In Zusammenhang mit solchen Unfällen treten eine ganze Reihe von Fragen auf und führen letztendlich zu einer enormen Verunsicherung“, sagt Vorsitzender Franz Liposchek.

Er betont das Bekenntnis zur rechtlichen Absicherung der Mitglieder der younion im Klagsfall: „Falls die Kinderbildungseinrichtungen keine Versicherung für einen entsprechenden Schadensfall bieten, greift in vielen Fällen die Berufshaftpflichtversicherung.“

Eine Vortragsreihe soll nun die Bediensteten in den Kinder-

gärten und Horten über ihre rechtlichen Ansprüche aufklären und beruhigen. Die Infoabende finden am 27. November um 18 Uhr im Kuss Wolfsberg, am 4. Dezember um 17 Uhr im Arbeiterkammer-Konferenzsaal in Klagenfurt und am 6. Dezember um 18 Uhr im Schloss Porcia in Spittal statt.

„Die Beschäftigten verdienen Sicherheit. Es kann nicht sein, dass Aktivitäten wie Ausflüge sowie Turnübungen und Spiele jedes Mal zu einem untragbaren rechtlichen Risiko werden und man bei der Ausübung seines Berufs immer eine Klage fürchten muss. Darunter leiden auch die zu betreuenden Kinder“, sagt Liposchek.

pflcht über unmündige Kinder übernommen haben. Die übertragene Aufsichtspflicht ist dieselbe wie jene, die ursprünglich den Eltern oblag. Sie dient dem Schutz des Kindes vor Schäden und Verletzungen, aber auch dem Schutz Dritter vor Schäden, die durch das Kind verursacht werden. Eine Vernachlässigung (Unterlassung) der Aufsichtspflicht kann eine Schadenersatzpflicht begründen. Die Haftung setzt schuldhaftes und rechtswidriges Verhalten voraus. Von Fällen des Vorsatzes abgesehen, kann auch fahrlässiges Verhalten haftungsbegründend sein, wobei zwischen leichter und grober Fahrlässigkeit unterschieden wird. Das Maß der Aufsichtspflicht bestimmt sich danach, was angesichts des Alters, der Reife, der charakterlichen Veranlagungen, des körperlichen und psychischen Entwicklungszustandes und dem bisherigen Verhalten des Kindes vom Aufsichtsführenden vernünftigerweise verlangt werden kann. Aber auch örtliche Verhältnisse oder die Gefährlichkeit eines Spiels sind entsprechende Einflussfaktoren. In der Beurteilung wird es sich regelmäßig um eine Einzelfallproblematik handeln. Die Sorgfaltspflicht richtet sich nach dem „maßgerechten“ Menschen. Die Betreuungspersonen müssen nach § 1299 ABGB fachkundig sein. Die entsprechenden Qualifikations- und Aufsichtserfordernisse sind im Kärntner Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz enthalten.

Die Aufsichtspflicht bei Kindern sollte allerdings nicht „überspannt“ werden. Eine vollständige Überwachung der Kinder ist nicht ständig möglich und eine Überwachung „auf Schritt und Tritt“ kann nicht verlangt werden. Aktivitäten außerhalb des Kindergartens komplett einzustellen würde zudem dem Bedürfnis der Kinder nach Bewegung widersprechen. Anforderungen an Kinderbetreuungseinrich-

tungen, für welche die Gemeinden als Dienstgeber und Kindergartenträger zu sorgen haben, sind eine ausreichende personelle und infrastrukturelle Ausstattung, die Beseitigung vorhersehbarer Gefahrenquellen, eine ausreichende Anleitung der Kinder und die Überprüfung der Vorgaben, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben beim Betrieb einer Kinderbetreuungseinrichtung und der Abschluss einer Haftpflichtversicherung.

Bei schuldhafter und rechtswidriger Verletzung der Aufsichtspflicht können zivil- und strafrechtliche, aber auch dienstrechtliche Konsequenzen eintreten. Zwar haftet der Dienstgeber über das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz für seine Bediensteten, doch kann es gegebenenfalls zu einer Regressierung gegenüber den Dienstnehmer/innen und bei wiederholten Verstößen gegen die Aufsichtspflicht zur Beendigung des Dienstverhältnisses kommen.

Strafrechtliche Konsequenzen ergeben sich aus dem Tatbestand einer regelmäßig fahrlässigen Körperverletzung. Diese wird durch die Staatsanwaltschaft verfolgt. Herr Mag. Kofler stellte hierzu Einzelfallentscheidungen des Obersten Gerichtshofes (OGH) vor.

Mitglieder der younion kommen aufgrund eines **Gruppenversicherungsvertrages** zwischen younion und der Wiener Städtischen Versicherung in den Genuss einer **Berufshaftpflicht- und Berufsrechtsschutzversicherung**. Der Versicherungsschutz erstreckt sich hierbei auf in Ausübung der Dienstleistung von einem Dritten wegen eines erlittenen Personen- oder Sachschadens resultierenden privatrechtlichen Schadenersatzpflicht, aber auch wenn solche Ansprüche vom Mitglied gegen Dritte erhoben werden. Übernommen wer-

den auch die gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten der Abwehr von Ansprüchen, die Dritte gegenüber dem Gewerkschaftsmitglied erheben und die entsprechenden Kosten der Durchsetzung eigener Ansprüche gegen Dritte sowie die Kosten der Verteidigung in einem Strafverfahren. Die Art und der Umfang der Leistung richten sich nach dem jeweiligen Sachverhalt.

Die Höchsthaftungssumme für Personen- und Sachschäden beträgt je Versicherungsfall 220.000 Euro. Die Rechtsschutzversicherung für Berufs- und Kraftfahrzeuglenker weist je Versicherungsfall eine Deckungssumme von 40.000 Euro für die Kosten der Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen auf. Im Schadensfall wenden Sie sich bitte unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb einer Woche, an Ihre Vertrauensperson bzw. unter Vorweis Ihrer Mitgliedskarte an die younton.

Unglücksfälle können jedoch nicht nur unter rechtlichen und monetären Gesichtspunkten beurteilt werden. Frau Dr. Andrea Egger, klinische Psychologin, Gesundheits- und Arbeitspsychologin sowie allgemein beeidete gerichtlich zertifizierte Sachverständige, referierte darüber, was bestimmte Belastungssituationen und Krisen, wie sie mit dem Risiko bzw. Vorfall von Unglücksfällen verbunden sein können, mit der Psyche und auch körperlichen Gesundheit eines Menschen machen können und wie man damit besser umgehen kann. Neben den Folgen für ein verletztes / verunglücktes Kind und dessen Eltern darf keinesfalls auf die traumatisierenden Folgen von Unglücksfällen für das betroffene pädagogische Betreuungspersonal vergessen werden. Nicht selten leiden Betroffene ein Leben lang an den Folgen solcher Unglücksfälle. ■

● Prozesse nach Unfällen ● Gewerkschaft will aufklären

Kärntens Kinderbetreuer in Angst vor neuer Klagswelle

Kärntens Kinderbetreuer sind verunsichert: Ein Mädchen stürzt beim Turnen im Kindergarten – der OGH spricht Schmerzensgeld zu. Ein Bub droht nach einem Unfall beim Baden ein Pflegefall zu bleiben – die Betreuer müssen vor Gericht. Die Gewerkschaft plant nun eine Aufklärungskampagne über die Aufsichtspflicht.

Seit dem schrecklichen Badeunfall bei Bleiburg, bei dem ein Vierjähriger inmitten von 17 Kindern und mehreren Begleitpersonen unbemerkt unter Wasser ge-

riet und schwere Hirnschäden erlitt, gäbe es bei der Gewerkschaft Younton vermehrt Anfragen verunsicherter Betreuer und Pädagogen: Wie viel Aufsichts-

pflicht ist zumutbar? Wo sind die Grenzen? Im Fall des kleinen Elias sieht die Staatsanwaltschaft die Grenzen eindeutig überschritten – sie hat einen Strafantrag wegen fahrlässiger Körperverletzung gegen zwei Kindergärtnerinnen und den Bademeister gestellt. Die Younton will Beschäftigte deshalb verstärkt über die Rechtslage informieren – am 27. November im KUSS Wolfsberg, 4. Dezember in der AK Klagenfurt, am 6.12. im Schloss Porcia (jeweils 18 Uhr). „Es kann nicht sein, dass Turnübungen zu einem untragbaren Risiko werden“, so Gewerkschafter Franz Liposchek. Kerstin Wassermann

Im Zusammenhang mit solchen Unfällen treten eine ganze Reihe von Fragen auf und führen zu Verunsicherungen!

Younton-Vorsitzender Franz Liposchek

KRONENZEITUNG
23.11.2017



Schluss mit uneinheitlichen gesetzlichen Bestimmungen und Besoldungsschemata in den Bundesländern. Forderung nach einheitlichem Bundesrahmengesetz für den pädagogischen Bereich.

