

01

Landesleitung

Bezirksgruppen Bruck/Mur, Deutschlandsberg, Feldbach, Fürstenfeld, Graz Umgebung, Judenburg, Knittelfeld, Leibnitz/Radkersburg, Leoben, Liezen, Murau, Mürzzuschlag, Voitsberg, Weiz/Hartberg

A N T R A G

„Die Zukunft der Gemeinden“

Städte und Gemeinden erhalten im Zuge der sogenannten „Verwaltungsreform“ immer mehr Aufgaben und Kompetenzen von Bund und Land zugewiesen; gleichzeitig wird die Finanzierung und damit die Handlungsfähigkeit der kommunalen Strukturen zunehmend eingegrenzt.

Durch die Wirtschaftskrise hat die Staatsverschuldung in Österreich im Jahr 2010 (mit über 70% des BIP) einen Rekordwert erreicht; besonders prekär ist - nicht nur in der Steiermark, sondern österreichweit - die Situation der Gemeinden, die beispielsweise im Jahresvergleich von September 2009 auf September 2010 einen Schuldenzuwachs um über 50% zu verzeichnen hatten. Der massive Sparkurs, der sich durch alle Gebietskörperschaften zieht, wirkt sich letztendlich auf Gemeindeebene dramatisch aus.

Besonders problematisch ist die Situation auf Gemeindeebene deshalb, weil das Zusammenwirken von zunehmenden Aufgaben und der angespannten finanziellen Lage ein Mehr an Arbeit bei gleichzeitiger Personaleinsparung bedeutet. 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 Er-

fällung 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 Gemeinden sind nach wie vor aufgerufen, ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und die von der GdG-KMSfB-Steiermark ins Leben gerufene Lehrlingsinitiative aktiv zu unterstützen. In Anbetracht der hohen Jugendarbeitslosigkeit und den damit verbundenen Herausforderungen wäre 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 nachstehender Forderungen von zentraler Bedeutung.

Es wird daher der

A N T R A G,

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

- Eine ausreichende Budgetierung der Gemeinden und Sicherstellung der erforderlichen Rahmenbedingungen, um zugewiesene Aufgaben bestmöglich wahrnehmen zu können!
- Eine faire Mittelaufteilung durch einen aufgabenorientierten Finanzausgleich!
- Eine klare Kompetenzaufteilung zwischen den Gebietskörperschaften!
- Eine Aufgabenreform im Interesse der Bediensteten und der Bevölkerung anstatt einer Verwaltungsreform, die auf Kosten der Qualität, der Bediensteten und der Bevölkerung geht!
- Die Förderung der Lehrausbildung in den Kommunen!
- Ein positives Image der Beschäftigten im Gemeindedienst zu fördern und zu stärken!

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt: **O**

A N T R A G

„Kinderzulage jährlich valorisieren“

Seit der Einführung der Kinderzulage sind einige Jahre vergangen. Die Höhe aber 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

A N T R A G

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: X
Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark,**
Bundsvorstand der GdG-KMSfB
Abgelehnt: O

03

Bezirksgruppe Graz

Anstreben der Anhebung auf das höchstmögliche Beschäftigungsausmaß

Auf Grund verschiedener landesgesetzlicher Vorschriften werden derzeit bei der Stadt Graz zahlreiche Aufnahmen in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen in einem reduzierten Beschäftigungsausmaß (50 % – 82,5 %) durchgeführt. Von diesem Umstand sind vor allem Frauen in sozialen Berufen betroffen. Die Lebenserfahrung zeigt jedoch, dass mit dem, dem Beschäftigungsausmaß entsprechenden Einkommen oft nur sehr schwer das Auslangen gefunden werden kann. Dieser Personenkreis von KollegInnen ist daher auch latent armutsgefährdet und zieht sich diese Entwicklung oft durch das gesamte Berufsleben bis zur Pensionierung hin.

Es wird daher der

Antrag

gestellt, die Landesgruppe Steiermark der GdG-KMSfB möge an die Stadt Graz herantreten, um alle Möglichkeiten zur Erhöhung des erforderlichen Beschäftigungsausmaßes sorgfältig zu prüfen und gegebenenfalls vollständig auszuschöpfen.

