

Anträge und Resolutionen

I Leitantrag

Antrag 1: „Die Zukunft der Gemeinden“	72
--	----

II Dienstrecht

Antrag 1: „Abfertigung neu“ – auch für Gemeindebedienstete	74
Antrag 2: Kinderzulage jährlich valorisieren	74
Antrag 3: Freistellung für LeiterInnen von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen für deren LeiterInnentätigkeit	75

III Frauen

Antrag 1: Armutsfalle Teilzeitbeschäftigung	76
Antrag 2: Ausbildung in öffentlicher Hand – für mehr Lehrlinge in steirischen Gemeinden	76
Antrag 3: „Altersgerechtes Arbeiten“ – Maßnahmen für ältere und beeinträchtigte DienstnehmerInnen	77
Antrag 4: Umsetzung der Registrierung der „nichtärztlichen Gesundheitsberufe“ durch die Bundesarbeiterkammer (vor allem im Bereich der Pflegeberufe in Graz und in den Sozialhilfverbänden in den steirischen Gemeinden)	77

IV Resolutionen

Resolution 1: Bezirksgruppe Graz	79
Resolution 2: TTIP, CETA, TiSA: Kein Handel mit öffentlichen Dienstleistungen und Garantie für Transparenz sowie verbindliche Sozial-, KonsumentInnen- und Umweltstandards	80

I Leitantrag

Landesvorstand

Bezirksgruppen Bruck-Mürzzuschlag, Leoben, Weiz, Graz-Umgebung, Hartberg-Fürstenfeld, Südoststeiermark, Leibnitz, Murtal, Voitsberg, Deutschlandsberg und Murau:

ANTRAG 1

„Die Zukunft der Gemeinden“

Das Jahr 2015 steht in der gesamten Steiermark für Aufbruch und Neubeginn. Mit 1.1.2015 wird die Steiermarkkarte neu gezeichnet. Viele Gemeinden werden aufgelöst und mit anderen fusioniert, neue Gemeinden entstehen. Das Land Steiermark hat die Weichen gestellt, jetzt sind wir als Gewerkschaft gefordert, dass die Reform im Sinne der DienstnehmerInnen in geordneten Bahnen abläuft.

Die Städte und Gemeinden in der Steiermark werden aber über die Reform hinaus in den kommenden fünf Jahren immer neuen Herausforderungen begegnen. Städte und Gemeinden erhalten immer mehr Aufgaben und Kompetenzen von Bund und Land zugewiesen; gleichzeitig wird die Finanzierung und damit die Handlungsfähigkeit der kommunalen Strukturen zunehmend eingegrenzt.

Uns ist klar, dass in der heutigen, von Krisen geprägten Zeit, jeder seinen Beitrag zum Stabilitätspakt leisten muss. Doch die Gemeinden dürfen nicht ausgehungert werden, denn auf Gemeindeebene wirkt sich ein massiver Sparkurs letztlich dramatisch aus. Einerseits werden die Aufgaben der Kommunen immer zahlreicher und vielfältiger, andererseits drohen Personaleinsparungen. Dies führt mittelfristig zu einer unzumutbaren und für uns als Gewerkschaft untragbaren Situation.

Im Interesse der Gemeindebediensteten und der Bevölkerung müssen rasch finanzielle und strukturelle Maßnahmen ergriffen werden, da einerseits die MitarbeiterInnen an die Belastungsgrenze stoßen und andererseits Leistungen der Städte und Gemeinden nachhaltig gefährdet sind. Die Gemeinde stellt die unmittelbare Versorgungsebene dar und trägt damit ausschlaggebend und kontinuierlich zur Lebensqualität der Bevölkerung bei. Umso wichtiger ist die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen

kommunalen Daseinsversorgung, die maßgeblich von der Bereitstellung erforderlicher finanzieller Mittel abhängig ist. Bei der Erfüllung dieser Aufgaben spielen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine entscheidende Rolle.

Ohne deren Arbeitseinsatz und deren Engagement wäre die hohe Qualität dieser kommunalen Dienstleistungen nicht machbar.

Die Bevölkerung hat ein Recht auf ein exzellentes und auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Dienstleistungsangebot. Um die stetig steigenden Aufgaben zu bewältigen, bedarf es eines entsprechenden Personalstandes und die MitarbeiterInnen brauchen entsprechende Arbeitsbedingungen, eine leistungsorientierte Entlohnung und eine entsprechende Wertschätzung.