Im Bereich der Elementarpädagogik existieren je nach Land unterschiedliche Ausbildungen, Berufsbezeichnungen, Regelungen betreffend Vor- und Nachbereitungszeit sowie Zeitressourcen für das Leitungspersonal und unterschiedliche Besoldungssysteme. Diese Situation ist unbefriedigend. Der Arbeitskreis „Pädagogik“ der YOUNION fordert daher ein einheitliches Bundesrahmengesetz zur Struktur und Organisationsgestaltung elementarpädagogischer Einrichtungen und Horte mit bundeseinheitlichen Mindeststandards in folgenden Bereichen:

- Einheitliche Ausbildung und Fortbildung des pädagogischen Fachpersonals
- Einheitliche Ausbildung und Berufsbezeichnung für das unterstützende Personal
- Vor- und Nachbereitungszeit, Reflexionszeiten und ausreichend Zeitressourcen für Leitungspersonal innerhalb der Dienstzeit
- Erwachsenen-Kinder-Schlüssel
- Kinderanzahl pro geführter Gruppenform
- Räumliche Erfordernisse (Innen- und Außenbereich)
- Ausbau von Kinderbildungseinrichtungen nur mit dem notwendigen Fachpersonal
- Ausreichendes medizinisches Fachpersonal in heilpädagogischen Gruppen

Im YOUNION-Arbeitskreis „Pädagogik“ werden verschiedenste Themen erörtert: von Gruppengröße über Öffnungszeiten, Schließtage,

ARBEITSKREIS PÄDAGOGIK FORDERUNGEN DER YOUNION FÜR DIE PÄDAGOGINNEN

Erwachsenen-Kind-Schlüssel, Kosten (auch der Nachmittagsbetreuung), vorgeschriebener Quadratmeterzahl pro Kind bis hin zum Gestaltungsspielraum für Aktivitäten. Es ist ausreichend Personal erforderlich. Die Öffnungszeiten müssen dem Bedarf ganztätig berufstätiger Eltern entsprechen. Hinsichtlich der Gruppengrößen sollen diese bei 0–2-Jährigen max. 6 Kinder umfassen, bei 2–3-Jährigen max. 12 Kinder sowie bei 3–6-Jährigen und 6–12-Jährigen jeweils max. 12 Kinder. Es sollen verpflichtend in der Dienstzeit Fortbildungen im Ausmaß von mind. 3 Tagen im Jahr vorgeschrieben werden. Die Besoldung ist jedoch Landersache. Somit kann diese in einem einheitlichen Bundesrahmengesetz nicht festgehalten werden. ■



ARBEITSKREIS KINDERGARTENPÄDAGOGIK

WAS WIR FÜR DIE PÄDAGOG/INNEN FORDERN

Österreich liegt im internationalen Vergleich bei der Förderung der Kinderbildung zurück. Die younion fordert eine Reihe von Punkten für ein einheitliches Bundesrahmengesetz.

Im internationalen Vergleich hinkt Österreich mit recht geringen Ausgaben für die Elementarbildung, großen Gruppen (schlechter Fachkraft-Kind-Schlüssel) und als einziges EU-Land ohne tertiäre Ausbildung der PädagogInnen hinter her. Der Ausbau der Kinderbildung stellt für den ÖGB ein wichtiges Anliegen dar.

Schon bislang gibt es hierzulande zu wenige Betreuungsplätze, die mit einem 8-Stunden-Arbeitstag der Eltern vereinbar sind. Die zeitweise Ausdehnung der Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden pro Tag verursacht zusätzliche Probleme, da die wenigsten Kinderbetreuungseinrichtungen so lange geöffnet haben. Das trifft vor allem Alleinerzieher/innen.

Bislang gibt der Bund nur 142,5 Millionen Euro für die Kinderbildung aus. Eine Verdoppelung der Bundesförderung wäre nötig. Es braucht u.a. mehr Betreuungsplätze, bessere Öffnungszeiten sowie kleinere Gruppen und mehr Personal.

Die younion unterstützt u.a. folgende Inhalte für ein einheitliches Bundesrahmengesetz:

- Einheitliche bundesweite Berufsbezeichnungen sowie Aus- und Fortbildung
- Bedarfsorientierte Öffnungszeiten, wobei die max. tägliche Verweildauer des Kindes nicht mit der täglichen Öffnungszeit gleichzusetzen ist
- Verbesserungen sind u.a. bei Öffnungs-, Urlaubs-, Ferien- und Vorbereitungszeiten,

Personalschlüssel, Gruppengrößen (Kinderzahl pro Gruppe), Reservepersonal (Springer/innen), SonderpädagogInnen, der Kinderzahl bei Ausflügen und der Entlohnung erforderlich

- Kinder mit speziellen Bedürfnissen müssen doppelt zählen
 - Ausreichend moderne technische Hilfsmittel, Dienstlaptop und Drucker für jede Pädagogin
 - Aufenthalts- und Besprechungsräume für Bedienstete sowie Teamzeit
 - Zeit für Dokumentation, aber auch für die Konsumation der Pause
 - Notlösung beim Personaleinsatz max. einen Tag lang
 - Leiter/innenstunden sind nicht in die Vor-/Nachbereitungszeit zu inkludieren
 - Einheitlicher erhöhter Urlaubsanspruch aufgrund erhöhter Anforderungen im außerschulischen elementaren Bildungsbereich
 - Verpflichtende Fortbildung in der Dienstzeit
- In Kinderbildungseinrichtungen ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad teils noch sehr gering, was u.a. auch mit der großen Anzahl an unterschiedlichen Örtlichkeiten für Werbung und Betreuung und mit der Personalfuktuation zusammenhängt. Wir brauchen zur Erreichung von Verbesserungen aber auch die Unterstützung von möglichst vielen Mitgliedern. ■



ZumThema



Am 20. November 2015 fiel die Entscheidung zur Umbenennung unserer Gewerkschaft auf den Namen „yunion _ Die Daseinsgewerkschaft“. Einige trauern dem alten Namen nach, schließlich hat uns dieser viele Jahre begleitet und war uns vertraut. Zugleich gilt es aber in die Zukunft zu blicken. Angesichts der sich geänderten Strukturen (u.a. Zusammenschluss von GdG und KMSfB) galt es einen neuen Namen zu finden, der kurz und prägnant sein und den heutigen Gegebenheiten unserer vielseitiger und bunter gewordenen Organisation Rechnung tragen sollte. Der neue Namen setzt sich aus den englischen Wörtern „you (du)“ und „union (Gewerkschaft)“ zusammen und bringt zum Ausdruck, dass sowohl das Individuum, als auch die kollektive Interessensvertretung untrennbar zusammen gehören. Der Zusatz „Die Daseinsgewerkschaft“ bringt zum Ausdruck, dass sich unsere Mitglieder mit der Daseinsvorsorge der Menschen in diesem Land beschäftigen (Leistungen für verschiedenste Lebensbereiche).

06 ZUR SACHE

AKTUELL

BUNDESKONGRESS NEUWAHL DES BUNDES- PRÄSIDIUMS UND NAMENSÄNDERUNG

Meidlinger als Vorsitzender bestätigt.
Wir heißen nun „yunion _ Die Daseinsgewerkschaft“.



Am 17. November 2015 wurde Christa Hörmann am Bundesfrauenkongress als Bundesfrauenvorsitzende bestätigt. Im Anschluss daran fand vom 18. bis 20. November 2015 im Wiener Austria Center der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB statt, in dessen Rahmen das Bundespräsidium neu gewählt wurde und die Entscheidung für die Umbenennung unserer Gewerkschaft gefällt wurde. Ing. Christian Meidlinger wurde mit 95,12 Prozent der Delegiertenstimmen als Bundesvorsitzender bestätigt. Seine Stellvertreter/Innen sind Erika Edelbacher (97,56 Prozent), Franz Fischer (98,64 Prozent), Norbert Haudum (97,29 Prozent), Christa Hörmann (87,80 Prozent), Angela Lueger (95,39 Prozent) und Norbert Pelzer (91,60 Prozent). ÖGB-Präsident Erich Foglar gratulierte zum neuen Namen „yunion _ Die Daseinsbewerkschaft“.

Seine Rede widmete er den derzeit größten Herausforderungen der Gewerkschaftsbewegung. „Auch wenn wir die Wirtschaftskrise halbwegs gemeistert haben, ist sie noch lange nicht bewältigt“, gab Foglar zu bedenken. Als Entwicklungen, welche die Gesellschaft in bisher ungeahntem Ausmaß verändern werden, identifizierte der ÖGB-Präsident neben den aktuellen geopolitischen Krisenherden die Digitalisierung der Arbeitswelt. „Wir erleben die Tendenz, dass der herkömmliche Arbeitsvertrag zum Privileg wird. An Arbeitsverträgen, welche auf dem Prinzip Zeit gegen Entgelt beruhen, hängen aber 62 Prozent der Staatseinnahmen. Durch neue Internet-Dienste und „crowd-working“-Plattformen verändert sich unsere Arbeitswelt rapide. Es gilt entschieden gegen Lohn- und Sozialdumping aufzutreten.“