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt: **O**

A N T R A G

„Berufsbild für den Beruf BademeisterIn“

Neben dem hohen Maß an Verantwortung für die Badegäste kommen die Hilfe und Rettung von Verunglückten, das sofortige Erkennen einer bedrohlichen Situation, die Desinfektion zur Aufrechterhaltung der Hygiene, das Überwachen der Wasserqualität, die Wasseraufbereitung, Umgang mit Chlorgas, die Wartung der technischen Einrichtungen, sowie die Gestaltung von Spiel und Sport. Die Anforderungen an die Wasserqualität, an Bädertechnik und Animationsangeboten werden immer größer, der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften steigt.

Nachdem die BademeisterInnen in den steirischen Gemeinden unter verschiedensten Bedingungen eingestellt sind und keine einheitlichen Regelungen angewendet werden, wird der

A N T R A G

gestellt, Verhandlungen aufzunehmen, um für den Beruf eines Bademeisters/einer Bademeisterin ein eigenes Berufsbild und ein entsprechendes einheitliches Lohnschema in den steirischen Gemeinden zu erreichen.

Angenommen:	X
Zuweisung an:	Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark
Abgelehnt:	O

A N T R A G

„Abfertigung Neu“ – Auch für Gemeindebedienstete

Der Nationalrat hat den Gesetzesbeschluss über die betriebliche Mitarbeitervorsorge „Abfertigung Neu“ (betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG) gefasst.

Die Bedarfssituation im Bereich der Länder und Gemeinden ist durch die geringe Fluktuation der Personalstände unterschiedlich zu jener der Privatwirtschaft. Infolge dieser Gegebenheit können die Anlagepolitik und die Flexibilitätsspielräume (z.B. bei Verwaltungskosten, bei Kosten der Vermögensverwaltung, bei den Garantiebeträgen – auch Zinsgarantie) bei einer eigenständigen Lösung für die Kolleginnen und Kollegen im Gemeindedienst optimiert werden.

Besonders wichtig erscheint uns die Regelung für die im Gemeindedienst stehenden langjährigen Saisonbediensteten. Derzeit haben Saisonbedienstete bei endgültigem Ausscheiden aus dem Gemeindedienst keinen Rechtsanspruch auf eine gesetzliche Abfertigung. Wir stellen daher den

A N T R A G,

Verhandlungen aufzunehmen, die Mitarbeitervorsorgekassen in den Rechtsbestand der Gemeinden zu übernehmen bzw. eine eigenständige organisatorische Lösung speziell für die Bediensteten von Gemeinden herbeizuführen.

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt: **O**

06

Bezirksgruppe Graz

Urlaubsanpassung

Seit dem Jahr 1985 wurde die Anpassung des Mindesturlaubsanspruches nicht mehr geändert. Auf Grund der letzten Pensionsreformen hat sich das Pensionsantrittsalter vor allem bei Frauen enorm erhöht. (bei Frauen 10 Jahre).

Auf Grund des längeren Verbleibens im Arbeitsprozess ist es daher dringend notwendig den Urlaubsanspruch dahingehend zu adaptieren.

Es wird daher der

Antrag

gestellt, die Landesgruppe Steiermark der GdG-KMSfB möge an die Stadt Graz herantreten, um eine Ausweitung des Urlaubsanspruches bei 35 Dienstjahren auf 38 Tage und bei 40 Dienstjahren auf 40 Urlaubstage auszuweiten.

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt: **O**

07

Bezirksgruppe Graz

Freistellung für Leiterinnen von Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen für deren Leiterinnentätigkeit

Für Leiterinnen von Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen sind derzeit keine Zeiten, bzw. Zeitkontingente für die mit der Leitung verbundenen Aufgaben definiert. Durch die ständig wachsenden Anforderungen im pädagogischen und administrativen Bereich, der Organisation, der Elternarbeit, diversen Projekten, der Teamführung und noch weiteren vielfältigen Aufgaben ist für Leiterinnen ein Zeitkontingent abhängig von der Gruppenanzahl zu schaffen und festzulegen.

Es wird daher der

Antrag

gestellt, Leiterinnen von Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen von der Gruppenführung teilweise bzw. gänzlich freizustellen:

in 1 – gruppigen Einrichtungen für 10 Std. / Wo
in 2 – gruppigen Einrichtungen für 20 Std. / Wo
in 3 – gruppigen Einrichtungen für 30 Std. / Wo
in 4 – gruppigen Einrichtungen für 40 Std. / Wo, wie derzeit in 5 – gruppigen Einrichtungen.