Steigende Belastungen und Anforderungen am Arbeitsplatz stellen immer öfter eine gesundheitliche Beeinträchtigung dar und können zu schweren Erkrankungen führen. Dem gilt es mit aller Kraft entgegenzuwirken. Es braucht dafür Information, gesundheitsfördernde Projekte, eine Reduzierung der Belastungen am Arbeitsplatz, ausreichende Erholungsphasen bzw. –möglichkeiten speziell auch für ältere KollegInnen und in diesem Zusammenhang auch einschlägige Maßnahmen wie die Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen.

Wir rufen außerdem die Gemeinden dazu auf, ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und wieder vermehrt Lehrlinge aufzunehmen und auszubilden. In Anbetracht der hohen Jugendarbeitslosigkeit und den damit verbundenen Herausforderungen ist der Ausbau von Lehrstellen in der Gemeinde beschäftigungspolitisch ein Gebot der Stunde.

Um die Zukunft der Gemeinden und damit die qualitativ hochwertige Grundversorgung der Bevölkerung zu sichern, ist die Umsetzung folgender Forderungen von zentraler Bedeutung.

Es wird daher der

ANTRAG

gestellt, als GdG-KMSfB, Landesgruppe Steiermark, geeignete Aktivitäten zu setzen, um die Umsetzung folgender Forderungen und Ziele voranzutreiben:

- KEINE Sanierung des Gemeindebudgets auf Kosten der Bediensteten
- Eine ausreichende Budgetierung der Gemeinden und Sicherstellung der erforderlichen Rahmenbedingungen, um zugewiesene Aufgaben bestmöglich wahrnehmen zu können!
- Eine klare Kompetenzaufteilung zwischen den Gebietskörperschaften!
- Die Umsetzung einer Besoldungsreform für eine moderne, leistungsorientierte Entlohnung der DienstnehmerInnen der steirischen Gemeinden!
- Eine Aufgabenreform im Interesse der Bediensteten und der Bevölkerung!
- Den Ausbau von gesundheitsfördernden Maßnahmen!
- Die Schaffung von altersgerechten Arbeitsbedingungen!
- Die Förderung der Lehrausbildung in den Kommunen!
- Ein positives Image der Beschäftigten im Gemeindedienst weiter zu fördern und zu stärken!
- KEINE Ausgliederungen und Privatisierungen!

Angenommen:

Zuweisung an den Landesvorstand

Abgelehnt:

II Dienstrecht

Bezirksgruppe Murtal

ANTRAG 1

„Abfertigung neu“ – auch für Gemeindebedienstete

Der Nationalrat hat einen Gesetzesbeschluss schon seit vielen Jahren über die betriebliche MitarbeiterInnenvorsorge unter dem Titel „Abfertigung neu“ gefasst.

Die Bedarfssituation im Bereich der Länder und Gemeinden ist durch die geringe Fluktuation der Personalstände unterschiedlich zu jener der Privatwirtschaft.

Besonders wichtig erscheint uns diese Regelung für die im Gemeindedienst stehenden langjährigen Saisonbediensteten. Hier werden vor allem im Bereich der Betreuung von Gartenanlagen und Forstbetrieben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen viele Jahre eingesetzt. Diese Saisonbediensteten haben beim Ausscheiden aus dem Gemeindedienst derzeit keinen Rechtsanspruch auf eine gesetzliche Abfertigung.

Es wird daher der

ANTRAG

rascheste Verhandlungen aufzunehmen, die MitarbeiterInnenvorsorgekassen in den Rechtsbestand der Gemeinden zu übernehmen bzw. eine eigenständige organisatorische Lösung speziell für die Bediensteten von Gemeinden im Bereich der Saisonarbeit herbeizuführen.

Angenommen:	<input type="radio"/>
Zuweisung an den Landes- und Bundesvorstand	<input type="radio"/>
Abgelehnt:	<input type="radio"/>

Bezirksgruppe Murau

ANTRAG 2

Kinderzulage jährlich valorisieren

Seit der Einführung der Kinderzulage sind einige Jahre vergangen. Die Höhe aber ist seit dem damaligen Zeitpunkt unverändert.

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe fordert eine, seit dem Jahr 1995 der Inflation entsprechende Erhöhung der Zulage und daran gekoppelt die Vereinbarung einer jährlichen Erhöhung, welche zumindest der Inflationsrate des abgelaufenen Jahres entspricht.