BUNDESKONGRESS

18. ÖGB-BUNDESFRAUENKONGRESS/ 19. ÖGB-BUNDESKONGRESS



Landesfrauenvorsitzende-Stv. Sarah Katholnig (li.) und Inge Gasper



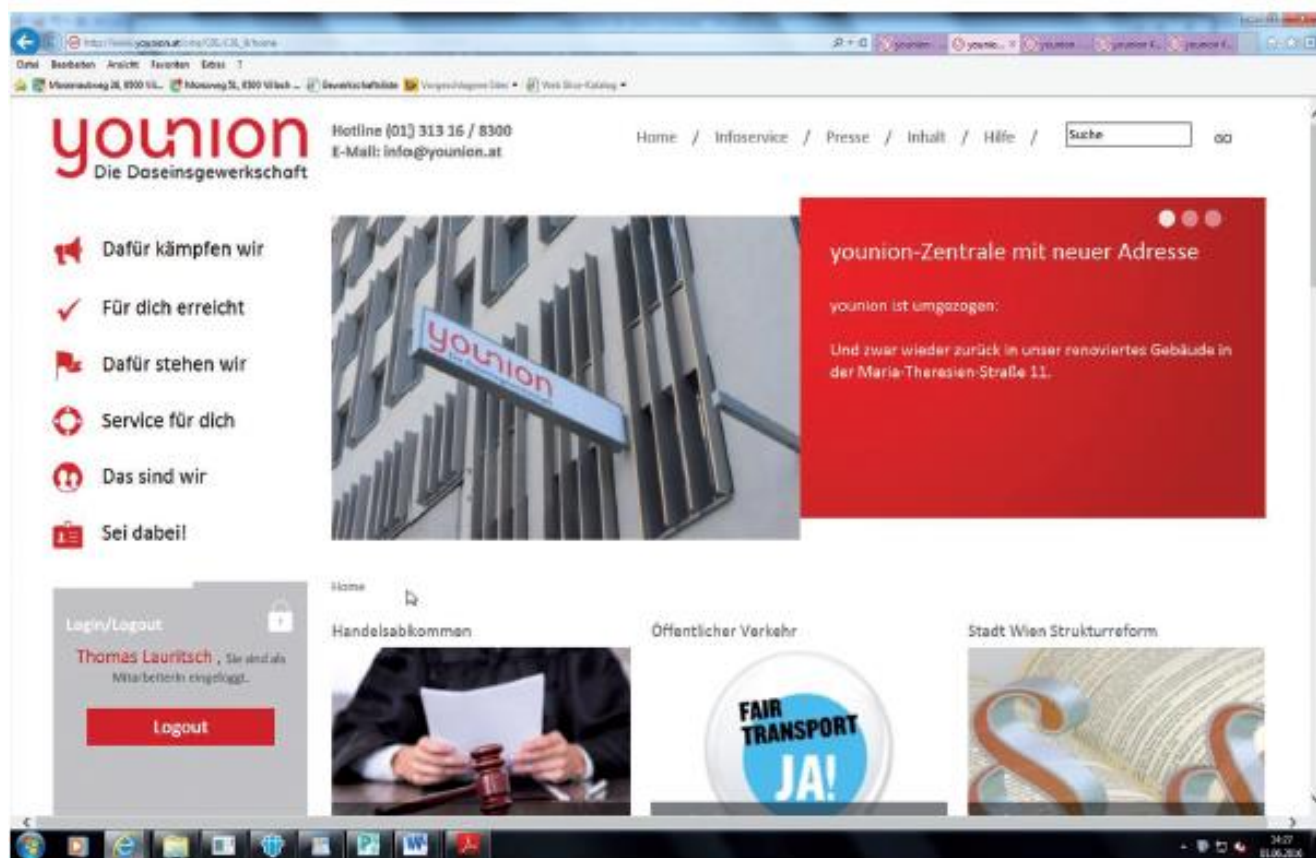
v.l.n.r. LV-Stellvertreter Gerd Laussegger, Bundessportreferent Walter Bauer, Landesfrauenvorsitzende-Stv. Inge Gasper, Landessekretär Manfred Wurzer MAS, MBA, Peter Sussitz (AK Klagenfurt)

Am 10. April 2018 tagte der 18. ÖGB-Bundesfrauenkongress. Im Rahmen dieses Kongresses wurde **Korinna Schumann** zur neuen Frauenvorsitzenden im ÖGB gewählt. Unsere Kolleginnen wurden ver-

treten durch die Landesfrauenvorsitzende-Stv. **Sarah Katholnig** und **Inge Gasper**. Weiters wurde bei diesem Kongress der Leitantrag für die kommenden fünf Jahre beschlossen. Im Vorfeld des 19. ÖGB-Bundeskongresses fand aufgrund den von der Bundesregierung geplanten Änderungen im Bereich des Arbeitszeitgesetzes, der Abschaffung der AUVA, der

Zusammenlegung der Sozialversicherungsanstalten, und weiterer massiver Angriffe auf die unselbstständig Erwerbstätigen am 23. Mai 2018 eine **Bundesvorstandskonferenz** statt. Im Zuge dieser wurde eine Resolution an die Bundesregierung verfasst. Diese beinhaltet

betspielsweise die Forderung des ÖGB nach Erhalt der AUVA als eigenständigen Sozialversicherungsträger, sowie die Forderung, dass die Leistungen der Krankenversicherungen bei gleichen Beiträgen auf hohem Niveau vereinheitlicht werden müssen. Weiters fordert der ÖGB darin das Bekenntnis der Bundesregierung zur Sozialpartnerschaft, und dass es zu keiner Ausweitung der bestehenden Regelungen zum 12-Stunden-Arbeitstag bzw. zur 60-Stunden-Woche kommt. Der 19. ÖGB-Bundeskongress fand in der Zeit von 12. bis 14. Juni in Wien statt. Eröffnet wurde der Kongress durch den scheidenden ÖGB-Präsidenten **Erich Foglar**. Sehr lobende und ermunternde Worte gab es im Zuge der Eröffnung durch den Bundespräsidenten. Im Rahmen des Kongresses wurde **Wolfgang Katzian** zum neuen ÖGB-Präsidenten gewählt. Die in der Bundesvorstandskonferenz beschlossenen Forderungen an die neue Bundesregierung fanden sich überwiegend auch im Leitantrag des Bundeskongresses wieder. ■



NEUER NAME

NEUE HOMEPAGE

Seit wir einen neuen Namen haben, besitzen wir auch eine neue und moderner gestaltete Homepage.

Jedes Mitglied und jene, die es noch werden möchten, können sich hier über aktuelle gewerkschaftliche Themen und Ereignisse informieren. Neben zahlreichen gewerkschaftlichen Unterstützungsmöglichkeiten und Urlaubsangeboten werden unseren Mitgliedern zusätzlich Besoldungsschemata sowie Gesetzestexte zum Download angeboten. Auch Berichte über stattgefundene Ausflüge oder abgehaltene Wahlen unserer Gewerkschaft finden Sie hier. Anträge für Bildungs-

unterstützungen oder die Reservierung unserer Gewerkschaftsbusse stehen ebenso wie unsere Mitgliedsanmeldung oder die Finanzamtsbestätigung (unter der Rubrik „Service für dich“) zum Download zur Verfügung. Außerdem sind über Twitter und Facebook gepostete Beiträge der youunion auf unserer Homepage nachzulesen. Mitglieder haben des Weiteren auch die Möglichkeit, den youunion-Newsletter zu abonnieren, um über gewerkschaftliche Neuigkeiten immer auf dem aktuellsten Stand gehalten zu werden.

Wenn dies Ihr Interesse weckt, dann besuchen Sie uns auf www.youunion.at ■



AUF GUAT KÄRNTNERISCH

Suachn ausmochn = Wasser ableiten

Von Friedhelm Ofner, Amnisch.

Mehr Mundart in den Büchern „Leck Buckl“ & „Leck Buckl II“

Kleine Zeitung
v. 29. 10. 2018



Mitarbeiter in der Pflege sind ohnehin enorm gefordert. In manchen Einrichtungen wird das noch erschwert, indem Rechte der Dienstnehmer missachtet werden

FOTOGRA

Gewerkschaft deckt Missstände in Kärntner Pflegeheimen auf. Heute werden Mitarbeiter über ihre Rechte aufgeklärt.

Von Karin Hautzenberger

Die Pfleger schaffen ihre Arbeit einfach nicht mehr. Da werden Dienstpläne kurzfristig geändert und ausgetüftelt, Überstunden nicht bezahlt und Pfleger müssen unbezahlt Bereitschaftsdienst leisten, um jederzeit einspringen zu können“, sagt Manfred Wurzer, Landessekretär des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) in Kärnten. Er spricht von massiven Missständen in Kärntner Sozialeinrichtungen. Um darauf aufmerksam zu machen, lädt der ÖGB mit Unterstützung von Gesundheitsreferentin Beate Pretzner (SPÖ) und Gemeindebund ab heute zu

„Pfleger schaffen Arbeit nicht mehr“

drei Informationsveranstaltungen. Konkret richtet man sich dabei an die rund 700 Mitarbeiter von Einrichtungen der Sozialhilfeverbände in Kärnten. Dabei will man nicht nur aktuelle Probleme und Missstände aufdecken, sondern auch die Bediensteten über ihre Rechte aufklären. „Denn viele haben Angst um ihren Arbeitsplatz oder fürchten, dass sie nur noch zu unbeliebten Diensten eingeteilt werden, wenn sie etwas sagen“, sagt Wurzer.

Die Bürgermeister und Bezirkshauptleute als Vorsitzende der Sozialhilfeverbände würden aber allesamt hinter den Mitarbeitern und dem ÖGB stehen. Auch gebe es einige gute Leiter von Einrichtungen, die

Termine

Infoveranstaltungen für Bedienstete in Sozialhilfeverbänden, jeweils ab 18.30 Uhr

Heute für Villach und Oberkärnten: Stadtsaal Spittal.

13. 11. Mittelkärnten, Arbeiterkammersaal Klagenfurt.

15. 11. Unterkärnten, KUSS in Wolfsberg.

ein modernes Personalmanagement leben würden, so der Landessekretär. In anderen wiederum würden die Gesetze einfach „gebogen“ – zulasten der Mitarbeiter, schildert Wurzer: „In einem Verband zum Beispiel wird bei Bedarf das Beschäftigungsausmaß einfach erhöht, damit

man keine Überstunden zahlen muss.“ Mit Problemen hätten oft auch die Personalvertreter zu kämpfen. Ihnen würde ihre Arbeit während der Dienstzeit nicht gewährt. In anderen Häusern würde man es den Personalvertretern nur erlauben, zu unterschiedlichen Zeiten Sitzungen abzuhalten, sagt Wurzer: „Aber wie sollen zwei Personalvertreter miteinander etwas besprechen, wenn sie nicht gleichzeitig zu einer Sitzung dürfen?“

Was die Bezahlung der Pflegedienstmitarbeiter betrifft, bestehe ebenfalls Handlungsbedarf. Allerdings habe man hier die Unterstützung des Gemeindebundes und hoffe daher bald auf eine Verbesserung.



„Dienstrechte nicht gewahrt“: Kritik von Pflege-Mitarbeitern AP/WIDEWORLD

Nach Bericht über Umgang mit Pflegern gehen Wogen hoch. Gemeindebund weist die Anschuldigungen zurück.

Von Karin Hautzenberger

Nachdem die Gewerkschaft in einem Kleine-Zeitung-Bericht Missstände bei Pflegeheim-Mitarbeitern wie unbezahlte Nachtdienste oder willkürlich verschobene Dienste angeprangert hat, gehen die Wogen hoch. Ins Rollen gebracht hat die Angelegenheit die Gewerkschaft „younion“, eine Unterabteilung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), die auch Gemeindebedienstete in Österreich vertritt – und damit auch Pflegebedienstete in den meisten Sozialhilfeverbänden.