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt: **O**

Eine Woche bezahlter Sonderurlaub aus Anlass der Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebenspartnerin

Die bevorstehende Geburt eines Kindes stellt für jede Familie bzw. Lebenspartnerschaft ein einschneidendes Ereignis dar. In der Praxis werden an den Ehemann bzw. Lebenspartner erhebliche Anforderungen gestellt, wie z. B. die Organisation der Versorgung bereits vorhandener Geschwister und die oft auch notwendige seelische Betreuung der im Wochenbett liegenden Mutter. Auf Grund der Erfahrungen des täglichen Lebens kann gesagt werden, dass es sich dabei um einen Fulltimejob handelt. Um dem erhöhten organisatorischen Aufwand und der Betreuung der Familie gerecht werden zu können, ist die Einführung eines bezahlten Sonderurlaubes im Ausmaß von einer Woche wünschenswert. Da schon jetzt bereits Anspruch auf zwei Sonderurlaubstage besteht, wäre der zusätzliche Aufwand für den Dienstgeber bewältigbar.

Es wird daher der

Antrag

gestellt, die Landesgruppe Steiermark der GdG-KMSfB möge an die Stadt Graz herantreten, um die vorgeschlagene Änderung anstatt des Sonderurlaubes von zwei Werktagen als Ersatz eine Woche bezahlten Sonderurlaub aus Anlass der Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebenspartnerin gesetzlich umzusetzen.

Angenommen:

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt:

A N T R A G

Änderung des „Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes 1994“

Gemäß § 7 G-PVG 1994 bildet die Gesamtheit der Bediensteten einer Dienststelle die Dienststellenversammlung. Aus örtlichen Gegebenheiten, wie z.B. Wirtschaftshof, Sportzentrum, usw. wäre es von Vorteil, die Versammlungen auch nur für einen Teil der Bediensteten durchzuführen, um damit einen größeren Teil der Bediensteten zu erreichen. Im Landespersonalvertretungsgesetz ist dies in Form von „Teil-Dienststellenversammlungen“ geregelt.

Im Arbeitsverfassungsgesetz ist dezidiert der Abschluss von Betriebsvereinbarungen angeführt und geregelt. Abschlüsse von Betriebsvereinbarungen kommen im G-PVG nicht vor. In der Praxis sieht es so aus, dass es Gespräche und mündliche Vereinbarungen mit dem/der DienstgeberIn gibt und bei Einigung danach eine schriftliche Dienstanweisung oder eine Richtlinie an die Bediensteten ergeht, wo die Personalvertretung nicht mehr aufscheint. Es wäre daher sinnvoll, solche beim § 14 – Aufgaben des Zentralausschusses – anzufügen.

In den konstituierenden Sitzungen werden gemäß ,Abs. 2 der Vorsitzende und dessen Stellvertreter sowie der/die SchriftführerIn gewählt, jedoch kein/e KassierIn. Im Arbeitsverfassungsgesetz ist die Wahl eines Kassaverwalters/einer Kassaverwalterin zwingend vorgeschrieben. Nachdem ohnehin, obwohl sie nicht dezidiert angeführt sind, KassierInnen gewählt werden, wäre es sinnvoll, diese auch im G-PVG vorzusehen.

Die Bezirksgruppe Bruck/Mur stellt daher den

A N T R A G,

die Landesleitung der GdG-KMSfB Steiermark möge mit dem Landesgesetzgeber Verhandlungen hinsichtlich der Abänderung des Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes 1994 wie folgt führen:

§ 7 – Dienststellenversammlung - Anfügen

Eine Dienststellenversammlung kann auch für einen Teil der Bediensteten einer Dienststelle durchgeführt werden.

§ 14 Abs. 1 Pkt. 6 – Aufgaben des Zentralausschusses - Anfügen

..... der Abschluss von Betriebsvereinbarungen

§ 17 – Konstituierung des Dienststellenausschusses und des Zentralausschusses

Einfügen bei Abs. 2:

.....und einen Kassaverwalter

Angenommen:

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt:

A N T R A G

Stärkung der Rechte von Personalvertretung und Betriebsrat bei Ausgliederung und Privatisierung von Gemeindeeinrichtungen

Ausgliederungs- und Privatisierungstendenzen in den steirischen Gemeinden stehen in unserem Bundesland auf der Tagesordnung. Dieser für die Beschäftigten in unseren Gemeinden bedrohlichen Entwicklung ist durch entsprechende Maßnahmen entgegenzuwirken. Mit durchdachten Maßnahmen, wie Modernisierungen und Verwaltungsvereinfachungen gemeinsam mit den verantwortlichen Gremien und PolitikerInnen und nicht zuletzt bei Notwendigkeit mit gewerkschaftspolitischem Druck und Aktionen, muss Ausgliederungs- und Privatisierungsvorhaben entgegengestrebt werden, um die Arbeitsplätze in den steirischen Gemeinden auf Dauer abzusichern und die Ver- und Entsorgungssicherheit für die Bürger und Bürgerinnen in dieser Qualität weiterhin abzusichern.