Es wird daher der

ANTRAG

gestellt, die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe soll mit dem Gesetzgeber in Verhandlung treten, dass die Höhe der Kinderzulage zumindest an die jährliche Gehaltserhöhung angepasst wird.

Angenommen:	<input type="radio"/>
Zuweisung an den Landesvorstand	<input type="radio"/>
Abgelehnt:	<input type="radio"/>

**Gemeinsamer Antrag des Landesfrauen-
vorstandes, des AK Kinderbildungs- und
-betreuung der GdG-KMSfB LG Steier-
mark, sowie der FSG, FCG, Bezirksfrauen-
ausschuss**

A N T R A G 3

Freistellung für LeiterInnen von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen für deren LeiterInnentätigkeit

Für LeiterInnen von Kinderbildungs- und -betreu-
ungseinrichtungen sind derzeit keine Zeiten bzw.
Zeitkontingente für die mit der Leitung verbunde-
nen Aufgaben definiert.

Durch die ständig wachsenden Anforderungen im
pädagogischen Bereich, der Organisation, der El-
ternarbeit, für diverse Projekte, der Führung von
Statistiken sowie der Teamführung und für weitere
vielfältige Aufgaben ist für LeiterInnen ein Zeitkon-
tingent abhängig von der Gruppenszahl zu schaffen
und gesetzlich zu verankern.

Außerdem entspricht die derzeitige Dienstzulage für
LeiterInnen in keiner Weise mehr den Anforderun-
gen an diese Tätigkeit.

Es wird daher der

A N T R A G

gestellt,

1. LeiterInnen von Kinderbildungs- und -betreuungs-
einrichtungen wöchentlich mindestens 5 Stunden
pro Gruppe gänzlich von der Gruppenführung frei-
zustellen, wobei die Führung von Ganztagesgruppen
extra Berücksichtigung finden muss.

2. die LeiterInnendienstzulage an vergleichbare
Tätigkeiten anderer leitender Funktionen im Ge-
meindedienst anzupassen und entsprechend dem
Aufwand in der Kinderbildungs- und -betreuungsein-
richtung angemessen zu erhöhen.

Angenommen:	<input type="radio"/>
Zuweisung an den Landesvorstand	<input type="radio"/>
Abgelehnt:	<input type="radio"/>

III Frauen

Landesfrauenvorstand

ANTRAG 1

Armutsfalle Teilzeitbeschäftigung

Die ständig steigende Zahl von Teilzeitarbeitsplätzen in steirischen Städten und Gemeinden ist vor allem für Frauen – und hier für Alleinerzieherinnen – besonders problematisch.

Durch die geringen Dienstverhältnisse und die ständig wechselnden Dienstpläne schlittern teilzeitbeschäftigte DienstnehmerInnen vermehrt in die Armutsfalle. Durch die unterschiedlichen Dienstzeiten können oftmals keine Zusatz- und Nebenbeschäftigungen zum Erhalt des Lebensstandards angenommen werden.

Außerdem ist die sogenannte „Altersarmut“ durch geringe Pensionen vorgegeben.

DER LANDESFRAUENVORSTAND DER GDG-KMSfB, LG STEIERMARK, FORDERT DAHER:

Dienstgeber zu verpflichten, dass vakante Voll- und Teilzeitarbeitsplätze (zur Erlangung eines höheren Beschäftigungsausmaßes) zuerst für bestehende TeilzeitdienstnehmerInnen in den jeweiligen steirischen Städten und Gemeinden ausgeschrieben werden.

Angenommen:

Zuweisung an den Landesvorstand
und an den Bundesfrauenvorstand

Abgelehnt:

Landesfrauenvorstand

ANTRAG 2

Ausbildung in öffentlicher Hand – für mehr Lehrlinge in steirischen Gemeinden

Die GdG-KMSfB, LG Steiermark, war immer bestrebt, Ausbildungsplätze in Steirischen Gemeinden zu schaffen und zu erhalten - vor allem unter den Aspekten: Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, Frauenförderung und Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund sollte in der nächsten Funktionsperiode mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.

DER LANDESFRAUENVORSTAND DER GDG-KMSfB, LG STEIERMARK FORDERT:

Den Ausbau und die Erhaltung qualitativer Lehrstellenplätze im Bereich der Steirischen Gemeinden und der Landeshauptstadt Graz.