„Nennt Heime, in denen es die Missstände gibt!“

Empört über diese Schilderungen zeigt sich der Präsident des Kärntner Gemeindebundes, Bürgermeister Peter Stauber: „Die geschilderten Praktiken sind schlimmstenfalls die Ausnahme, jedoch keinesfalls die Regel.“ Gerade öffentliche Altenwohn- und Pflegeheime würden für hohe Bewohnerzufriedenheit und die Erfüllung der gesetzlichen Qualitätsvorgaben bürgen, „da sie nicht auf Gewinn ausgerichtet sind und die Bürgermeister ein hohes Interesse am Wohlbefinden der älteren Bevölkerung haben“.

Dem Gemeindebund sprach die „younion“ auch ein gutes

Zeugnis aus. Dieser stehe hinter den Mitarbeitern, sagte Landessekretär Manfred Wurzer. Allerdings gebe es ein paar Heimleiter, die sich nicht an die Vorgaben halten und bei denen man wenig Handhabe habe, da sie über einen besonderen Kündigungsschutz verfügten.

Dass es sehr wohl viele Sozialhilfeverbände gibt, in denen die Rechte der Dienstnehmer gewahrt werden, hat Wurzer ebenfalls eingeräumt. Valentin Blaschitz, Bürgermeister von Völkermarkt: „Unser Verband ist penibel auf die Einhaltung der Gesetze bedacht.“ Auch St. Veits Gemeindechef Gerhard

Mock versichert: „Im Sozialhilfeverband St. Veit/Glan werden die Mitarbeiter sehr gut behandelt.“ Er forderte von der Gewerkschaft, konkret anzusprechen, „in welchem Pflegeheim es Missstände gibt“.

Die betreffenden Fälle werde man bei den im November geplanten Informationsveranstaltungen besprechen, kündigte Wurzer an: Im November sind noch zumindest zwei Veranstaltungen für Bedienstete geplant.



Peter Stauber:
„Nicht die Regel“ EMHOFER

Info-Abende

Die Sozialhilfeverbände in Kärnten sind bezirkweise eingerichtete Gemeindeverbände. Ihre Aufgaben sind die Errichtung, die Erhaltung und der Betrieb von öffentlichen Pflegeheimen.

In Kärnten gibt es insgesamt 17 solcher Heime, sie betreuen etwa 1200 Bewohner und beschäftigen rund 640 Mitarbeiter in der Pflege.

Informationsveranstaltungen für Bedienstete in Sozialhilfeverbänden: Am 13. November für Mitterkärnten im Arbeiterkammersaal Klagenfurt sowie am 15. November für Unterkärnten im Veranstaltungszentrum Kuss in Wolfsberg. Der Beginn ist jeweils um 18.30 Uhr.

KLEINE ZEITUNG

5. FEBRUAR 2020
MITTWOCH
KLAGENFURT
PRINT | WEB | APP

110

RINGEN UM 35-STUNDEN-WOCHE

Aufstand der Pflegekräfte

Ab heute geht die Gewerkschaft für eine Stundenreduktion bei gleichbleibendem Lohn auf die Straßen. Das brächte die privaten Arbeitgeber wirtschaftlich in Bedrängnis.

Thema: Seite 4/5, Leitartikel: Seite 8/9

EDW/JOHANN GRÖBER, ANJA/ROJANO SCHÄFER, STÖCKE/ADBE/COM/STÄCKEL

POLITIK INTERN

Coronabonus in Spitälern soll für alle gelten

Debatte über Aufteilung der drei Millionen Euro für Corona-Arbeit. 1,45 Prozent auch für Gemeindebedienstete.

Nach dem Gehaltsabschluss von 1,45 Prozent für die Landes- wie Spitalsbediensteten fürs Jahr 2021 (und die zwei Folgejahre) gibt es jetzt intern Diskussionen, wie die zugesprochenen Corona-prämien aufgeteilt werden. Für den Landesdienst gibt es in Summe 300.000, für alle Spitalsbediensteten (nicht nur der Kabeg) fließen drei Millionen Euro. In den Kabeg-Spitälern soll es nun für jene Beschäftigten, die unmittelbar mit Corona-Patienten zu tun haben, rund 525 Euro netto pro Person geben, für alle anderen 350 Euro.



Betriebsratschef Rabitsch
KLZ/WEIGSELBRAUN

Für Kabeg-Betriebsratschef **Ronald Rabitsch (FSG)** mischte sich in die Erfolgsmeldung ein Wermutstropfen: „Ich bin zutiefst verärgert. Ein anonymer Anrufer hat sich beschwert,

dass wir auch für unsere Reinigungskräfte und Mitarbeiter der Verwaltung die Corona-prämie eingefordert haben.“

Rabitsch betont, dass alle Kollegen, von den Putzkräften bis zu den Ärzten, ihr Bestes geben, auch abseits der Krise: „Ich lasse uns nicht auseinanderdividieren.“

Einem positiven Gehaltsabschluss gab es Freitag nach Verhandlungen des Städte- wie Gemein-

debundes und der Gewerkschaft Yunion auch für die Gemeindebediensteten. Sie erhalten ebenso 1,45 Prozent für 2021. „Die gute Arbeit für die Bevölkerung sowie die Reformbereitschaft der Gemeindebediensteten unter den widrigen Rahmenbedingungen soll so gewürdigt werden“, heißt es. **Robert Benedikt**

Kindergärtnerinnen fürchten Klagswelle

Nach tragischem Badeunfall eines Bubens in Bleiburg Debatte um Aufsichtspflicht. Verunsicherung bei Pädagoginnen.

Nach dem tragischen Badeunfall in Bleiburg müssen sich zwei Kindergärtnerinnen vor Gericht verantworten. Sie wurden wegen fahrlässiger Körperverletzung angeklagt. Der vierjährige Elias fiel im Sommer während eines Schwimmausfluges ins Wasser und ging unter. Seither ist der Bub ein Pflegefall.

In einem Grazer Kindergarten brach sich eine Fünfjährige beim Turnen den Ellbogen. Die Pädagogin wurde nun wegen Verletzung der Aufsichtspflicht zu einer Schadenersatzzahlung verurteilt.

Die younion, die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, verzeichnete in den letzten

Wochen zahlreiche Anfragen von besorgten Kindergarten- und Hortmitarbeitern. „In Zusammenhang mit solchen Unfällen treten eine ganze Reihe von Fragen auf und führen letztendlich zu einer enormen Verunsicherung“, sagt Vorsitzender Franz Liposchek.

Er betont das Bekenntnis zur rechtlichen Absicherung der Mitglieder der younion im Klagsfall: „Falls die Kinderbildungseinrichtungen keine Versicherung für einen entsprechenden Schadensfall bieten, greift in vielen Fällen die Berufshaftpflichtversicherung.“

Eine Vortragsreihe soll nun die Bediensteten in den Kinder-

gärten und Horten über ihre rechtlichen Ansprüche aufklären und beruhigen. Die Infoabende finden am 27. November um 18 Uhr im Kuss Wolfsberg, am 4. Dezember um 17 Uhr im Arbeiterkammer-Konferenzsaal in Klagenfurt und am 6. Dezember um 18 Uhr im Schloss Porcia in Spittal statt.

„Die Beschäftigten verdienen Sicherheit. Es kann nicht sein, dass Aktivitäten wie Ausflüge sowie Turnübungen und Spiele jedes Mal zu einem untragbaren rechtlichen Risiko werden und man bei der Ausübung seines Berufs immer eine Klage fürchten muss. Darunter leiden auch die zu betreuenden Kinder“, sagt Liposchek.

Prozesse nach Unfällen Gewerkschaft will aufklären

Kärntens Kinderbetreuer in Angst vor neuer Klagswelle

Kärntens Kinderbetreuer sind verunsichert: Ein Mädchen stürzt beim Turnen im Kindergarten – der OGH spricht Schmerzensgeld zu. Ein Bub droht nach einem Unfall beim Baden ein Pflegefall zu bleiben – die Betreuer müssen vor Gericht. Die Gewerkschaft plant nun eine Aufklärungskampagne über die Aufsichtspflicht.

Seit dem schrecklichen Badeunfall bei Bleiburg, bei dem ein Vierjähriger inmitten von 17 Kindern und mehreren Begleitpersonen unbemerkt unter Wasser ge-

riet und schwere Hirnschäden erlitt, gäbe es bei der Gewerkschaft Younion vermehrt Anfragen verunsicherter Betreuer und Pädagogen: Wie viel Aufsichts-

pflcht ist zumutbar? Wo sind die Grenzen? Im Fall des kleinen Elias sieht die Staatsanwaltschaft die Grenzen eindeutig überschritten – sie hat einen Strafantrag wegen fahrlässiger Körperverletzung gegen zwei Kindergärtnerinnen und den Bademeister gestellt. Die Younion will Beschäftigte deshalb verstärkt über die Rechtslage informieren – am 27. November im KUSS Wolfsberg, 4. Dezember in der AK Klagenfurt, am 6.12. im Schloss Porcia (jeweils 18 Uhr). „Es kann nicht sein, dass Turnübungen zu einem untragbaren Risiko werden“, so Gewerkschafter Franz Liposchek. Kerstin Wassermann

9. Sicherheitsverdienstpreis und Kabarett:

„Vollpension“ mit Joesi Prokopetz in Velden

Die Gendarmerie- und Polizeifreunde sowie die Raiffeisenbank loben alle zwei Jahre den Sicherheitsverdienstpreis aus, um Lebensretter und couragierte Kärntner zu ehren. Heute, Donnerstag, werden – wie berichtet – der fünfjährige Leon, der seiner Mutter das Leben

gerettet hat, sowie weitere geistesgegenwärtige und einsatzfreudige Kärntner ausgezeichnet.

Für Humor sorgt Joesi Prokopetz mit seinem Kabarettprogramm „Vollpension“ ab 19.30 Uhr im Casineum Velden. Karten (25 €) für das Benefizkabarett an der Abendkassa.

Im Zusammenhang mit solchen Unfällen treten eine ganze Reihe von Fragen auf und führen zu Verunsicherungen!

Younion-Vorsitzender Franz Liposchek

younion Kärnten: Beschäftigte von Kinderbildungseinrichtungen fürchten Klagswelle

Vermeehrt Anfragen bei Gewerkschaft: KindergartenpädagogInnen aufgrund der Debatte um Aufsichtspflicht verunsichert. Informationsabende sollen Klarheit in rechtlichen Fragen schaffen.