Es wird daher der

A N T R A G

gestellt, dass bei der Novellierung der, für die Gemeindebediensteten relevanten Gesetzen (GBG, GVBG, Zuweisungsgesetz, PVG, usw.) darauf geachtet wird, dass die Mitsprache der Personalvertretung bei Ausgliederungen auch entsprechend gesetzlich verankert wird.

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Landesleitung

ANTRAG

Verlängerung der Funktionsperiode der Personalvertretung in steirischen Gemeinden auf fünf Jahre

Die Mitglieder der Personalvertretung in steirischen Gemeinden werden laut Gemeinde-Personalvertretungsgesetz 1994 auf die Dauer von vier Jahren gewählt. Zahlreiche gesetzgebende Körperschaften und gesetzliche Interessensvertretungen haben jedoch bereits eine fünfjährig Funktionsperiode; darunter die Personalvertretungen im Landes- als auch im Bundesdienst, die Arbeiterkammer, der Nationalrat, etc.

Eine diesbezügliche Angleichung und somit Verlängerung der Wahlperiode der Personalvertretung in steirischen Gemeinden auf fünf Jahre wäre zudem im Interesse einer kontinuierlichen Arbeit sinnvoll und gerade in Zeiten des Sparens auch aus wirtschaftlichen Gründen anzustreben. Neben der unmittelbaren Kostenersparnis von durchschnittlich 20% der Aufwendungen für eine Wahl kann, durch die mögliche Synchronisierung mit den fünfjährig stattfindenden Gewerkschaftswahlen, zusätzlich auch der Arbeits- und Zeitaufwand der Bediensteten erheblich reduziert werden.

Es wird daher der

ANTRAG

gestellt, der Landesvorstand der GdG-KMSfB Landesgruppe Steiermark möge an den Landesgesetzgeber herantreten, um die Verlängerung der Funktionsperiode der Personalvertretung auf Gemeindeebene auf fünf Jahre zu erwirken.

Angenommen:	X
Zuweisung an:	Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark
Abgelehnt:	O

A N T R A G**Ausweitung des Schutzes für PersonalvertreterInnen
auch bei Zuweisungen**

Nach § 42 Abs.2 des Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes 1994 bedarf eine Versetzung eines Personalvertreters/einer Personalvertreterin zu einer anderen Dienststelle die Zustimmung des/der Betroffenen.

Dieser Schutz besteht nach der derzeitigen Rechtslage aufgrund einer Gesetzeslücke noch nicht für an andere Rechtsträger zuzuweisende PersonalvertreterInnen, obwohl eine Zuweisung ihrem Wesen nach einer Versetzung jedenfalls gleichzustellen ist, oder sogar darüber hinaus geht, weil die Diensthoheit nach einer Zuweisung nicht mehr von der jeweiligen Gemeinde, sondern fast zur Gänze von GeschäftsführerInnen von Gesellschaften ausgeübt wird.

Aufgrund der vielen Reformen im „Haus Graz“ und bei anderen steirischen Gemeinden sowie den damit verbundenen zahlreichen Zuweisungen wäre daher eine Ausweitung des Schutzes für PersonalvertreterInnen auch bei Zuweisungen durch eine entsprechende gesetzliche Anpassung erforderlich.

Die Bezirksgruppe Graz stellt daher den

A N T R A G,

die Landesleitung der GdG-KMSfB Steiermark möge mit dem steiermärkischen Landesgesetzgeber Verhandlungen hinsichtlich der Abänderung des Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes 1994 mit dem Ziel führen, dass der Versetzungsschutz von PersonalvertreterInnen gem. § 42 Abs.2 G-PVG auch für zuzuweisende PersonalvertreterInnen gelten soll.