Angenommen:

Zuweisung an den Landesvorstand

Abgelehnt:

Landesfrauenvorstand

ANTRAG 3

„Altersgerechtes Arbeiten“ – Maßnahmen für ältere und beeinträchtigte DienstnehmerInnen

Neben den oftmals geforderten gesetzlich verankerten Maßnahmen für eine flächendeckende Prävention und Gesundheitsförderung auch in steirischen Städten und Gemeinden, ist es aufgrund der demographischen Entwicklung höchst an der Zeit, zusätzliche spezielle Maßnahmenpakete für ältere und gesundheitlich beeinträchtigte DienstnehmerInnen zu schaffen. Unter dem Motto „Arbeit lebbar machen“ müssen endlich Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es älteren DienstnehmerInnen (50+) ermöglicht, ein zumutbares Arbeitspensum für die Städte und Gemeinden zu erbringen.

DER LANDESFRAUENVORSTAND DER GDG-KMSFB, LG STEIERMARK, FORDERT DIE SCHAFFUNG ALTERSGERECHTER ARBEITSPLÄTZE MIT FOLGENDEN MINDESTANFORDERUNGEN:

- Auf die Organisationseinheit bezogene Dienstpostenvermehrung, spätestens ab einem Teamdurchschnittsalter von 45 Jahren aufwärts.
- Längere Ruhephasen und öfter Pausen.
- Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten.
- Stärkere Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse, wie z. B. der Lage der Arbeitszeit.
- Das Verständnis zwischen „Alt und Jung“ am Arbeitsplatz fördern.
- Viertagewoche für DienstnehmerInnen ab 55 Jahren bei vollem Lohnausgleich und gleichzeitig Einstellung einer Ersatzkraft.

Angenommen:

Zuweisung an den Landesvorstand
und an den Bundesfrauenvorstand

Abgelehnt:

Landesfrauenvorstand

ANTRAG 4

Umsetzung der Registrierung der „nichtärztlichen Gesundheitsberufe“ durch die Bundesarbeitskammer (vor allem im Bereich der Pflegeberufe in Graz und der Sozialhilfeverbände in steirischen Gemeinden)

Eine EU-Richtlinie schreibt die Registrierung ab dem Jahr 2015 für nichtärztliche Gesundheitsberufe vor. Die Registrierung bringt Qualitätssicherung, Transparenz und eine Aufwertung der Gesundheitsberufe, wobei hier auch die Notwendigkeit gesundheitspolitischer Planung auf Basis von gesicherten Daten eine große Rolle spielt.

Umso unverständlicher ist es, dass dieses Gesetz (Beschlussfassung im NR und im BR erfolgte bereits im Sommer 2013) bis jetzt nicht kundgemacht werden konnte, da im Nachhinein zwei Bundesländer einen Einspruch getätigt haben.

DER LANDESFRAUENVORSTAND DER GDG-KMSFB, LG STEIERMARK, FORDERT DAHER:

die rasche Umsetzung der Registrierung der „nicht ärztlichen Gesundheitsberufe“ durch die Bundesarbeitskammer.

Angenommen:

Zuweisung an den Landesvorstand
und an den Bundesfrauenvorstand

Abgelehnt:

IV Resolutionen

Bezirksgruppe Graz

RESOLUTION 1

Wir fordern:

- Reduzierung von belastenden Arbeitsbedingungen
- Ausbau von gesundheitsfördernden Maßnahmen
- altersgerechte Arbeitsbedingungen
- Zukunftsperspektiven für neue MitarbeiterInnen
- leistungsbezogene Entlohnung für alle.
- keine weiteren Ausgliederungen oder Privatisierungen und
- ein klares Nein zur Sanierung des Stadtbudgets auf Kosten der Bediensteten,

in einer wachsenden Stadt wie Graz, in der unsere PolitikerInnen und die Stadtverwaltung größten Wert darauf legen, unseren Bürgerinnen und Bürgern eine hohe Lebensqualität zu bieten, wird dies nur mit gut funktionierenden Dienstleistungen und einer modernen und kundenorientierten Verwaltung leistbar sein. Dazu bedarf es aber motivierter, bestqualifizierter und sich mit ihren Aufgaben identifizierenden MitarbeiterInnen.

Personalabbau oder Sparmaßnahmen im Bereich der Bediensteten führen nur zum Gegenteil. Zumal eines zu bedenken ist: 2001 betrug die Wohnbevölkerung in Graz 226.244 Personen, 2013 waren es bereits 303.716 – und bei einem weiteren prognostizierten Wachstum von jährlich mindestens 4000 Personen werden 2023 rund 350.000 Menschen in Graz wohnen, die sich zu Recht ein exzellentes, auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Dienstleistungsangebot erwarten.