Eine Grazer Kindergartenpädagogin wurde wegen angeblicher Verletzung ihrer Aufsichtspflicht verurteilt. Ein vierjähriger Bub ist seit einem Kindertagenausflug, bei dem er ins Wasser gefallen ist, ein Pflegefall. Leider ist es so, dass trotz bester fachlicher Aufsicht immer wieder Unfälle in den Kindergärten und Horten sowie bei sportlichen Aktivitäten außerhalb der Betreuungsstätten passieren. Die younion, die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, verzeichnete deshalb in den letzten Wochen zahlreiche Anfragen von besorgten Beschäftigten. „In Zusammenhang mit solchen Unfällen treten eine ganze Reihe von Fragen auf und führen letztendlich zu einer enormen Verunsicherung bei den Kolleginnen und Kollegen“, sagt younion-Vorsitzender Franz Liposchek und betont ausdrücklich das Bekenntnis zur rechtlichen Absicherung der Mitglieder der younion im Klagsfall: „Falls die Kinderbildungseinrichtungen keine Versicherung für einen entsprechenden Schadensfall bieten, greift in vielen Fällen die Berufshaftpflichtversicherung für younion-Mitglieder.“

Informationsveranstaltungen

Eine Vortragsreihe soll nun die Bediensteten in den Kindergärten und Horten über ihre rechtlichen Ansprüche aufklären. Die Informationsabende finden am 27. November um 18 Uhr im KUSS Wolfsberg, am 4. Dezember um 17 Uhr im AK-Konferenzsaal in Klagenfurt und am 6. Dezember um 18 Uhr im Schloss Porcia in Spittal/Drau statt. „Die Beschäftigten verdienen Sicherheit. Es kann nicht sein, dass Aktivitäten wie Ausflüge sowie Turnübungen und Spiele jedes Mal zu einem untragbaren rechtlichen Risiko werden und man bei der Ausübung seines Berufs immer eine Klage fürchten muss, denn dann leiden natürlich auch die zu betreuenden Kinder“, schließt Liposchek.

Rückfragen: Ing. Franz Liposchek, younion-Landesvorsitzender, 0664 602 056 710

22 | Kärnten Sonntag, 23. Oktober 2016

„Ewige Jobs“: Gewerkschaft soll Klage zahlen

Empörung über Ansuchen aus dem Klagenfurter Magistrat. Dennoch wird man es genehmigen müssen.

Von Wolfgang Rausch

Franz Liposchek, Vorsitzender der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten in Kärnten, macht aus seinem Herzen keine Mördergrube: „Ich goutiere das nicht. Es entspricht nicht dem gewerkschaftlichen Gedanken, dass man jemanden mit der Bahre ins Büro trägt.“ Liposchek nimmt damit zu einem Ansuchen aus dem Kreis jener „Rebellen“ im Klagenfurter Magistrat Stellung, die partout nicht mit Erreichen des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten wollen. Verlangt wird, dass die Gewerkschaft in einem angestrebten Verfahren gegen die Stadt den Rechtsschutz übernimmt. Die im August von der Kleinen Zeitung aufgedeckte „Pensions-Posse“ im Rathaus ist somit nochmals um eine Skurrilität reicher. Hintergrund ist, wie mehrfach berichtet, eine Besonderheit in der Klagenfurter Vertragsbedienstetenordnung, wonach die Stadt bei unkündbar gestellten Mitarbeitern auf ihr Kündigungsrecht verzichten kann. Wohlgemerkt: kann. Gemeindeabteilung, Arbeiterkammer und der von der Stadt konsultierte Arbeitsrechtler Norbert Moser widersprechen der von Magistratsdirektion und Personalabteilung vertretenen und gelebten Rechtsmeinung, dass die betroffenen Mitarbeiter im Haus (über 1100) aufgrund dieser Regelung unkündbar seien. Rechtlich aufmunitioniert, macht die Politik dem Spuk auf ein vermeintliches Recht auf „ewige Jobs“ ein Ende. Doch bereits in zwei der ersten drei Fälle verweigern Mitarbeiter den Weg in die Pension. Es zeichnet sich ab, dass die Frage der „ewigen Jobs“ erst vor Gericht endgültig geklärt werden wird. Und wie es aussieht, wird die Klage mit Rückendeckung der Gewerkschaft in Szene gehen. „Egal, wie ich dazu stehe: Es gibt einen Rechtsanspruch“, sagt Liposchek.

„Es entspricht nicht dem gewerkschaftlichen Gedanken, dass man jemanden mit der Bahre ins Büro trägt.“
Franz Liposchek, Vorsitzender der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten



Sonntag, 23. Oktober 2016

ANZEIGE

Medienbeobachtung, April 2016

Kurier, 21.04.2016

Seite 21

Land will die Kinderzulage einsparen

Gesetzesnovelle. Das soll pro Jahr 1,2 Millionen Euro auch in Gemeinden und Spitälern bringen



14 Euro und 53 Cent brutto monatlich: Das bekommt, wer im Kärntner Landesdienst oder in einer Gemeinde oder in den Krankenanstalten arbeitet und Kinder hat. Kindergeldzulage nennt sich das und ist viele Jahrzehnte alt.

Doch spätestens mit Jahresbeginn 2017 soll damit Schluss sein. Die Landesregierung will das Zuckerl streichen, weil bekanntlich gespart werden muss: Rund eine Million Euro Ersparnis bringt es dem Land, wenn die Kinderzulage fällt. In den Gemeinden fielen

Ausgaben von 200.000 Euro jährlich weg. Dafür muss ein Gesetz geändert werden, ein entsprechender Entwurf ist laut Auskunft aus dem Büro des Landeshauptmanns Peter Kaiser, SPÖ, bereits in Begutachtung. Begründet wird mit dem Sparzwang "Der Rotstift muss überall angesetzt werden."

Natürlich gibt es hier Einzelschicksale, aber es geht da um 200 Euro brutto pro Jahr", hieß es gestern, Mittwoch. Allerdings kommt auch Kritik. Etwa von etwa Franz Liposchek, dem Landesvorsitzende der "younion", der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten.

"Es kann nicht sein, dass Familien einfach so die Unterstützung gestrichen wird und man uns als Gewerkschaft dabei völlig im Dunkeln lässt." Alleinerziehende Mütter müssten mithelfen, das Landesbudget zu sanieren, während "besser Verdienende ohne Kinder keinen Beitrag leisten". Auch die "Unabhängigen und Freiheitlichen" in der Landespersonalvertretung fordern, dass die "ersatzlose Streichung" zurückgenommen wird.

Klagenfurt

KLAGENFURT

Pfeiler will Unkündbarstellung im Magistrat zu Fall bringen

Roter Personalreferent und rote Personalvertreter liefern sich einen Schlagabtausch.

Angriffe auf die Sozialpartnerschaft erlebt man in diesen Tagen häufig – doch eher sind sie türkis-blau eingefärbt als rot. Im Klagenfurter Rathaus allerdings matchen sich gerade der rote Personalreferent Vizebürgermeister **Jürgen Pfeiler** und die roten Personalvertreter **Gerd Lausegger** und **Christian Schneeweiß**.

Der Anlassfall: die Krankenstandstage im Magistrat. Pfeiler spricht davon, dass sich von 1800 Magistratsmitarbeitern rund 300 – unterschiedliche Personen freilich – stets im Krankenstand befinden würden. Eine Zahl, die er auf die Unkündbarkeit von rund 1000 Magistratsmitarbeitern zurückführt, da es gerade unter diesen eine erhöhte Anzahl von Krankenständen gibt. Deswegen will Pfeiler dieses arbeitsrechtliche Privileg nun abschaffen.

Ein Vorhalt, der Lausegger und Schneeweiß zu einem geharnischten Brief veranlasst hat. „Die Unkündbarkeit ist kein Zuckerl, wie Pfeiler behauptet, sondern sie erfolgt nach klaren Richtlinien und es

liegt auch kein Automatismus darin“, betont Lausegger. Wenn die gesundheitlichen Voraussetzungen nicht gegeben seien, man Dienstprüfungen nicht absolviere oder es zu viele Krankenstände gibt, würde es eben keine Unkündbarkeit für Mitarbeiter geben. Zudem verweist Lausegger darauf, dass Pfeilers Idee keine unmittelbaren Auswirkungen hätte. In laufende Verträge würde eine solche Änderung nicht eingreifen, zudem bräuchte es vorab überhaupt einen Gemeinderatsbeschluss.



Personalreferent Jürgen Pfeiler

Rückendeckung für die Personalvertreter kommt von der FPÖ. Ex-Personalreferent Stadtrat **Wolfgang Germ** verweist darauf, dass die Unkündbarstellung „in heiklen Bereichen“ durchaus Sinn hätte. „Sonst sind Beamte der Willkür der Politiker ausgesetzt“, sagt Germ. Er fordert zudem – wie in Villach längst umgesetzt – einen bewerteten Stellenplan. „Dann hätten wir für die Besoldung klarere Richtlinien“, sagt Germ. Laut Pfeiler sei dies in Umsetzung. **Thomas Cik**



KÄRNTEN INTERN. Als Gemeindereferent kann Landesrat Daniel Fellner den Gemeinden mehr Geld zusagen. Er fordert aber auch völlig neues Denken ein.

Von Andrea Bergmann

Ein Amtsleiter für mehrere Gemeinden

Was hat der neue Gemeindereferent, Landesrat Daniel Fellner (SPÖ), mit Kärntens Gemeinden vor? Weitreichende Veränderungen. Das wurde manchem Gemeindechef bzw. Amtsleiter bei der Bürgermeisterkonferenz diese Woche klar. „Wir müssen anfangen, neu zu denken“, fordert Fellner ein. Weil ein Rahmen bleibe: Auf die Gemeinden kommen immer mehr Aufgaben und Kosten (Spitäler, Soziales) zu. Warum also nicht einen Amtsleiter für mehrere Gemeinden einsetzen, hinterfragt Fellner, wissend, dass die Bürgermeister skeptisch sind. „Wir haben super Amtsleiter, die in kleinen Gemeinden teils unterfordert sind.“ Dass das ein erster Schritt zur Zusammenlegung von Gemeinden sein könnte, weist er entschieden zurück. Kärnten habe das nicht notwendig, diese Reform sei hier längst erfolgt.