Angenommen: **X**

LEITANTRAG

des Landesfrauenausschusses der GdG-KMSfB LG Steiermark

Teilzeitbeschäftigte - Mehrarbeitszuschläge

Mehrarbeit ist jene Arbeit, die zwischen dem vereinbarten Normalarbeitszeitausmaß und dem gesetzlichen Normalarbeitszeitausmaß (im Regelfall 40 Wochenstunden) geleistet wird. Erst wenn über das gesetzliche Normalarbeitszeitausmaß hinaus gearbeitet wird, fallen Überstunden an.

Wir fordern daher:

Wenn Teilzeitbeschäftigte Mehrstunden leisten, müssen diese auch mit entsprechenden Zuschlägen abgegolten werden. In der Privatwirtschaft haben Teilzeitkräfte seit 1. 1. 2008 Anspruch auf einen gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag, der wie folgt geregelt ist:

- Für Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 25 %.
- Mehrarbeitsstunden sind allerdings dann nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten 3-Monats-Zeitraumes, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.
- Sieht ein Kollektivvertrag/eine gesetzliche Bestimmung/NGO/GR-Beschluss für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und erhalten Vollzeitbeschäftigte für Mehrarbeit keinen Zuschlag oder einen geringeren Zuschlag, so sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben (wöchentlichen) Ausmaß zuschlagsfrei bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten („Puffer“).
- Eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich nach dem vereinbarten 3-Montas-Zeitraum kann im Verhältnis 1:1,25 vereinbart werden.

LeiterInnentätigkeit

Die derzeitige Dienstzulage für LeiterInnen von Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen entspricht keineswegs den gestiegenen Anforderungen und dem organisatorischen Mehraufwand dieser Tätigkeit. Weiters zeigt die gelebte Praxis, dass die Freistellung von LeiterInnen als gesetzliche „Kann-Bestimmung“ unzureichend ist und somit den tatsächlichen Erfordernissen nicht gerecht wird.

Wir fordern daher:

- Die LeiterInnen-Dienstzulage entsprechend den Anforderungen anzupassen und

somit zu erhöhen.

- Die teilweise bzw. gänzliche Freistellung der LeiterInnen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen als IST-Bestimmung zu verankern.

Außerschulische Nachmittagsbetreuung

Auf Grund des wachsenden Bedarfes an Einrichtungen der Nachmittagsbetreuung wird ein entsprechendes Angebot an Schulen immer weiter ausgebaut und dadurch der Weiterbestand der Horte immer mehr in Frage gestellt. Horte sind in ihrer pädagogischen Konzeption anders strukturiert als Einrichtungen der schulischen Nachmittagsbetreuungen. Aus entwicklungspsychologischer und sozialpädagogischer Sicht ist es jedoch sinnvoll und wichtig, dass Kinder und Jugendliche neben den LehrerInnen weitere pädagogisch kompetente Ansprech- und Bezugspersonen haben.

Wir fordern daher:

- Die Kooperation zwischen Schule und Hort in ganztägigen Schulformen zu ermöglichen und zu verstärken.
- Die sozialpädagogischen Kompetenzen und Qualitätsstandards, die die PädagogInnen in den Horten in ihrer Alltagsarbeit fokussieren, in die Nachmittagsbetreuung an Schulen zu integrieren.
- Weiterhin die Gewährleistung der Wahlmöglichkeit zwischen Hort und schulischer Nachmittagsbetreuung, um eine individuelle Bildung und Betreuung ermöglichen zu können.

Mehr Frauen in Führungspositionen

Viele Frauen werden trotz hoher Qualifikationen bei der Besetzung von Führungspositionen und besser bezahlten Dienstposten benachteiligt. Auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes müssen Frauen die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten haben wie Männer, in der Realität trifft dies jedoch nicht im erforderlichen Ausmaß zu.

Wir fordern daher:

- Zeitgerecht Maßnahmen in der Personalentwicklung zur Frauenförderung zu ergreifen, um im Sinne einer echten Chancengleichheit auch Führungspositionen „FAIR zu verteilen“.
- Aktive Nachwuchsförderung zu betreiben und verstärkt Anreize für Frauen zu schaffen, sich für Führungspositionen und besser bezahlte Dienstposten zu bewerben.

Humanisierung der Arbeitszeit

Durch den Wandel der Arbeitswelt im Allgemeinen, durch Veränderung und häufig Verschlechterung der Rahmenbedingungen, durch die Pensionsreform (Erhöhung des Pensionsantrittsalters), steigende Anforderungen an das Individuum, etc. nimmt der Druck

auf einzelne ArbeitnehmerInnen und damit einhergehend die physische und psychische Belastung massiv zu.