So sollte sich die Stadt im Hinblick auf die bestmögliche Sicherstellung ihrer Aufgaben und ihrer Pflichten als Dienstgeberin bewusst sein:

Um diese stetig steigenden Aufgaben zu bewältigen, bedarf es eines entsprechenden Personalstandes und die MitarbeiterInnen brauchen entsprechende Arbeitsbedingungen, eine leistungsorientierte Entlohnung und eine entsprechende Wertschätzung.

Es muss Zukunftsperspektiven für neue MitarbeiterInnen in den Dienstleistungsbereichen der Stadt und ihrer Tochtergesellschaften geben – dies nicht zuletzt, um die Attraktivität unserer Stadt als DienstgeberIn zu erhalten.

Unbestritten ist, dass die stetig steigenden Belastungen und Anforderungen am Arbeitsplatz eine gesundheitliche Beeinträchtigung darstellen und damit mittelfristig zu schweren Erkrankungen führen können. Dem gilt es entgegenzuwirken – durch Information, durch gesundheitsfördernde Projekte, durch Reduzierung dieser Belastungen am Arbeitsplatz, vor allem aber auch insofern durch eine Sensibilisierung, damit nicht durch Strukturmaßnahmen, neue Aufgabfelder etc. zusätzliche Belastungen entstehen.

Die Gesundheitserhaltung und -förderung muss verstärkt im Vordergrund stehen, um arbeitsbedingte Erkrankungen erst gar nicht entstehen zu lassen: Dazu könnten etwa auch eine Erleichterung beim Wechsel auf einen anderen, adäquaten Arbeitsplatz inklusive Weiterbildungsmaßnahmen beitragen.

Darüber hinaus muss es im Zuge des demographischen Wandels und des ständig steigenden Pensionsantrittsalters passende Maßnahmen wie altersgerechte Arbeitsplätze und ausreichende Erholungsphasen bzw. -möglichkeiten für ältere KollegInnen geben.

Denn nur so wird es möglich sein, MitarbeiterInnen auch länger motiviert im Arbeitsprozess zu halten.

„Gesunde und motivierte MitarbeiterInnen sind die Basis für ein gesundes, gut funktionierendes Unternehmen“.

Angenommen:

Zuweisung an den Landesvorstand

Abgelehnt:

Landesvorstand

RESOLUTION 2

TTIP, CETA, TiSA:

Kein Handel mit öffentlichen Dienstleistungen und Garantie für Transparenz sowie verbindliche Sozial-, KonsumentInnen- und Umweltstandards

In den letzten Jahrzehnten werden auf internationaler Ebene immer mehr Abkommen zur Liberalisierung des Handels geschlossen. Bei diesen Abkommen geht es nicht nur um die Beseitigung direkter Handelshemmnisse wie Zölle und Einfuhrkontingente, sondern auch um die Abschaffung von technischen Regulierungen, Zulassungsverfahren, Umwelt- und Verbraucherschutzgesetze, öffentliche Auftragsvergabe und Konzessionen oder auch den Schutz geistiger Eigentumsrechte.

Die heutige Handelspolitik findet auf mehreren Ebenen parallel, auf Basis von bilateralen und multilateralen Abkommen, statt. Handelsabkommen werden für die Europäische Union durch die EU-Kommission auf Basis eines Verhandlungsmandates der Regierungen der Mitgliedstaaten verhandelt. Zum Schluss der Verhandlungen wird der endgültige Vertragstext von EU-Ministerrat und EU-Parlament angenommen oder abgelehnt.

Aktuell stehen drei Freihandelsabkommen im Fokus der Diskussion. Das „Europäisch-Kanadische-Freihandelsabkommen – CETA“, die „Transatlantische Investitions- und Handelspartnerschaft - TTIP“ und das „Abkommen über Dienstleistungen - TiSA“ werden aktuell auf verschiedenen Ebenen verhandelt und befinden sich in unterschiedlichen Verhandlungsstadien. Alle drei Abkommen vereinen die in der Folge definierten Gefahrenpotenziale für die BürgerInnen in ihren Inhalten.

Allgemeines zu TTIP

Im Rahmen der im Juli 2013 gestarteten Verhandlungen zwischen EU und den USA haben bislang vier Verhandlungsrunden stattgefunden. In diesen wurden sämtliche der vorgesehenen Verhandlungsthemen besprochen und nun die konkreten Verhandlungen eingeleitet.