Mit einem bereitet Fellner Kärntens Bürgermeistern Freude. Er legt ein Modell zur Vergabe der Bedarfszuweisungen vor (Gemeingelder vom Bund, die der Gemeindereferent verteilen kann), in dem es erstmals keine Verlierer gebe. Weil die Mittel um drei Millionen Euro auf gesamt 65 Millionen erhöht werden. Bürgermeister erhalten einen von 150.000 auf 250.000 Euro erhöhten Grundrahmen zur freien Mittelverwendung für Investitionen: Renovierung des Kindergartens, Sportplatzes etc.

Auch eine Tiefbauoffensive wird vom Land gezündet: mit 25 Millionen Euro bis zum Jahr 2020. Die sollen vor allem für die Sanierung von bestehenden, sehr kaputten Gemeinde-Asphaltstraßen, nicht aber für eine Asphaltdecke für bisherige



Gemeindereferent Fellner will mit Tiefbauoffensive den Zustand des later Gemeindestraßen verbessern

EXP/ILZ/TRA/ESA

Schotterstraßen verwendet werden. Die Fördersatzte werden von 25 auf 50 Prozent erhöht (maximal 250.000 Euro). Regionale Betriebe dürfen sich über Aufträge freuen.

Wie die finanzielle Großzügigkeit möglich wird? Es sind die Ertragsanteile vom Bund (die Aufteilung von Steuereinnahmen), die wegen der guten Wirtschaftslage besser ausfallen. Kärnten kann 2018 um 5,7 Prozent mehr verbuchen. Rosig seien auch die Prognosen für 2019 mit 644 Millionen Euro (plus drei Prozent). Das wäre dann der beste je erzielte Wert.

Eine grundsätzliche Forderung

Fellners an die Gemeinden lautet auf interkommunale Zusammenarbeit. Wirtschaftspark, Altstoffsammlung, Schneeräumung, Personalverrechnung, Standesbeamte wären Beispiele. Dafür werden die Fördermittel von 700.000 Euro auf eine Million Euro erhöht. Wobei ein neuer Ansatz dazukommt. Die Zusammenarbeit soll nicht nur für Nachbargemeinden gelten, sondern auch für entfernt liegende Kommunen. Eine Ober-

kärntner Gemeinde, die keine Flächen für Betriebsansiedlungen hat, könnte sich finanziell am Gewerbetpark einer Unterkärntner Gemeinde beteiligen – und im Gegenzug einen Teil der Kommunalsteuer erhalten.

Zum Zusammenschließen fordert Fellner die Gemeinden auch in Sachen Wildbach- und Lawinerverbauung auf. Fellner, der vor seiner Landesrat-Tätigkeit Vizebürgermeister in St. Andrä war und damit die kommunalpolitische Praxis kennt, denkt an Verbände. Das Land will den Fördersatz von durchschnittlich 17 auf drei Prozent auf 20 Prozent erhöhen. Im Budget 2018 gebe es um 700.000 Euro mehr, gesamt 4,5 Millionen, „so viel Geld wie noch nie“.

Gescheitert ist die vorherige Dreierkoalition aus SPÖ, ÖVP und Grünen mit dem Vorhaben für ein neues Raumordnungs- und Gemeindeplanungsgesetz. Der Widerstand der ÖVP für eine Widmungsabgabe (wenn Baugründe unbebaut bleiben) war der Grund. Fellner kündigt den Gesetzesbeschluss für 2019

an. Der Entwurf werde völlig neu geschrieben, samt schnelleren Verfahren, Stärkung der Ortszentren – und einer neuen Variante für die Widmungsabgabe. Die soll es nicht verpflichtend geben, sondern als Möglichkeit für die Gemeinden zu Einhebung. „Die Bürgermeister in den ÖVP-Reihen wollen das; die Bauernfraktion ist dagegen“, so Fellner zur Diskussion mit dem Koalitionspartner.

Einen neuen Ansatz soll es für die Widmungen von Einkaufszentren geben. Fellner spricht vom „Mut für radikale Schritte“ und warnt vor Einkaufsruinen an den Ortseinfahrtsstraßen in 20 Jahren, weil es keine Rückbauverpflichtung gebe. Der neue Ansatz: Land und Gemeinde definieren einen Ortskern innerhalb der Linien könne die Gemeinde frei über Widmungen entscheiden. Zusätzlich: Widmungen außerhalb gebe es nicht mehr. Fellner sieht das als Maßnahme, um Handelsketten in die Ortskerne zu bekommen. In anderen Ländern funktioniert dieser Ansatz. Diskussionen in Kärnten sind damit garantiert.

KÄRNTEN

„Man kann nicht Diener für mehrere Herren sein“

Ein Amtsleiter für mehrere Gemeinden? Gewerkschaftsvertreter erteilt Fellner-Vorstoß eine Absage. Skepsis auch im Gemeindebund.

Von Andrea Bergmann

Eine Abfuhr erntet Landesrat Daniel Fellner als Gemeindeferent für seinen Vorstoß, dass künftig ein Amtsleiter für mehrere Gemeinden tätig sein könnte. Franz Liposchek sagt als Landesvorsitzender der Teilgewerkschaft Yunion, die auch für die Gemeindebediensteten zuständig ist, Nein dazu. „Man kann nicht Diener für mehrere Herren sein. Soll ein Amtsleiter, der wichtige Führungsaufgaben hat, zwischen einem SPÖ- und einem ÖVP-Bürgermeister pendeln?“ Die Gewerkschaft will dazu das Gespräch mit Fell-

ner suchen. Liposchek ist um Differenzierung bemüht und versteht die Vorgabe Fellners, dass es mehr interkommunale Zusammenarbeit geben müsse. Kindergarten, Personalverrechnung, Maschinenpark, das sei möglich. Wenn es um die Verwaltungsebene gehe, hätten die Gemeinden im Vergleich mit Land und Bund die schlanksten Strukturen, betont Liposchek. „Aber wenn ein Amtsleiter für drei Gemeinden arbeiten soll, dann frage ich: Warum nicht gleich die drei Gemeinden zusammenlegen, dann erspart man sich die Gelder für die Gemeinderäte und die Kosten für die Bürgermeister.“

Im Gemeindebund sieht man die Fellner-Ansage differenziert. Zusammenarbeit über Gemeindegrenzen hinweg werde wichtiger denn je, sagt Geschäftsführer Peter Heymich. Weil die Umlagen für Gemeinden (Kosten für Soziales, Spitäler) stärker ansteigen als die Mehreinnahmen aus den Ertragsanteilen vom Bund. Ein Amtsleiter für mehrere Gemeinden? Ein Vorstoß in Unterkärnten sei gescheitert. Nach einer Gesetzesänderung im Landtag wäre es möglich, in der Praxis aber „die viel größere Herausforderung als Zusammenarbeit in anderen Bereichen“, gibt Heymich zu bedenken.

KÄRNTEN INTERN

Spannung bis zuletzt, wer Gemeindecnf wird

Finale Verhandlungsrunde zwischen SPÖ, ÖVP und FPÖ über Präsidentensitz im Gemeindebund. SPÖ-Abspaltung als Exitstrategie, die keiner will.

So brisant wie noch nie in Kärnten ist diesmal nach den Bürgermeister- und Gemeinderatswahlen die Frage, wer Gemeindebund-Präsident, also Chef der Interessenvertretung wird. Bis jetzt war es gelebte Praxis, dass die stärkste Bürgermeisterei die Vorschlagsrecht hatte. So stellte die SPÖ die Präsidenten. Günther Vallant (SPÖ) ist derzeit im Amt und will es bleiben. „Weil die SPÖ immer noch die meisten Bürgermeister und Gemeindegemandate hat“. Diesmal stellte aber auch die ÖVP mit Zugewinnen und als zweitstärkste Bürgermeisterei den Anspruch auf den Präsidentensessel, für den Christian Poglitsch genannt wur-

de. Die FPÖ mit Vizepräsident Max Linder würde so zum Zünglein an der Waage. Hochbrisant waren Verhandlungsrunden in den letzten Wochen. Verschiedenste Varianten kursierten. ÖVP und FPÖ könnten ihre Mehrheit ausspielen. Die Türken würden sich damit punkto Koalition mit der SPÖ auf Landesebene zwar im koalitionsfreien Raum bewegen, die Zusammenarbeit würden sie damit jedenfalls belasten. Von SPÖ-Seite wurde die Zersplitterung lanciert und damit gegenüber dem Koalitionspartner ÖVP die Rute ins Fenster gestellt: Man könnte einen eigenen Gemeindebund bilden. In Niederösterreich und im Bur-

genland gibt es zwei Bünde. Einmal SPÖ, einmal ÖVP. SPÖ-Bürgermeister Arnold Marbek hat die Direktwahl des Präsidenten durch die Bürgermeister gefordert. Worauf läuft es hinaus? Am Montag findet die nächste Verhandlungsrunde zwischen Vallant, Poglitsch und Linder statt. Alle halten sich gegenüber der Kleinen Zeitung bedeckt, deponieren jedoch unabhängig voneinander, dass sie „von konsensualen Gesprächen und einer gemeinsamen Beschlussfassung ausgehen“. Linder sagt: „Wir lassen uns nicht auseinanderdividieren.“ Eine SPÖ-Abspaltung wäre laut Vallant „eine Exitstrategie, die wir nicht an-

streben“. Über eine Direktwahl soll in der neuen Periode in einer Statutenreformkommission debattiert werden. Wäre eine dreigeteilte Präsidentschaft, jeder zwei Jahre lang, ein Kompromiss? Vieles sei besprochen worden, heißt es. Möglich wären mehr Aufgaben für Präsidentschaftsmitglieder. Also Präsidentensitz für die SPÖ und Aufwertung für die ÖVP- und FPÖ-Vertreter? Ein wichtiges Thema könnte den Gemeindebund gleich beschäftigen. Eine Besoldungsreform wie für Landesbedienstete für die 4400 Gemeindebeschäftigten. Eine Umfrage unter Bürgermeistern, ob die nötig ist, läuft an. Andrea Bergmann



Maximilian Linder, FPÖ



Günther Vallant, SPÖ



Christian Poglitsch, ÖVP

TRAUSPERG

KINGEMEINDEBUND

WEIßGELBAUN



SALZ & PFEFFER

Die Abschaffung der Pragmatisierung im Landesdienst hat auch eine Kehrseite.