Wir fordern daher:

- Eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich und gleichzeitiger Nachbesetzung der fehlenden Dienstposten.
- Die Ausweitung und Intensivierung berufsbegleitender Supervision und Coaching.
- Die Implementierung und Ausweitung von Maßnahmen zur Burn-Out-Prävention.
- Die Einführung altersgerechter Arbeitsplätze.
- Für alle ArbeitnehmerInnen die realistische Möglichkeit zu schaffen Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen.

Papa-Monat

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

Wir fordern daher:

- Die Fortzahlung des Einkommens während des Papa-Monats sicherzustellen.
- Vätern nach dem Papa-Monat ein Rückkehrrecht auf ihren Arbeitsplatz zu gewähren.

Schaffung eines einheitlichen Bundespflegeheimgesetzes

Alle Bundesländer haben unterschiedliche Pflegeheimgesetze und unterschiedliche Personalausstattungen trotz eines einheitlichen Pflegegeldgesetzes. Es ist nicht nachvollziehbar, warum pflegebedürftige Menschen in Österreich je nach Bundesland unterschiedlich betreut werden.

Wir fordern daher:

- Ein einheitliches Bundespflegeheimgesetz mit bedarfsgerechter Personalberechnung für jede Berufsgruppe einzuführen.

Der Landesfrauenausschuss stellt daher den

ANTRAG,

als GdG-KMSfB Landesgruppe Steiermark geeignete Aktivitäten zu setzen und Maßnahmen zu treffen, welche zur Umsetzung folgender Forderungen und Ziele führen:

- Wenn Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit leisten, müssen diese auch mit entsprechenden Zuschlägen abgegolten werden!
- Die LeiterInnen-Dienstzulage entsprechend den Anforderungen anzupassen und somit zu erhöhen!

- Die teilweise, bzw. gänzliche Freistellung der LeiterInnen in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen als IST-Bestimmung zu verankern!
- Die Kooperation zwischen Schule und Hort in ganztägigen Schulformen zu ermöglichen und zu verstärken!
- Die sozialpädagogischen Kompetenzen und Qualitätsstandards, die die PädagogInnen in den Horten in ihrer Alltagsarbeit fokussieren, in die Nachmittagsbetreuung an Schulen zu integrieren!
- Weiterhin die Gewährleistung der Wahlmöglichkeit zwischen Hort und schulischer Nachmittagsbetreuung, um eine individuelle Bildung und Betreuung ermöglichen zu können!
- Zeitgerecht Maßnahmen in der Personalentwicklung zur Frauenförderung zu ergreifen, um im Sinne einer echten Chancengleichheit auch Führungspositionen „FAIR zu verteilen“!
- Aktive Nachwuchsförderung zu betreiben und verstärkt Anreize für Frauen zu schaffen, sich für Führungspositionen und besser bezahlte Dienstposten zu bewerben!
- Eine Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich und gleichzeitiger Nachbesetzung der fehlenden Dienstposten!
- Die Ausweitung und Intensivierung berufsbegleitender Supervision und Coaching!
- Die Implementierung und Ausweitung von Maßnahmen zur Burn-Out-Prävention!
- Die Einführung altersgerechter Arbeitsplätze!
- Für alle ArbeitnehmerInnen die realistische Möglichkeit zu schaffen Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen!
- Die Fortzahlung des Einkommens während des Papa-Monats sicherzustellen!
- Vätern nach dem Papa-Monat ein Rückkehrrecht auf ihren Arbeitsplatz zu gewähren!
- Ein einheitliches Bundespflegeheimgesetz mit bedarfsgerechter Personalberechnung für jede Berufsgruppe einzuführen!

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt: **O**

Leitantrag

des Bezirksfrauenausschusses der Bezirksgruppe Graz

In den letzten Jahren wurden in Bereichen, wo vorwiegend Frauen beschäftigt sind, überwiegend Teilzeitaufnahmen vorgenommen. Dieser Umstand führt dazu, dass es dadurch immer wieder zu schwierigen finanziellen Situation einzelner Bediensteten kommt und vor allem auch die Qualität der Bildung und Betreuung der Kinder nicht zu erhalten ist..