Die Zölle zwischen den USA und der EU betragen heute nur noch vier Prozent, damit ist der „Freihandel“ praktisch erreicht.

Daher ist der Umfang des Abkommens weitreichend ausgelegt und behandelt allen voran „nicht-tarifäre“ Handelshemmnisse, d. h. Regulierungen und Gesetze aller Art, die den „Handel und das grenzüberschreitende Investieren“ erschweren.

Es handelt sich dabei um so wichtige Verhandlungsfelder wie:

- Regulierungen (z. B. technische Handelsbarrieren, sektorspezifische Maßnahmen und
- (De-)Regulierungen, Angleichung bestehender Standards durch „gegenseitige Anerkennung“ oder „Harmonisierung“, Kooperation und Abstimmung bei zukünftigen Regulierungen).
- Energie und Rohstoffe (z. B. völlige Gleichbehandlung von Rohstoffunternehmen).
- Öffentliche Auftragsvergabe und Konzessionen (z. B. gleichberechtigter Marktzugang).
- Wichtige Themenbereiche, die im öffentlichen Interesse liegen (z. B. Datenschutz, Geistiges Eigentum, Fracking).
- Investitionsschutzbestimmungen und Investor-Staat-Streitbeilegungsverfahren (z. B. Klage-recht von Investoren gegen Mitgliedstaaten).

Die EU-Kommission argumentiert mit Wohlstandsgewinnen so z. B. das TTIP einer Studie zufolge einen Profit für die Wirtschaft der EU von EUR 119 Milliarden pro Jahr bringe - dies entspräche einem jährlichen Zusatzeinkommen von EUR 545,- je EU-Haushalt.

Aufgrund von durchgesickerten Dokumenten gelangten Inhalte und Details des Abkommens an die Öffentlichkeit. Nur diesem Umstand ist es zu verdanken, dass die Gewerkschaften bereits frühzeitig auf die Problematik dieses Abkommens hinweisen und den öffentlichen Druck erhöhen konnten. Dies führte dazu, dass sich die EU-Kommission dazu entschloss noch vor den Wahlen zum Europäischen Parlament eine öffentliche Konsultation zu Investitionsbestimmungen und unmittelbar damit verbunden dem Investor-Staat-Streitbeilegungsmechanismus (ISDS) durchzuführen (auch die GdG-KMSfB beteiligt sich). Gleichzeitig werden die Verhandlungen zu diesen Themen vorerst ausgesetzt.

Die GdG-KMSfB sieht folgende

Hauptkritikpunkte:

Undemokratisches Verhandlungsmandat, intransparente Verhandlung

Die Verhandlungen laufen unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Die EU-Kommission bezieht auch das EU-Parlament nicht in die Verhandlungen ein, erstattet einzig Zwischenberichte. Die Entscheidung über den Vertrag obliegt dann zwar EU-Ministerrat und EU-Parlament, allerdings können die Vertragsinhalte nicht mehr verändert, sondern es kann nur „für“ oder „gegen“ das Abkommen gestimmt werden.

Die vollständige Intransparenz gegenüber der Öffentlichkeit, insbesondere gegenüber Gewerkschaften und anderen Interessenvertretungen, zivilgesellschaftlicher Organisationen und rechtsstaatlich-demokratisch legitimierter Einrichtungen wie nationale Parlamente offenbart ein enormes Demokratiedefizit. Es ist zu befürchten, dass Wirtschaftsinteressen gehört, Interessen der ArbeitnehmerInnen jedoch ignoriert werden.

Abbau nichttarifärer Handelshemmnisse

Nichttarifäre Maßnahmen sind neben direkten Marktbeschränkungen (z. B. Kontingente, Lizenzierungen) auch indirekte wie z. B. staatliche Förderungen, staatliche Monopole, Kennzeichnungspflichten, Veterinärkontrollen, etc. Damit zählen Regelungen für ArbeitnehmerInnen-, Umwelt- und KonsumentInnenenschutz zu nichttarifären Beschränkungen. Ein Abbau dieser Regelungen und Schutzbestimmungen hat massive Auswirkungen auf die allgemeinen Arbeitsbedingungen, soziale Sicherungssysteme, den KonsumentInnen- sowie Umweltschutz und erhöht den Druck auf Löhne und Gehälter.