Von Antonia Gössinger

Zwischen Privileg und Schutz

Die Pragmatisierung – nicht mehr zeitgemäß, mit der heutigen Arbeitswelt nicht mehr vereinbar? Sie erhebt Beschäftigte im öffentlichen Dienst in den unkündbaren Beamtenstatus. Im Kärntner Landesdienst ist sie seit 2011 ruhend gestellt und wird mit Inkrafttreten der Besoldungsreform endgültig abgeschafft. Längst überfällig? Oder hat die Pragmatisierung doch ihre Berechtigung? Sie wurde in der Monarchie eingeführt und hatte den Grund, „dem Beamten eine Rechtssicherheit gegen willkürliche Absetzung zu verschaffen, sodass er sachlich und frei von persönlichen Absichten seine Amtsaufgaben erledigen kann, ohne Angst vor Entlassung zu haben“. Überholt?

In der Beamtenschaft verweist man auf die jüngsten Angriffe des Bundeskanzlers auf Beamte im Gesundheitsministerium, was als Ablenkung von eigenen Fehlern interpretiert wurde. In Kärnten gibt es eine lange Liste von Beamten, die in den letzten Jahrzehnten aus parteipolitischen Gründen „kaltgestellt“ wurden. Nur, ihre nach dem Dienstrecht erworbenen (Gehalts-)Ansprüche konnten ihnen nicht genommen werden. „Vielleicht wird man in zehn, zwanzig Jahren darauf zurückkommen“, meint **Gernot Nischelwitzer**, Obmann der Zentralpersonalvertre-

tung. Die Pragmatisierung abzuschaffen hat auch einen rechtlichen Hintergrund: Bei Klagen dagegen könnte sie als „altersdiskriminierend“ beurteilt werden, weil man erst mit bestimmten Dienstzeiten und damit einem bestimmten Alter in deren Genuss kommen kann. Oder kommen sollte: Die türkisblaue Bundesregierung hat



Die Landesregierung führt einen Mindestlohn ein und schafft Pragmatisierung ab KLZ/TRAUSSNIG

2017 die Voraussetzung geschaffen, dass die in den Ministerien politisch installierten Generalsekretäre ohne Dienstprüfung zur Pragmatisierung kommen und sogar selbst darüber entscheiden können, Beamte zu werden.

Erhe sich SPÖ und ÖVP mit der Personalvertretung auf die Besoldungsreform geeinigt haben, gab es noch eine kräftige Verstimmung. Grund: der Beschluss der Landesregierung, den Reinigungsdienst an elf Schulen des Landes auszulagern. Denn die Besoldungsreform sieht einen Mindestlohn von 1500 Euro netto vor, was 2100 Euro brutto bedeutet. Danach

werden auch Reinigungskräfte ab 1. Jänner 2022 ein Einstiegsgehalt von 2100 Euro brutto erhalten. Der Vergleich mit dem Kollektivvertrag von Reinigungskräften in der Privatwirtschaft ergab, dass diese 475 Euro brutto weniger bezahlt, als das künftige Einstiegsgehalt im Land ausmachen wird. Nischelwitzer richtete deshalb die Frage

an **Peter Kaiser**: „Finden Sie das als sozialdemokratischer Landeshauptmann gesellschaftspolitisch und moralisch gerechtfertigt?“ Stark profitieren sollen von den neuen Einkommensklassen die Beschäftigten in Sozialeinrichtungen, weil jede Stelle einer Bewertung und Einstufung unterzogen wurde.

Nicht betroffen sein werden vom neuen Gehaltschema im Landesdienst die im gesundheitlichen Bereich Beschäftigten in den Landesspitälern (Ärzte, Pflegedienst). Für sie gilt weiterhin das K-Schema.

Auch wenn die Besoldungsreform im Einvernehmen erfolgt, wird es künftig nicht an Diskussionsstoff mangeln. Ein stetes Ärgernis für die Personalvertretung sind die ausgegliederten Gesellschaften. Dort gebe es eine wundersame Postenvermehrung, während im Landesdienst ständig Planstellen abgebaut werden, ärgert sich Nischelwitzer. Aber das ist eine andere Geschichte.

Unmut wegen Besoldungsreform für Landesbedienstete. Gewerkschaft fordert gleiches Niveau für Gemeindemitarbeiter.

Von Andrea Bergmann

Brisante Post erhalten Kärntens Bürgermeister diese Woche gleich zweimal: Der Gemeindebund mit Präsident Günther Vallant startet als Interessenvertretung der Kommunen eine Umfrage unter den Bürgermeistern, ob sie Handlungsbedarf für eine Besoldungsreform sehen. Denn mit der politischen Entscheidung für die Besoldungsreform im Landesdienst wächst jetzt der Druck, dass es Verbesserungen auch für die 4000 Gemeindebediensteten geben müsse.

Die Gewerkschaft Youunion mit Vorsitzendem Franz Liposchek, die 6000 Beschäftigte der Gemeinden und Städte vertritt, fordert in einem Brief die Bürgermeister eindringlich auf, ihrer Fürsorgepflicht für die Gemeindemitarbeiter nachzukommen. Liposchek zeigt

Gemeindebedienstete wollen höhere Gehälter

eine „große Ungerechtigkeit“ auf: Mit 1. Jänner 2022 soll die Besoldungsreform für die Landesbediensteten gelten, die höhere Einstiegsgehälter und eine spätere Abflachung der Gehaltskurve bringt. „Es ist unverständlich, dass man ein so umfassendes Paket, das Millionen kostet, nur für die Landesbediensteten schnürt und dabei auf die Kollegen in den Gemeinden vergisst.“ Es gebe deshalb großen Unmut.

Gleich wie der Bürgermeister

von Poggersdorf, Arnold Marbek (SPÖ), macht auch Liposchek deutlich: Für viele Gemeinden sei es jetzt schon wegen des Lohnniveaus schwer, qualifizierte Mitarbeiter wie Amtsleiter oder Finanzverwalter zu bekommen. Wenn künftig die Landesbediensteten im zweistelligen Prozentbereich (Liposchek) über dem Gehaltsniveau von Gemeindemitarbeitern liegen, selbst wenn deren Leistungsprämie eingerechnet werde, so verschärfe sich die

Konkurrenzsituation zwischen Gemeinden, Land und Privatwirtschaft noch weiter. Bei vergleichbaren Jobs, etwa einem Amtsleiter einer Gemeinde und einem Sachverständigen im Landesdienst (mit jeweils 60 Punkten Anforderungswert), gebe es Gehaltsunterschiede von bis zu 600 Euro.

Eine Besoldungsreform für die Gemeindebediensteten würden Gemeindebund und Youunion verhandeln. Die Gehälter der Gemeindebediensteten zahlen die Kommunen. Der Gemeindebund will sich mit der Umfrage unter den Bürgermeistern „empirisch absichern“, ob eine Änderung notwendig ist. Laut Vallant haben Gemeinden im Speckgürtel von Städten Probleme, qualifizierte Mitarbeiter zu bekommen. Landgemeinden, wo es wenig Arbeitsplätze im Umkreis gibt, kennen das weniger. FRANKLACH



“ Der Knackpunkt wäre schnell beseitigt: Man braucht nur die Gehaltskurve auf Landesniveau anheben.

Franz Liposchek, Gewerkschafter

“

Nach Reform im Landesdienst

Jetzt wollen auch Gemeindebedienstete höhere Gehälter

Wegen Reform für Landesbedienstete gebe es großen Unmut unter Gemeindemitarbeitern, zeigt Gewerkschaft auf. Gehaltsunterschiede seien groß. Gemeindebund startet Umfrage unter Bürgermeistern.

Von Andrea Bergmann | 05.55 Uhr, 04. Mai 2021



Jetzt geht es um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kärntens Gemeinden
© APA/FOHRINGER

Brisante Post erhalten Kärntens Bürgermeister diese Woche gleich zweimal: Der Gemeindebund mit Präsident Günther Vallant startet als Interessenvertretung der Kommunen eine Umfrage unter den Bürgermeistern, ob sie Handlungsbedarf für eine Besoldungsreform der Gemeindebediensteten sehen. Denn mit der politischen Entscheidung auf

Landesebene für die Besoldungsreform im Landesdienst wächst jetzt der Druck, dass es Verbesserungen auch für die 4000 Gemeindebediensteten geben müsse.

"Großer Unmut"

Die Gewerkschaft Youunion mit Vorsitzendem Franz Liposchek, die 6000 Beschäftigte der Gemeinden und Städte vertritt, fordert in einem Brief die Bürgermeister eindringlichst auf, ihrer Fürsorgepflicht für die Gemeindemitarbeiter nachzukommen. Liposchek zeigt eine "große Ungerechtigkeit" auf: Mit 1. Jänner 2022 soll die Besoldungsreform für die Landesbediensteten gelten, die höhere Einstiegsgehälter und eine spätere Abflachung der Gehaltskurve bringt. "Es ist unverständlich, dass man ein so umfassendes Paket, das Millionen kostet, nur für die Landesbediensteten schnürt und dabei ganz auf die Kolleginnen und Kollegen in den Gemeinden vergisst." Es gebe deshalb großen Unmut.

Gehaltsunterschiede

Gleich wie der Bürgermeister von Poggersdorf, Arnold Marbek (SPÖ), macht auch Liposchek deutlich: Für viele Gemeinden sei es jetzt schon wegen des Lohnniveaus schwer, qualifizierte Mitarbeiter wie Amtsleiter oder Finanzverwalter zu bekommen. Wenn künftig die Landesbediensteten im zweistelligen Bereich (Liposchek) über dem Gehaltsniveau von Gemeindemitarbeitern liegen, selbst wenn deren Leistungsprämie eingerechnet werde, so verschärfe sich die Konkurrenzsituation zwischen Gemeinden, Land und Privatwirtschaft noch weiter. Bei vergleichbaren Jobs, etwa einem Amtsleiter einer Gemeinde und einem Sachverständigen im Landesdienst (mit jeweils 60 Punkten Anforderungswert), gebe es Gehaltsunterschiede von bis zu 600 Euro.

MEHR ZUM THEMA

KÄRNTEN INTERN

Für Gemeindebedienstete wird es bei Gehältern eng

Im Gemeindebund sagen die Vertreter von ÖVP und FPÖ in schwieriger Zeit Nein zu einer Besoldungsreform.

Gestern endete die Umfrage des Gemeindebundes unter 130 Kärntner Bürgermeistern (ohne Klagenfurt und Villach), ob es eine Besoldungsreform für die 4400 Gemeindebediensteten geben soll. Die Forderung wurde aus den Reihen der Bürgermeister und der Gewerkschaft laut, nachdem das Land mit der Besoldungsreform für seine Bediensteten vorgeprescht war. Verhandeln müssten die Causa der Gemeindebund und die Gewerkschaft Younion mit Vorsitzendem **Franz Liposchek**. Der Gemeindebund hat sich gerade mit drei im Juli noch zu wählenden Präsidenten (SPÖ, ÖVP, FPÖ) neu aufgestellt.

Im Gemeindebund gibt es keine Mehrheit für eine Besoldungsreform. SPÖ-Präsident **Günther Vallant** will mit der Bürgermeister-Umfrage eine „Entscheidungshilfe für Präsidium und Vorstand bekommen“. Noch-Vizepräsident **Max Linder** (FPÖ), der mit Juli ausscheidet, und der designierte Zweite Gemeindebund-Präsident **Christian Poglitsch** (ÖVP) sagen jetzt schon Nein zu einer Reform.

Linder, auch Bürgermeister von Afritz, spricht von einem „schweren Foul des Landes. Das prescht in einer der schwierigsten finanziellen Phasen vor, kann bis zu 22 Prozent mehr zahlen und bringt uns Gemeinden in Zugzwang.“ In der Gemeindekasse in Afritz habe es über Jahre immer einen Überschuss gegeben, wegen Corona gibt es jetzt einen Abgang.

Obwohl die Besoldungsre-

form auf Landesebene zwischen den Koalitionspartnern SPÖ und ÖVP fix ist, kommt von Poglitsch scharfe Kritik. „Keiner versteht eine Reform in einer so schwierigen Phase. Aberwitzig ist das. Es ist der falsche Zeitpunkt.“ Er habe das so auch seinem Parteichef **Martin Gruber** mitgeteilt, sagt Poglitsch. In einer Phase, in der viele Leute arbeitslos oder in Kurzarbeit seien, gebe es in den Gemeinden sichere Jobs, stellt er klar.



Präsident Günther Vallant KUGUTSCH

Das ist durchaus an die Adresse der Gewerkschaft gerichtet. Liposchek hingegen macht klar: Wenn künftig die Landesbediensteten im zweistelligen Prozentbereich über dem Gehaltsniveau von Gemeindefacharbeitern liegen, so verschärfe sich die Konkurrenzsituati-

on zwischen Gemeinden, Land und Privatwirtschaft weiter. Bei vergleichbaren Jobs, etwa einem Amtsleiter einer Gemeinde und einem Sachverständigen im Landesdienst, gebe es Gehaltsunterschiede von bis zu 600 Euro. Gerade für Gemeinden im Umkreis von Städten werde es immer schwerer, qualifiziertes Personal zu bekommen, sagt Vallant. In Landgemeinden sei die Situation anders. Liposchek erinnert an die Reform des GemeindefacharbeiterInnengesetzes von 2012. Das sei nach der Wirtschaftskrise in schwieriger Finanzlage mit niedrigem Niveau fixiert worden. Samt Versprechungen, dass es Nachbesserungen geben werde. Umgesetzt worden sei es nie.

Andrea Bergmann

Höheres Einstiegsgehalt in

Einigung über neues Gehaltsschema, und: Pragmatisierung wird endgültig abgeschafft. Reform mit Mehrkosten von bis zu 120 Millionen Euro.

Von Antonja Gössinger

Der Landesdienst ist ein Spiegelbild der Landesbevölkerung, nämlich stark überaltert. Innerhalb der nächsten sieben Jahre werden an die 50 Prozent der Beschäftigten in Pension gehen. Die neu eintretenden werden völlig neue Bedingungen vorfinden. Nach jahrelangen Verhandlungen haben sich die Regierungsparteien SPÖ und ÖVP nun mit der Personalvertretung auf die Besoldungsreform geeinigt. Diese verändert das

System zur Gänze. Die Entlohnung wird sich am jeweiligen Arbeitsplatz orientieren: Jede Planstelle wurde bewertet. Das bringt 26 verschiedene Einkommensklassen mit sich. Aus- und Weiterbildungen werden den Aufstieg in höhere Klassen ermöglichen. Bisher war dies von der Beschäftigtendauer abhängig. Der – unübersichtliche – Wust an Zulagen fällt weg. Es wird nur noch Zeitzulagen geben, aber nicht für Abteilungsleiter, Bezirkshauptleute und Landesamtsdirektor – sie erhalten All-inclusive-Verträge. Das neue Schema bringt höhere Einstiegsgehälter. Damit

soll die Attraktivität des Landesdienstes für junge Menschen erhöht werden, um gegenüber der Privatwirtschaft konkurrenzfähiger zu sein. Mit den Jahren verflacht sich die Einkommenskurve allerdings, weil es die herigen Steigerungen (Biennalsprünge) mehr gibt.



Mehr aus der Kärntner Politik
Kleine-Zeitung-App
kleinezeitung.at/
kaernten

Budgetär bede
die Systemä
rung in den n
ten Jahren eine
tige Steigerung
Personalkosten:
schen zehn und zwölf Milli
Euro jährlich, in Summe
mit einer Verteuerung von
bis 120 Millionen Euro ge
net. Nach rund zehn Ja
flacht aber auch diese Kurv

Landesdienst

Denn für die neu in den Landesdienst eintretenden Beschäftigten ist das neue Gehaltsschema ein Muss, für die derzeitigen Beschäftigten wird es die Optimierungsmöglichkeit geben. Mit der Besoldungsreform endgültig abgeschafft wird die Pragmatisierung, also die Unkündbar-Stellung. Sie ist bereits seit dem Jahr 2011 ruhend gestellt.

Als Ersatz für jene Landesbediensteten, die nach dem bisherigen Schema Anspruch auf die Pragmatisierung hätten, hat die Personalvertretung Biennalsprünge ausverhandelt. Das neue Gehaltsschema soll mit 1. Jänner



Personalvertreter Nischelwitzer

2022 in Kraft treten. Jetzt wird es in Begutachtung gehen, soll im Mai in der Landesregierung und im September vom Landtag beschlossen werden.

Die Schlussrunde in den Verhandlungen fand am Dienstag statt, mit den Klubobleuten Herwig Seiser (SPÖ), Markus Malle (ÖVP), den Personalvertretern Gernot Nischelwitzer und Werner Wenig sowie Landeshauptmann-Büroleiter Leo Murer. Bei den Verhandlungen immer mit dabei waren Gerald Ring, der Chef der Personalabteilung des Landes, und Michaela Ley-Schabus von der Verfassungsabteilung.

Kulterer wurde gewählt

Sabine Kulterer wurde einstimmig zur Landesfrauenvorsitzenden für die youunion gewählt.

VON NICOLE FISCHER

KÄRNTEN. Die Gewerkschaft youunion vertritt in Kärnten die Interessen der rund 7.800 Beschäftigten aus den Bereichen Gemeindedienste. Dazu gehören die Verwaltung, Kindergärten, Pflege, Kunst, Medien sowie Sport und freie Berufe. Anfang Mai hielt man unter dem Motto „Mit Frauenpower durch die Krise“, die erste Hybrid-Landesfrauenkonferenz mit Neuwahlen der Gremien ab. Dabei wurde die Gemeindebedienstete Sabine Kulterer zur Landesfrau-

envorsitzenden gewählt. Die 57-Jährige, welche seit 2019 als geschäftsführende Landesfrauenvorsitzende tätig war, konnte in den letzten Jahren zahlreiche Erfolge für die Arbeitnehmerinnen erzielen: „Mit Kraft, Herz und Hirn haben wir in den letzten Monaten daran gearbeitet, dass unsere Kolleginnen sicher und gesund an ihrem Arbeitsplatz durch die Pandemie kommen“, so Kulterer.

Aufholbedarf

Die Krise hat gezeigt, dass vor allem Frauen in den systemrelevanten Bereichen wie beispielsweise in der Kinderbetreuungseinrichtung und der Pflege tätig sind. Hier gibt es noch viel zu tun. Für den Landesvorsitzenden Franz Liposchek ist die Vertretung der



youunion Landesvorsitzender Franz Liposchek, Landesfrauenvorsitzende Sabine Kulterer und Landessekretär Manfred Wurzer

Foto: ÖGB Kärnten

Arbeitnehmerinnen eine Herzensangelegenheit und er lobt Kulterer: „Mit Sabine Kulterer haben die rund 3.500 weiblichen Mitglieder der youunion Kärnten eine starke Stimme, die sich täglich für ihre Interessen einsetzt.“ Er unterstreicht bei der Landesfrauenkonferenz auch nochmals den großen

Unmut über den Umgang mit den Gemeindebediensteten bei der Besoldungsreform. „Ich appelliere nochmals dringend an die Verantwortlichen im Land und im Gemeindebund an den Verhandlungstisch zurückzukehren, so geht man mit 6.000 Beschäftigten nicht um“, so Liposchek.