Es muss daher zwingend vorgeschrieben werden, dass es vor Einstellung von Neuaufnahmen wieder vermehrt zu höheren bzw. vollen Beschäftigungsausmaßen kommt. Ein höheres Beschäftigungsausmaß darf jedoch in keinem Fall durch sogenannte Arbeitszeiteilung erlangt werden. Der Gesetzgeber ist daher anzuhalten, einen einheitlichen Vollzeit-Personalschlüssel und nicht einen Vollzeitäquivalentschlüssel für die Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen zu schaffen.

Durch bereits mehrere erfolgte Pensionsreformen, der daraus resultierenden demographischen Entwicklung und Erhöhung des Pensionsantrittsalters (65 Jahre) kommt es vermehrt zu psychischen und physischen Krankheitsbildern der DienstnehmerInnen.

Es wird eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich auf 35 Wochenstunden bei gleichzeitiger Nachbesetzung der demzufolge freiwerdenden Dienstposten gefordert. Dadurch werden gleichzeitig Arbeitsplätze geschaffen.

Da es für neueintretende Bedienstete auf Grund der finanziellen Lage in der Stadt Graz nur mehr wenige Motivationsmöglichkeiten gibt, diese auch an den Dienstgeber längerfristig zu binden, sind Zukunftsperspektiven zu schaffen.

Es wäre daher von Vorteil, ein flexibleres Freijahrmodell mit weniger Vorlaufzeit und Ansparmöglichkeiten zu jedem Zeitpunkt zu bewirken. Dieses Modell könnte entweder in Form von dienstfreien Monaten oder Jahren oder in Form von Teilzeitbeschäftigungen wie folgt eingeführt werden:

Z.B. Möglichkeit des Ansparens ab Diensteintritt und jeweiliger Verbrauch – ohne Vorgaben – nach Verlangen auf Grund von persönlichen Umständen.

Weiters fordern wir, dass Frauen, die in einem befristeten Dienstverhältnis stehen, nach Rückkehr aus ihrem Karenzurlaub nach jenen dienstrechtlichen Bedingungen wieder in den Dienst aufgenommen werden, als hätten sie das Dienstverhältnis nie durch eine Karenzierung unterbrochen.

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt: **O**

Bezirksgruppe Graz

Änderung der Richtlinien berufsbegleitender Förderungen

Für die Verbesserung der beruflichen Qualifikation durch Weiterbildungsmaßnahmen kann von der GdG-KMSfB derzeit einmal jährlich ein finanzieller Zuschuss gewährt werden. Damit sind KollegInnen, die in einem Jahr zwei oder mehrere Weiterbildungsmaßnahmen absolvieren, gegenüber jenen KollegInnen, die ihre Weiterbildungsmaßnahmen über mehrere Jahre erstrecken, finanziell benachteiligt.

Es wird daher der

Antrag

gestellt, die Landesgruppe Steiermark der GdG-KMSfB möge an den ÖGB herantreten, um die vorgeschlagene Änderung der Richtlinien zur Förderung berufsbezogener Weiterbildung zu erwirken.

Angenommen:

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt:

Unterstützung von Protest- und Kampfmaßnahmen des ÖGB, der Gewerkschaften und befreundeter Organisationen

Im Sinne einer kraftvollen durchsetzungsfähigen Gewerkschaft ist es erforderlich, Proteste, bzw. die Teilnahme an Protesten, wenn dies der Haltung der Gewerkschaft entspricht, zu ermöglichen, bzw. die Mitglieder zur Teilnahme aufzurufen und sie darin auch organisatorisch zu unterstützen.

Es wird daher der

Antrag

gestellt, dass Aktionen, Kampagnen, Protestmaßnahmen, Kundgebungen und andere Äußerungen des ÖGB, der Gewerkschaften und befreundeter Organisationen in der Öffentlichkeit, wenn eine Teilnahme und Unterstützung seitens des ÖGB und oder seiner Gewerkschaften zugesagt wird, bzw. wurde, auch seitens der GdG-KMSfB zu unterstützen und seinen Mitgliedern bekannt zu machen ist und die Mitglieder darüber hinaus hinsichtlich ihrer Teilnahme aktiv zu unterstützen sind.

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt: **O**

RESOLUTION

Ein klares Nein zur Budgetsanierung auf Kosten der Bediensteten!

Wir fordern: Entsprechende Maßnahmen für altersgerechte Arbeitsbedingungen, Zukunftsperspektiven für neue MitarbeiterInnen und eine leistungsorientierte Entlohnung für ALLE.

Eine stetig wachsende Stadt wie Graz, in der die Zahl der Bevölkerung steigt und damit verbunden auch mehr Einnahmen lukriert werden, hat auch die Verpflichtung, für ihre Bürgerinnen und Bürger ein bestmögliches Dienstleistungsangebot zur Verfügung zu stellen – und zwar durch die öffentliche Hand. Und die Stadt muss gegenüber ihren BürgerInnen auch sicherstellen, dass sie sich zu dieser Verantwortung für die öffentliche Daseinsvorsorge und die öffentlichen Dienstleistungen bekennt und jeglichen Privatisierungstendenzen in diesen Bereichen klar entgegentritt. Sind doch Qualität und Quantität der kommunalen Dienstleistungen mit die entscheidenden Anreize für viele, sich in Graz niederzulassen. Um diese Leistungen, die einen Standort erst attraktiv machen, anbieten zu können, bedarf es aber motivierter, bestqualifizierter und sich mit ihren Arbeitsplätzen identifizierenden MitarbeiterInnen – Personalabbau oder Einkommensreduktionen führen nur zum Gegenteil.

In diesem Sinne sollte sich die Stadt – auch in Hinblick auf die bestmögliche Sicherstellung ihrer kommunalen und hoheitlichen Aufgaben – ihrer Pflichten und Aufgaben als Dienstgeberin bewusst sein: Indem den MitarbeiterInnen eine Wertschätzung entgegengebracht wird, indem den MitarbeiterInnen gegenüber eine soziale Verantwortung wahrgenommen wird, indem die MitarbeiterInnen eine leistungsorientierte Entlohnung erhalten.

Darüber hinaus muss es - um dem laufend steigenden Pensionsantrittsalter Rechnung zu tragen - entsprechende Maßnahmen für ältere MitarbeiterInnen wie altersgerechte Arbeitsplätze und einen weiteren Ausbau der Gesundheitsförderung geben. Nur unter diesen Voraussetzungen können MitarbeiterInnen auch länger im Arbeitsprozess gehalten werden.

Dies betrifft sowohl jede Form von Teilzeitbeschäftigung als auch höherwertige Tätigkeiten, selbst wenn sie nur vorübergehend erbracht werden. Aber auch ein hinreichendes Maß an sozialem Engagement und Verständnis für MitarbeiterInnen mit einer physischen oder psychischen Einschränkung ist erforderlich.

Weiters muss es Zukunftsperspektiven für neue MitarbeiterInnen in den Dienstleistungsbereichen der Stadt und ihrer Tochtergesellschaften geben, um die Attraktivität unserer Stadt als Dienstgeber zu erhalten. Denn:

„Motivierte und zufriedene MitarbeiterInnen sind das größte Kapital eines Unternehmens“

Angenommen: X

Zuweisung an: Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark

Abgelehnt: O

R E S O L U T I O N

Es muss eine Selbstverständlichkeit sein, dass Menschen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, würdevoll leben können und mit Respekt behandelt und nicht auf Grund ihres Alters diskriminiert werden.

SeniorInnen und PensionistInnen haben spezifische Bedürfnisse, welche sich von jenen der jüngeren Generation teils massiv unterscheiden, daher sollen ihre Interessen eine adäquate Vertretung finden und dazu die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der älteren Generation ausgebaut werden.

Von zentraler Bedeutung ist die Erhaltung der Gesundheit und im Krankheitsfall ihre best- und schnellstmögliche Wiederherstellung. Damit verbunden ist es erforderlich, Leistungen des Gesundheitssystems - unabhängig von Alter und Einkommen - für alle Menschen gleich zugänglich zu machen und im Bereich der Gesundheitsförderung und -prävention charakteristische Erfordernisse der älteren Generation verstärkt zu berücksichtigen.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Lebensqualität im Alter ist die Aufrechterhaltung des eigenen Lebensstandards und der Schutz vor Altersarmut durch gerechte und gesicherte Pensionen.

Wir fordern

- die Stärkung und Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der ÖGB-PensionistInnen
- die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Krankheitsbehandlung unabhängig von Einkommen und Alter
- gerechte und gesicherte Pensionen

- den Schutz vor Altersarmut
- die verfassungsmäßige Verankerung eines Diskriminierungsverbotes aus Altersgründen

Angenommen: **X**

Zuweisung an: **Landesvorstand der GdG-KMSfB LG Steiermark**

Abgelehnt: **O**