Investitionsschutzbestimmungen und Investor-Staat-Streitbeilegungsverfahren

Im Falle der Einführung des Investitionsschutzes in TTIP können ausländische Konzerne Gewinneinbußen aufgrund einzelstaatlicher Gesetze und Regulierungen wie z. B. verbesserte Umweltschutz-, KonsumentInnenenschutz- oder ArbeitnehmerInnenrechte, einklagen. Durch die Einbeziehung elementarer Bereiche wie z. B. Bildung, Gesundheit, Kultur und Daseinsvorsorgeleistungen sowie Politikbereiche wie Arbeit und Soziales, Umwelt, Finanzmarktregulierung und Steuerpolitik würden die Interessen der BürgerInnen massiv gefährdet. Den Staaten drohen durch intransparente Schiedsgerichtsprozesse Straf-

zahlungen in Höhe von mehreren Milliarden Euro. Dies schränkt den regulatorischen und wirtschaftspolitischen Spielraum von Mitgliedstaaten massiv ein.

Allein durch die reine Drohung möglicher Klagen werden zukünftige Regelungen von Mitgliedstaaten eingeschränkt oder verhindert, so z. B. auch die Möglichkeit der Regulierung oder Re-Regulierung vormals privatisierter oder ausgelagerter Dienstleistungen der Daseinsvorsorge. Die Re-Kommunalisierung von Dienstleistungen wird faktisch unmöglich gemacht, da sie zu aberwitzigen Schadensersatzforderungen führen könnte, selbst dann, wenn eine Privatisierung gescheitert ist.

Gefahr für Dienstleistungen der Daseinsvorsorge

TTIP bedroht den politischen und demokratisch legitimierten Entscheidungsspielraum auf nationaler und lokaler Ebene, noch mehr als dies bereits durch den EU-Binnenmarkt im Wege der Wettbewerbspolitik der Fall ist. Mit TTIP wird ein Schwenk von der unter GATS üblichen Positivliste, hin zu einem System von Negativlisten vollzogen. Das bedeutet, alle Dienstleistungen sind grundsätzlich einbezogen, sofern nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Damit entsteht weiterer Liberalisierungsdruck auf die Bereiche der öffentlichen Infrastruktur (Wasser, Energie, Verkehr), der sozialen Sicherheit (Sozialversicherung, Gesundheitswesen), kommunale Dienstleistungen (Abfallbeseitigung), Kultur und andere sensitive Bereiche (Services of General (Economic) Interest) der Daseinsvorsorge.

Bei der öffentlichen Auftragsvergabe und Konzessionen sollen Anbieter aus den USA mit lokalen Dienstleistungserbringern gleichgestellt werden. Gerade haben die Gewerkschaften bei der Überarbeitung des Richtlinienpaketes zur öffentlichen Auftragsvergabe und Konzessionen erreicht, dass Gemeinden und Städte das Recht haben, Dienstleistungen in Eigenregie - also öffentlich - anzubieten. Interkommunale Zusammenarbeit und Gemeindeverbände sind erlaubt, um die BürgerInnen effizient zu versorgen. Diese wichtige politische Klarstellung würde womöglich durch die Hintertür von TTIP in Frage gestellt, wenn nicht sogar aufgehoben. Auch konnte erreicht werden, dass Kriterien, die die Dienstleistungsqualität erhöhen und die Qualität der Arbeit absichern, helfen können, wie z. B. Tariftreue-Klauseln, vom Europarecht gedeckt sind.

Unseriöse Versprechungen

Die seitens der EU-Kommission präsentierten Berechnungen zu den prognostizierten Effekten werden von ExpertInnen massiv in Zweifel gezogen. Selbst die Studie des deutschen Institutes „IFO“, die im Auftrag des Handelskommissars der Europäischen Union Karel de Gucht durchgeführt wurde, stellt ein Wirtschaftswachstum von nur 0,49% für die nächsten 10 Jahren (pro Jahr ein Wachstum von 0,049%) innerhalb der Europäischen Union in Aussicht.

Neustart der Verhandlungen unvermeidbar

Aufgrund der Art und Weise, wie über das Abkommen verhandelt wird und auch die bisherigen durchgesickerten Entwürfe legen eine Neuausrichtung bzw. auch einen Neubeginn der Verhandlungen nahe. Das Verhandlungsmandat muss neu definiert, ein Kriterienkatalog festgelegt werden, der etwaige Gefahren des Abkommens ausschließt und die Verhandlungen müssen unter transparenten Bedingungen geführt werden.

Die 2. Landeskonferenz der GdG-KMSfB Steiermark fordert daher für laufende und zukünftige internationale Handelsabkommen:

Verhandlungsmandat und Verhandlungsdokumente öffentlich machen

Die weitreichenden Auswirkungen auf die Bevölkerung der EU machen es unabdingbar, dass die Öffentlichkeit über das Verhandlungsmandat und die Verhandlungsdokumente informiert wird. Transparenz und umfassende Beteiligung der nationalen Parlamente, der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft an den Verhandlungen sind unverzichtbar. Die EU-Kommission hat den Regierungen der EU-Mitgliedstaaten und den nationalen Parlamenten alle relevanten Dokumente zugänglich zu machen und umfassend über die Verhandlungen zu informieren.

Keine Investitionsschutzbestimmungen und Investor-Staat-Streitbeilegungsverfahren (ISDS)

Investitionsschutzbestimmungen und Investor-Staat-Streitbeilegungsverfahren (ISDS) sind überflüssig. Die Streitbeilegungsmechanismen im Rahmen der WTO und die Rechtsordnungen der Wirtschaftsräume bieten ausreichenden Schutz für Investoren.

Keine Dienstleistungen der Daseinsvorsorge im Anwendungsbereich

Die Dienstleistungen der Daseinsvorsorge inklusive öffentliche Auftragsvergabe und Konzessionen müssen generell aus dem Anwendungsbereich ausgeschlossen werden. Vor allem die Bereiche der öffentlichen Infrastruktur (Wasser, Energie, Verkehr), der sozialen Sicherheit (Sozialversicherung, Gesundheitswesen), kommunale Dienstleistungen (Abfallbeseitigung), Kultur und andere sensitive Bereiche (Services of General (Economic) Interest) müssen geschützt werden.

Garantie eines hohen Niveaus für ArbeitnehmerInnen-, KonsumentInnen- sowie Umweltschutz

ArbeitnehmerInnen-, KonsumentInnen- sowie Umweltschutz dürfen durch Handelsabkommen nicht gesenkt und deren Erhöhung nicht eingeschränkt werden. Der Schutz von persönlichen Daten und der Schutz von Urheberrechten muss gewährleistet werden.

Ausnahme von audiovisuellen Dienstleistungen

Durch die negativen Erfahrungen mit ACTA und der Tatsache, dass sowohl Kanada als auch die USA Vertragsstaaten von ACTA sind, besteht die Gefahr, dass ACTA durch die Hintertür eingeführt werden könnte. Daher ist an der Entscheidung der EU, nicht über audiovisuelle Dienstleistungen als Träger kultureller Vielfalt zu verhandeln, festzuhalten und der Bestand der UNESCO-Konvention zum Schutz der Vielfalt der Kultur zu sichern.

Verbindliche Verankerung von ILO-Kernarbeitsnormen und internationalen Umweltabkommen

Länder mit niedrigen Sozial- und Umweltstandards dürfen aus diesem Umstand keinen Wettbewerbsvorteil erzielen. Daher sind Kernarbeitsnormen und darüber hinausgehende Arbeitsstandards der ILO in Handelsabkommen verbindlich zu verankern und im Falle von Verstößen Sanktionen festzulegen.

Keine automatische gegenseitige Anerkennung

Die gegenseitige Anerkennung kann massive Folgen auf Absatzmärkte haben und ermöglicht auch, dass Unternehmen einfach die für sie günstigeren „Standards und Normen“ auswählen. Die Einrichtung gesonderter transnationaler Behörden, in der alle künftigen Regulierungen auf den Prüfstand kommen sollen, wird abgelehnt.

Kein Lohn- und Sozialdumping

Das Arbeits- und Sozialrecht sowie kollektivvertragliche Bestimmungen dürfen durch Handelsabkommen keinesfalls ausgehöhlt werden. Verstöße gegen diese Bestimmungen müssen umfassend sanktionierbar werden.

Seriöse Folgenabschätzung unabdingbar

Die Bedeutung des Abkommens für den europäischen Binnenmarkt und den europäischen Arbeitsmarkt muss eingehend und detailliert untersucht werden, da die bisherigen Studien vor allem die Entwicklungen am Arbeitsmarkt unzureichend beleuchten.

Angenommen:

Zuweisung an den Landes- und Bundesvorstand

Abgelehnt:

