

2. BUNDES- KONGRESS



der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

18.–20. NOVEMBER 2015
AUSTRIA CENTER VIENNA



ANTRÄGE



Impressum:

Anträge zum 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien.

Tel.: (01) 313 16-8300, **E-Mail:** info@gdg-kmsfb.at, **Web:** www.gdg-kmsfb.at

Redaktionskomitee: Christian Meidlinger, Michael Novak. **Grafik:** Rainer Müllauer.

Inhaltsverzeichnis

LEITANTRAG	ARBEITEN 4.0	Seite 4
LEITANTRAG	INTERNATIONALES	Seite 11
LEITANTRAG	QUALITATIV HOCHWERTIGE ÖFFENTLICHE DIENSTE – GRUNDLAGE FÜR LEBENSQUALITÄT UND SOZIALEN ZUSAMMENHALT	Seite 18
LEITANTRAG	KUNST, KULTUR & SPORT – KREATIVITÄT TRIFFT WIRTSCHAFT	Seite 23
ANTRAG	BILDUNG	Seite 26
ANTRAG	GESUNDHEIT	Seite 28
ANTRAG	KRANKEN- UND UNFALLVERSICHERUNG DER VERTRAGS- BEDIENTETEN DER OÖ. GEMEINDEN	Seite 30
ANTRAG	VERBRAUCHERPREISINDEX	Seite 31
ANTRAG	JA ZUR ARBEITSZEITVERKÜRZUNG	Seite 33
ANTRAG	WIR SAGEN „JA“ ZUR ALTERSTEILZEIT FÜR MITARBEITERINNEN IN KOMMUNEN, LÄNDERN UND GEMEINDEN	Seite 34
ANTRAG	DIE ZUKUNFT DER KOMMUNE	Seite 35
ANTRAG	UNTERSTÜTZUNGS- UND BEGLEITFACHKRÄFTE IM BILDUNGS- UND SOZIALBEREICH	Seite 37
ANTRAG	MENSCHEN IM SOZIALEN KONTEXT	Seite 38
ANTRAG	NACHWUCHSTAG FÜR FRAUENDOMINIERTER BERUFE	Seite 39
ANTRAG	INKLUSION UND GESUNDHEIT	Seite 40
ANTRAG	MENSCHEN FÜR MENSCHEN IM GESUNDHEITSBEREICH	Seite 41
RESOLUTION	DER FRAUENABTEILUNG	Seite 42
ANTRAG	MENSCHEN FÜR MENSCHEN IM GESUNDHEITSBEREICH	Seite 51

LEITANTRAG **ARBEITEN 4.0**

Eingebracht von **Bundesvorstand**

Präambel

In den letzten Jahren konnten bei der Entwicklung der digitalen Technologien bahnbrechende Neuerungen verzeichnet werden. Das neue, riesige Potenzial der Digitaltechnik ermöglicht die Automatisierung von immer mehr Aufgaben und Tätigkeiten (zB das selbst fahrende Auto, das Internet der Dinge und die Industrie 4.0). Darüber hinaus führen die digitalen Technologien zu einem drastischen Rückgang der Such- und Transaktionskosten, wodurch sie die Entwicklung gänzlich neuer und höchst skalierbarer Geschäftsmodelle im Dienstleistungsbereich ermöglichen (z.B. Online-Märkte und -Plattformen, einschließlich der „Sharing Economy“, Uber, Airbnb). Hierdurch wird die Digitalisierung von Geschäftsmodellen und -prozessen in einer breiten Palette von Wirtschaftszweigen vorangetrieben.

Die Digitalisierung impliziert bedeutende Veränderungs- und Umstrukturierungsprozesse in fast alle Bereichen der Dienstleistungsbranche, die noch vor Kurzem als gegenüber technischer Rationalisierung resistent galten. Die Dienstleistungsbranche galt lange Zeit als Stütze anderer Wirtschaftszweige (zB Landwirtschaft, Bergbau, verarbeitende Industrie und Bauwesen), der Haushalte und der Verbraucher bei vorwiegend passiver Nutzung neuer Technologien. Mit dem Einzug des Internets in Kombination mit der Liberalisierung der Telekommunikationsdienstleistungen hat sich die Rolle der Dienstleistungen jedoch grundlegend gewandelt.

Die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf die Beschäftigung in den betroffenen Sektoren wurden allmählich deutlich und gewinnen nun an Intensität. Zum Teil sind sie bereits jetzt massiv zu spüren, darunter:

- neue Anforderungen an die Kompetenzen der ArbeitnehmerInnen;
- Investitionen in den Abbau von Arbeitsplätzen, da die Technik kostengünstiger wird und immer mehr Aufgaben übernehmen kann, die zuvor der menschlichen Arbeitskraft vorbehalten waren. Auf Makroebene hat dies in den traditionellen Branchen zu einem Rückgang des Arbeitskräftebedarfs und somit einem geringeren Anteil der Beschäftigung am BIP geführt;
- Rückgang bei der Nachfrage nach Arbeitskräften mit mittlerem bis hohem Qualifikationsniveau, der sich voraussichtlich in naher Zukunft noch weiter verstärken wird. Verschiedenen Schätzungen zufolge besteht bei ca. der Hälfte der heutigen Arbeitsplätze die Gefahr, dass sie in den kommenden zwanzig Jahren durch Digitaltechnik ersetzt werden. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass derartige Voraussagen mit Vorsicht zur Kenntnis zu nehmen sind.

Die Digitalisierung verspricht derzeit eine noch nie dagewesene Produktivitätssteigerung, die mit einer „Digitalisierungsdividende“ sowie - und das ist die andere Seite der Medaille - einem substanziellen Rückgang des Bedarfs an Arbeitskräften (insbesondere solchen mit mittlerem Qualifikationsniveau) verbunden sein dürfte. Letzteres geht Hand in Hand mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit, der „Erosion der Mittelschicht“ und einer weiteren Verschärfung der Einkommensunterschiede.

Derzeit wird die Digitalwirtschaft von US-amerikanischen Unternehmen beherrscht, während Europa bei der Entwicklung digitaler Technologien weitgehend ins Hintertreffen geraten ist. Gleichzeitig scheint Europa auf die grundlegenden Veränderungen infolge der Digitalisierung für unsere Wirtschaft und Gesellschaft (zB die bereits erwähnten massiven Produktivitätssteigerungen und das Risiko von Ungleichgewichten, die zu deutlich höherer Arbeitslosigkeit für bestimmte Kategorien von ArbeitnehmerInnen und einer weiteren Polarisierung der Gesellschaft führen können) schlecht vorbereitet zu sein, was Anlass zur Sorge gibt.

Zwar lassen sich die Folgen eines so umfassenden technologiebedingten Wandels unmöglich vorhersagen, doch liegt auf der Hand, dass die Republik Österreich und die EU dazu angehalten werden müssen, eine aktive Rolle bei der Gestaltung

dieser Entwicklungen und der Steuerung ihrer Auswirkungen auf Beschäftigung und Gesellschaft zu übernehmen – insbesondere da sie derzeit sehr weit von einer solch aktiven Rolle entfernt sind.

Mit diesem Leitantrag wird der Versuch unternommen, dem abzuweichen, indem die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich erörtert und diesbezügliche politische Empfehlungen unterbreitet werden.

Gewandelte gesellschaftliche Ansprüche und Werte

Lebensentwürfe sind und werden individueller und vielfältiger, klassische Rollenbilder werden weiter aufgeweicht, Frauen und Männer gleichberechtigt arbeiten und sich stärker gemeinsam um die Familie kümmern. Der Stellenwert der Arbeit verändert sich im Verhältnis zum Privatleben sowie die Ansprüche an Arbeit und Arbeitsplätze.

Arbeitsplätze werden vor allem in den Bereichen Pflege, Soziales und Gesundheit sowie in der Betreuungsarbeit von Kindern und Jugendlichen geschaffen. Die Struktur der Nachfrage an Arbeitskräften ändert sich und die Anforderungen an staatliches Handeln verändern sich.

Der Wunsch nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance nimmt besonders bei Jüngeren zu. Die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Leben sind deutlicher ausgeprägt als bei älteren KollegInnen – „gute Arbeit“. Persönliche Weiterentwicklung und Weiterbildung, flexible Arbeitszeiten, Karenzmöglichkeiten und Sabbaticals spielen bei der Auswahl des Arbeitgebers eine immer bedeutende Rolle.

Der Berufseintritt verzögert sich durch längere Ausbildung, gleichzeitig findet sich aber auch oft die Familiengründung im Lebenslauf. Mitunter kommen Pflegeaufgaben dazu. Diese Gruppe fühlt sich stark gefordert und die psychischen Belastungen nehmen zu.

Arbeitsverhältnisse im Wandel

„Gute Arbeit“ bedeutet aus Sicht unserer KollegInnen vor allem aber auch ein sicheres Einkommen zu haben, mit dem man auch auskommen kann. Das Dienstverhältnis ist unbefristet und soziale Beziehungen werden entwickelt. Gute Führungskultur und Entwicklung der eigenen Person wird als gegeben angenommen.

Diese Form der Arbeit – so wie es unseren Vorstellungen entspricht – scheint ein Auslaufmodell zu sein. Gewerkschaften und Politik sind gefordert, Modelle zu entwickeln, damit die sozialen Sicherungssysteme auch weiterhin Bestand haben.

Die Arbeitswelt in Österreich hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert, sie ist instabiler geworden. Es sind mehr Frauen und mehr ältere Personen in Beschäftigung, atypische Arbeitsverhältnisse sind im Steigen, wobei die Grenzen zwischen typischer und atypischer Arbeit zu verschwimmen beginnen. Sehen kann man dies beim Anstieg der MindestsicherungsbezieherInnen, die in Beschäftigung stehen.

Teilzeit, Leiharbeit, Befristungen und das Ausweichen auf Werkverträge gehören zum Alltag. Diese Entwicklungen führen zu hohen Beschäftigtenstand bei geringem Einkommen. Am unteren Einkommensrand finden sich diese prekären Beschäftigungsverhältnisse.

Wir müssen aber auch zur Kenntnis nehmen, dass in manchen Lebensphasen von KollegInnen eine gewünschte Anstellung in einem tradierten Dienstverhältnis nicht den eigenen Wünschen und Vorstellungen entspricht.

Wenn Lebensphasen und Lebensentwürfe in der Zukunft individueller werden und auch Phasen ohne Arbeit beinhalten, werden gleichzeitig Bildungsphasen notwendig. Die alternde Gesellschaft erfordert flexible Übergänge in den Ruhestand. Diese individuelle Gestaltung geht mit der Herausforderung der sozialen Absicherung und den sozialen Absicherungssystemen einher.

Fortwirken weiterer Megatrends:

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ergibt sich die Notwendigkeit, langfristig alle Potentiale auszuschöpfen um Wachstum und Wohlstand zu sichern. Bei älter werdenden Belegschaften gewinnt der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit weiter an Bedeutung. Zentrale Ziele für alter(n)sgerechte Arbeit sind die Gestaltung guter und motivierender Arbeits-

bedingungen, eine verstärkte Weiterbildungskultur sowie der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten. Die Arbeit der Zukunft können wir längst nicht mehr nur national denken. Wir sind eng eingebunden in die globale Arbeitsteilung. Manche sehen auch einen Konflikt zwischen unserem Wohlstandsmodell und ökologischen Risiken wie der globalen Erwärmung. Immer mehr zeichnet sich zudem ab, dass wirtschaftlicher Erfolg nicht nur eine Frage des Bruttoinlandsproduktes ist, sondern dass auch die Verteilung des Wohlstandes, der Arbeit und Chancengleichheit einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Wachstums- und Innovationsfähigkeit zu erhalten und künftige Chancen auf großen Wohlstand zu sichern.

Der schon länger anhaltende Trend zur Wissensgesellschaft wird sich durch die Digitalisierung fortsetzen. Wertschöpfung und Arbeitsplätze verlagern sich vom Produktionsbereich in den Dienstleistungsbereich.

Die künftigen Anforderungen der Arbeitswelt erfordern besser (aus-) gebildete Arbeitskräfte. Es geht dabei einerseits um höhere Qualifikationen, damit Arbeitskräfte mit den technologischen Entwicklungen Schritt halten können. Andererseits sind neben fachspezifischen Kenntnissen verstärkt soziale und persönliche Fähigkeiten, wie Problemlösungskompetenzen, Kreativität, Kommunikationsstärke oder die Fähigkeit zu ganzheitlichem und vernetztem Denken nachgefragt.

Staat und Sozialpartnerschaft

Wenn heute von einer vierten industriellen Revolution gesprochen wird, dann wirkt dies oft so, als würden die neuen technischen Möglichkeiten und Trends, quasi naturgegeben, unser Leben und unsere Arbeitswelt nach ihren Vorgaben umwälzen. Dies ist jedoch mitnichten so. Die Technik schafft nur neue Möglichkeiten. Was wir tatsächlich wahr werden lassen von dem, was möglich ist, um unsere Lebens- und Arbeitswelt zu gestalten, liegt weiterhin in unseren Händen – hier liegt der gesellschaftliche und politische Gestaltungsauftrag!

Sozialpartnerschaftliche Lösungen bleiben von zentraler und wichtiger Bedeutung für die Gestaltung guter Arbeit. Änderungen in der Arbeitswelt, z.B.: stärkere Internationalisierung sowie räumlich und zeitlich entgrenztes Arbeiten, machen es jedoch schwieriger, gemeinsame Probleme auch als solche zu erleben sowie kollektive Interessen zu artikulieren und dann auch durchzusetzen. Gleichzeitig ist die Durchsetzungsmacht des Einzelnen nicht vorhanden und unmöglich. Hier ist die Politik gefordert, nützliche Rahmenbedingungen für sozialpartnerschaftliches Handeln auf nationaler und europäischer Ebene zu setzen.

Mit dem kulturellen Wandel (neue Vielfalt der Lebensentwürfe, partnerschaftliches Rollenverständnis, Wunsch nach mehr Zeitsouveränität und Work-Life-Balance) gehen auch neue Erwartungen an den Staat einher. Für gesellschaftlich erwünschte Aufgaben über den Lebensverlauf (Kindererziehung, Betreuung der Eltern, Weiterbildung, soziales Engagement) erwartet die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Unterstützung, sei es in Form von Geld, Zeit oder Sachleistung.

Politische Gestaltungsaufgaben

Diese sind heute und morgen keine völlig anderen als in den letzten Jahrzehnten:

Es geht darum, Teilhabe an der Arbeit – wenn notwendig durch deutliche Arbeitszeitverkürzung - zu sichern, Erwerbsarbeit und individuellen Lebensrhythmus in Einklang zu bringen, gerechte Löhne für alle durchzusetzen und soziale Sicherheit durch staatliche Sicherungssysteme zu bewahren. Fähigkeiten und Fertigkeiten über Bildung, Ausbildung und Weiterbildung kontinuierlich zu entwickeln und gute Arbeit im Wandel zu erhalten.

Arbeit für alle bleibt wichtigstes Ziel der Arbeitsmarktpolitik. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren und damit womöglich die wirtschaftliche Existenzgrundlage. Diese Frage stellen sich heute nicht nur Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, sondern zunehmend auch hoch qualifizierte Fachkräfte sowie ganze Betriebe und Branchen. Ist die zu erbringende Leistung auch in einer digitalen Ökonomie erfolgreich? Was passiert mit den Beschäftigten wenn LKWs, Bus und Bahn selbst fahren und Computer medizinische Diagnosen erstellen oder Rechtsberatung leisten? Wo entstehen neue Arbeitsplätze?

In dem Maße, wie die Automatisierung in Industrie und Dienstleistung zur Folge hat, dass Menschen durch Maschinen und Software ersetzt werden, stellt sich vor allem die Frage, wie die dadurch entstehenden Produktivitätsgewinne verteilt werden.

Gerechte Löhne & Soziale Sicherheit

Das ursprüngliche Versprechen auf Wohlstand für alle ist brüchiger geworden. Gegenüber dem Jahr 2000 ist der Lohnanteil am Gesamteinkommen deutlich gesunken und die Vermögensverteilung ungleicher geworden. Seitdem hinkt die Lohnentwicklung den Unternehmensgewinnen und Vermögenseinkommen hinterher.

Die Nachteile für Frauen im Arbeitsleben, insbesondere bei Bezahlung und beruflichem Fortkommen, müssen abgebaut werden.

Zu der hohen Kollektivvertrags-Bindung in Österreich kommen positiv die Steuerreform, die ab 1. Jänner 2016 rund 5 Milliarden Euro für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Pensionistinnen und Pensionisten bringt, aber auch die sozialen Stabilisatoren wie zB Arbeitslosen-, Kranken- und Pensionsversicherung, aber auch die bedarfsorientierte Mindestsicherung zum Tragen.

Die hart erkämpfte Steuerreform darf nicht zum Spielball weiterer Verhandlungen benutzt werden. Weder eine seit langem angekündigte Verwaltungsreform noch die Lohn- und Gehaltsverhandlungen dürfen als Gegengeschäft zur Steuerreform benutzt werden. Deshalb stehen wir auch weiterhin dazu: Keine „Nulllohnrouden“ – faire Gehaltserhöhungen unter Berücksichtigung der Inflations- und Wachstumsrate. **Das erklärte Ziel, ist die Anhebung des Mindestlohns auf 1.700 Euro brutto als unterste Grenze.**

Die Mindestsicherung stellt eine steuerfinanzierte Maßnahme dar, die vor allem zum Einsatz kommt, weil atypische Beschäftigungsformen keine dauerhaften existenzsichernden Einkommen ermöglicht.

Weitere Herausforderungen bestehen bei der sogenannten Scheinselbständigkeit und anderen missbräuchlichen Fällen wie z.B.: bei gar nicht so wenigen Werkvertragskonstruktionen.

Erwerbsbiografien verlaufen auf allen Qualifikationsebenen dynamischer und vielfältiger. Instabilere Erwerbsverläufe sind eine Herausforderung für die sozialen Sicherungssysteme. Brüche in der Erwerbsbiografie können insbesondere eine auskömmliche Alterssicherung gefährden. Die Gestaltung von Übergängen, insbesondere Einstiegen in das Berufsleben, Wechseln zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen, Wiedereinstieg nach Arbeitslosigkeit sowie ein flexibler Eintritt in die Pension werden daher an Bedeutung zunehmen.

Auch ist zu prüfen, wie die geltenden Rechte der Sozialversicherung die unterschiedlichen Arbeitsformen einfangen und mit welchen neuen Antworten die Finanzierbarkeit dieser sichergestellt werden können.

Ebenfalls zu klären ist, wie künftig sichergestellt werden kann, dass international tätige Wirtschaft hinlänglich in die nationale Steuer- und Abgabepflicht genommen werden kann. Es sind nationale, europäische aber auch globale Vereinbarungen zu schließen sowie Mechanismen der Kontrolle und Sanktionen zu entwickeln.

Angesichts des digitalen Strukturwandels ist eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten dringend erforderlich. Betriebliche sowie kollektivvertragliche Instrumente und Formen einer allgemeinen staatlichen Weiterbildungsförderung müssen systematisch ineinander greifen. Eine neue Weiterbildungskultur muss entstehen!

Gute Arbeit im digitalen Wandel erhalten

Während die Arbeit in einer Fabrik meist zeit- und ortsgebunden ist, können viele Dienstleistungen und Verwaltungstätigkeiten mit digitalen Arbeitsmitteln potenziell von jedem Ort aus und zu jeder Zeit ausgeübt werden. Dies eröffnet neue Freiräume für ein stärker selbstbestimmtes Arbeiten und verbessert Möglichkeiten Arbeit, Familie und Freizeit flexibler nach den individuellen Bedürfnissen auszubalancieren. Es führt aber auch zu einer zeitlichen und räumlichen Entgrenzung von Arbeit.

Es stellt sich aber auch die Frage des Gesundheitsschutzes neu, wenn die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben

durchlässig werden, bis hin zur permanenten Erreichbarkeit mit möglichen negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.

Bediensteten- bzw. ArbeitnehmerInnenschutz

Der digitale Wandel der letzten Jahrzehnte verändert zunehmend unseren Arbeitsprozess.

Automatisierung, Vernetzung und die Zusammenarbeit mit Maschinen werden zunehmen. Die wesentliche Aufgabe, die wir uns stellen müssen, ist, diese Entwicklung kompatibel mit den Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu gestalten.

Die Bedienstetenschutz- bzw. ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen müssen diesen Herausforderungen gewachsen sein, vor allem wenn die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben durchlässig werden, die Arbeitsverdichtung zunimmt und die permanente Erreichbarkeit mögliche negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit verursacht.

Besonderes Augenmerk muss daher auf die Beschäftigungseffekte und die Beschäftigungsbedingungen der Digitalisierung gelegt werden. Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen. Denn die fortschreitende Digitalisierung eröffnet nicht nur neue Chancen, sie birgt auch soziale Risiken.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist Digitalisierung des Arbeitsprozesses dann ein Erfolg, wenn nicht einige Wenige dadurch immer mehr, sondern viele immer weniger arbeiten müssten. Ziel ist, die einst mühsam erkämpften hohen Standards im Bedienstetenschutz- bzw. ArbeitnehmerInnenschutz mit in die Arbeitswelt 4.0 zu nehmen. Neue Technologien brauchen neue Arbeitsschutz-Maßnahmen!

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Arbeitsbegriff, der nicht nur wirtschaftliche Effizienz, sondern auch die Befriedigung humaner Bedürfnisse der MitarbeiterInnen umfasst. Dies betrifft insbesondere die Sinnhaftigkeit und Bedeutsamkeit der Arbeit sowie die Förderung der psychischen und physischen Gesundheit.
- Die gewachsenen Schutzmechanismen sollten in vollem Umfang auch für die digitale Arbeit gelten. Es sollte deshalb der gesetzliche Rahmen geprüft werden, ob er an einzelnen Stellen weiterentwickelt werden müsste, um den Bediensteten- bzw. ArbeitnehmerInnenschutz im Wandel aufrechtzuerhalten und dabei auch neue Arbeitsformen angemessen zu erfassen.
- Klärung, inwieweit Multitasking und Informationsüberfluss oder auch eine genaue Messung, Taktung und Überwachung einzelner Arbeitsschritte zu einer verdichteten Arbeit führen und dementsprechende Maßnahmen umsetzen. Maßnahmen setzen, damit Arbeitsbedingungen gut bewältigt werden können und zudem der notwendige Freiraum zur Entwicklung von neuem erhalten bleibt.
- Stärkung der individuellen Beteiligungsrechte der MitarbeiterInnen im Arbeitsprozess, um sie an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen, Leistungsanforderungen und zeitlicher Flexibilität stärker teilhaben zu lassen.
- Datenschutz, der die Risiken der digitalen Arbeitswelt im Blick hat (Transparenz der digitalen Arbeit darf nicht zu einem Instrument der Überwachung werden).
- Verpflichtende Maßnahmen im Rahmen von betrieblicher Gesundheitsförderung (sollen auch über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung durchgesetzt werden können). Diese erfolgen derzeit nur auf freiwilliger Basis, deshalb ist eine flächendeckende Umsetzung nicht möglich.
- Verstärkte Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung/des Betriebsrats bei der Definition von Arbeits- und Leistungsbedingungen für alle MitarbeiterInnengruppen.
- Bei der Arbeitsforschung sollen künftig die Bedürfnisse der Menschen im Arbeitsprozess unter Bedingungen des digitalen Wandels noch stärker berücksichtigt werden. Zudem müssen Innovationen in Dienststellen **bzw. Arbeitsstätten** gefördert werden, um vor Ort neue Formen der Arbeitsgestaltung erproben zu können. Dabei geht es auch um die Frage, welche sozialen Innovationen durch Digitalisierung nutzbar gemacht werden können.
- Fundierte Ergonomiekonzepte, die diesen besonderen Anforderungen Rechnung tragen.

- Die verpflichtende Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als dritte gleichberechtigte Präventivfachkraft im ArbeitnehmerInnen- bzw. Bedienstetenschutzgesetz für alle Dienststellen/Betriebe zusätzlich zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften samt Festlegung ihrer Aufgabenfelder und Mindestpräventionszeiten im digitalen Arbeitsprozess.
- Ausweitung der Präventionszeiten von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen im Bedienstetenschutzgesetz (Anpassung an ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) sowie Erweiterung des betrieblichen Sozialdienstes (SozialarbeiterInnen, GesundheitsberaterInnen, etc.) als Voraussetzung für die nachhaltige Umsetzung eines Gesundheitsmanagements in den Dienststellen/Betrieben der Stadt Wien.
- Verstärkter Einsatz von Supervision und Coaching für Führungskräfte und Bedienstete als Unterstützung und Instrument der Qualitätssicherung (Reflexion und Erweiterung der beruflichen Kompetenz, Verbesserung des Arbeitsklimas, Förderung von Ressourcen, Krisenmanagement, Unterstützung eines adäquaten Umganges mit Stressquellen und Belastungen in der Arbeit, Verbesserung der sozialen Kompetenz, Burnout-Prävention).
- Umsetzung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen, die einerseits für die Bediensteten Möglichkeiten schaffen, um die Kontinuität der Erwerbsarbeit für die Beschäftigten sicherzustellen und andererseits genügend Optionen bieten, welche die benötigte Flexibilität für Anforderungen und Bedürfnisse der Beschäftigten gewährleisten. Diese Modelle müssen für alle Bediensteten leistbar sein.

Alter(n)sgerechtes Arbeiten

Bei älter werdenden Belegschaften gewinnt der Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit weiter an Bedeutung. Steigende Fachkräftebedarfe können nicht nur über die Rekrutierung junger Fachkräfte gedeckt werden, sondern insbesondere durch den Erhalt der kreativen sowie körperlichen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine stärkere Öffnung des Arbeitsmarkts für Frauen, Ältere, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund. Zentrale Ziele für eine alters- und alternsgerechte Arbeit sind die Gestaltung guter und motivierender Arbeitsbedingungen, eine verstärkte Weiterbildungskultur sowie der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Verpflichtendes Führungskräfte-Coaching betreffend Sensibilisierung für alter(n)sgerechtes Arbeiten und psychischen Belastungen (eigene und die der unterstellten MitarbeiterInnen) am Arbeitsplatz.
- Ausbau des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie klare Definition der notwendigen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung (geeignete freie Dienstposten, Flexibilität betreffend der Bedienstetengruppen, Abfederungsmodalitäten von Einkommensverlusten, etc.).
- Flexible Pausengestaltung zum Ausgleich von Arbeitsbelastungen. Die Erholungszeit soll die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen erhalten und eine möglichst gleichbleibende Leistungserbringung sicherstellen. Abhängig von der Arbeitslast erhöht sich der Pausenbedarf mit steigendem Alter.
- Alter(n)sgerechte Karriereplanung - Einstiegsarbeitsplätze, Umstiegs- oder Ausstiegsarbeitsplätze, Verweilarbeitsplätze mit alter(n)sgerechter Anpassbarkeit der Tätigkeit bis zur Regelpension, Ausstiegsarbeitsplätze mit erfahrungsbegleitenden Aufgaben und alternsgerechten Bedingungen.

Aus- und Weiterbildung

Die künftigen Anforderungen der Arbeitswelt erfordern besser (aus-)gebildete Arbeitskräfte.

Es geht dabei einerseits um höhere Qualifikationen, damit Arbeitskräfte mit den technologischen Entwicklungen Schritt halten können. Andererseits sind neben fachspezifischen Kenntnissen verstärkt soziale und personale Fähigkeiten, wie

Problemlösungskompetenz, Kreativität, Kommunikationsstärke oder die Fähigkeit zu ganzheitlichem und vernetztem Denken, nachgefragt.

Wie umfangreich dieses Wissen sein muss und welche vertieften Kenntnisse und Kompetenzen notwendig sind, ist je nach Bildungsgrad und Anforderungsprofil unterschiedlich. Für alle Bediensteten gilt aber, dass der Bedarf an diesen Kenntnissen und Kompetenzen durch den technologischen Wandel sowie die immer kürzer werdenden Innovationzyklen weiter zunehmen wird.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Damit Veränderungen nicht zu unerwünschten Einbrüchen führen, sind individuelle und bedarfsgerechte Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote während des gesamten Erwerbslebens notwendig.

Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankung

Die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung zu ermöglichen ist eine wichtige Aufgabe der Politik. Der Einsatz spezieller Technologien ist ein wichtiger Bestandteil für die Verbesserung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien sind Schlüsseltechniken in einer Vielzahl von Aufgabenbereichen.

- Fokus auf einzelfallbezogene, adäquate Ausstattung von Arbeitsplätzen, ggf. unter Einsatz von technischen Hilfsmitteln sowie barrierefreier Hard- und Software, die insbesondere auf die Bedürfnisse blinder und sehbehinderter Menschen zugeschnitten sind.
- Eine zunehmend barrierefreie Arbeitswelt könnte den Menschen mit Behinderung neue Beschäftigungschancen in Arbeits- und Tätigkeitsfeldern eröffnen, die ihnen derzeit eher verschlossen bleiben.
- Alle Weiterbildungsangebote für MitarbeiterInnen müssen so gestaltet werden, dass Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung möglichst uneingeschränkt daran teilnehmen können.
- Lehrende stellen dementsprechend Lehrveranstaltungsinhalte und -materialien nach Möglichkeit in zugänglicher Form zur Verfügung.
- Bestmöglicher Einsatz und berufliche Förderung sowie die Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht und eine verstärkte Kontrolle über die Erfüllung. Dazu zählen explizit die Förderung der Neueinstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung, die angemessene Berücksichtigung der individuellen Behinderung bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -organisation.
- Eine personelle Aufstockung der betrieblichen SozialarbeiterInnen und ArbeitsmedizinerInnen für Menschen mit Behinderung und psychischen und/ oder chronischen Erkrankungen, um eine qualitätsgesicherte Beratung zu gewährleisten.

Arbeiten 4.0 & demokratische Teilhabe

Mitbestimmung und betrieblicher Erfolg hängen eng zusammen, dort wo es betriebliche InteressensvertreterInnen gibt, ist die Produktivität in der Regel höher, sind Innovationen häufiger, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede geringer und der Krankenstand ist niedriger. Mitbestimmte Betriebe sind also im doppelten Sinn „gesunde Unternehmen“. Oftmals sind es die betrieblichen InteressensvertreterInnen die nachhaltige Investitionen einfordern und sich für die langfristige Perspektive des Betriebes einsetzen. Eine Praxis, die sich auch in der Krise bewährt hat.

Eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit kann die aktive Mitbestimmung für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erschweren, auch die unterschiedlichen Rechtsformen (Dienstvertrag oder Werkvertrag, Scheinselbstständigkeit) erschweren betriebliche Mitbestimmung.

LEITANTRAG INTERNATIONALES

Eingebracht von **Bundsvorstand**

I. Europa auf Kurs bringen und Freihandel fair gestalten

Auch im siebenten Jahr nach dem Ausbruch der größten Finanz- und Wirtschaftskrise seit Bestehen der Europäischen Union finden sich die ArbeitnehmerInnen in Europa weiterhin in einer mehr als schwierigen sozialen und arbeitsmarktpolitischen Lage. Laut Angaben der Europäischen Kommission sind fast ein Viertel aller Jugendlichen in der EU ohne Arbeitsstelle, in einigen Ländern beträgt die Jugendarbeitslosigkeit über 50%.

Die ungleiche Vermögens- und Einkommensverteilung, die die Krise mitverursacht hat, wurde durch die strikt verordnete Sparpolitik in den Krisenländern noch verschärft, das Wachstum in Europa stagniert, Offensivmaßnahmen der Mitgliedstaaten werden durch das enge haushaltspolitische Korsett (zuletzt durch Sixpack, Twopack und Fiskalpakt verschärft) massiv erschwert, obwohl die Kosten für die Finanzierung öffentlicher Investitionen auf historisch niedrigem Zinsniveau sind. Während sich die Lebenssituation der Mehrheit der arbeitenden Menschen in Europa verschlechtert, verstehen es Konzerne und große VermögensbesitzerInnen im komplexen System der europäischen Rechtssetzung und Politikentwicklung ihre Interessen durchzusetzen.

Dies führt auch zu einer Verschärfung der Vertrauenskrise in die Europäische Union, obwohl heute wesentliche Fragen der sozialen Gerechtigkeit meist nicht mehr alleine auf nationalstaatlicher Ebene gelöst werden können.

1. Die „Golden Rule“ – Investitionen für mehr Wachstum und Beschäftigung ermöglichen

Die Europäische Kommission überarbeitete die noch bis 2020 gültige Europa-2020-Strategie, die grundsätzlich begrüßenswerte Kernziele (75% Beschäftigungsquote bei 20- bis 64-Jährigen, 3% des BIP der EU für Forschung und Innovation, Verringerung der Treibhausgasemissionen um 20% gegenüber 1990, Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien auf 20%, Steigerung der Energieeffizienz um 20%, Verringerung der SchulabbrecherInnenquote auf unter 10%, Steigerung des AkademikerInnenanteils bei 30- bis 34-Jährigen auf 40%, 20 Millionen Menschen aus Armut oder Armutsbedrohung holen) verfolgt. Von der Zielerreichung sind die EU als Ganzes und die meisten Mitgliedstaaten heute weit entfernt. Um hier gegenzusteuern benötigt es Zukunftsinvestitionen sowie zusätzliche öffentliche Mittel, was durch die derzeitigen Haushaltsbestimmungen jedoch konterkariert wird. Dies ist insofern kontraproduktiv, als Investitionen in die soziale und ökologische Infrastruktur derzeit aufgrund der besonders niedrigen Zinskosten günstig finanziert werden könnten ohne auf Leasing- oder PPP-Modelle zugunsten privater InvestorInnen zurückgreifen zu müssen. Nicht zuletzt sind öffentliche Investitionen mit einem hohen Multiplikatoreffekt ein probates Mittel zur Belebung von Wachstum und Beschäftigung.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher:

- Die derzeitigen restriktiven Fiskalregeln im Rahmen der wirtschaftspolitischen Steuerung auf EU-Ebene sind abzulehnen. Öffentliche Zukunftsinvestitionen müssen von der Defizitberechnung ausgenommen werden („Golden Rule“), um umfassende europäische und nationale Investitionsprogramme zu erleichtern. Die haushaltspolitischen Spielregeln sollten auf die Ziele der Europa-2020-Strategie hinarbeiten und nicht deren Erreichung erschweren. Öffentliche Investitionsoffensiven (die durch eine Lockerung der Fiskalregeln ermöglicht werden können) in eine verbesserte soziale Infrastruktur unter ökologischen Gesichtspunkten sind ein wesentliches und nachhaltiges Mittel verteilungswirksamer Beschäftigungspolitik.
- Die Mitgliedstaaten brauchen mehr Flexibilität und mehr Zeit, eine weitere Verschärfung der Wirtschafts- und Währungsunion – zB in Gestalt von Wettbewerbspakten, in denen die Mitgliedstaaten verbindlich auf neoliberale Strukturereformen verpflichtet werden – ist abzulehnen.

2. Beschäftigungsoffensiven starten und Europas Jugend eine Zukunft geben

Arbeitslosigkeit ist nicht nur für die betroffenen Menschen sondern auch für die Gesellschaft katastrophal. Die extrem hohe Jugendarbeitslosigkeit in Europa ist längst nicht mehr nur eine „tickende sozial- und demokratiepolitische Zeitbombe“ sondern hat in einigen Mitgliedstaaten bereits tiefgehende Auswirkungen auf die Struktur der Gesellschaft wie auch auf öffentliche Haushalte und die wirtschaftliche Entwicklung.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher:

- Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit muss als programmatisches Ziel der Europäischen Union auch in der Europa-2020-Strategie prioritär verankert sein. So braucht es auch gesonderte europäische Ziele zur substantiellen Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit.
- Es braucht die rasche und effektive Umsetzung der europäischen Jugendgarantie durch zusätzliche Mittel im Europäischen Sozialfonds und durch die Stärkung nationaler Jugendprogramme. Im ersten Schritt ist es wichtig, dass das Geld schnell fließt und dort ankommt, wo es gebraucht wird. Dazu müssen auch bestehende Hürden, die einer Abrufung bereitgestellter Mittel für Beschäftigungsprojekte in den Mitgliedstaaten entgegenstehen, abgebaut werden. In ganz Europa soll die Ausbildungsgarantie dazu führen, dass Jugendlichen ein breites Angebot gemacht wird, um ihre Ausbildung zu verbessern und den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.
- Nicht zuletzt muss die Beschäftigungspolitik auch auf Verteilungsfragen und die Qualität der Arbeit abzielen. Sie muss die Schaffung von qualitativ hochwertigen, sicheren und gut entlohnten Arbeitsplätzen und die Eindämmung der fortschreitenden Prekarisierung zum Ziel haben.
- Dazu zählen auch öffentliche Investitionsoffensiven (die durch eine Lockerung der Fiskalregeln ermöglicht werden können) in eine verbesserte soziale Infrastruktur unter ökologischen Gesichtspunkten als wesentliches und nachhaltiges Mittel verteilungswirksamer Beschäftigungspolitik.

3. Europaweit für Verteilungs- und Steuergerechtigkeit kämpfen

Die ungleiche Verteilung von Vermögen und Einkommen war ein wesentlicher Grund für das Entstehen der Krise, der Steuerwettbewerb unter den Mitgliedstaaten – der nicht zuletzt durch die letzten Erweiterungen intensiviert wurde – hat zu einer wesentlichen Verschärfung der Verteilungslage beigetragen. Ein weiterer Verursacher der Krise waren die deregulierten Finanzmärkte. Internationale Konzerne (Stichwort: Apple, Google, Starbucks, Amazon, etc.) sind bis heute in der Lage – wohl innerhalb der nationalen legalen Rahmen – durch aggressive Steuerplanung ihren Beitrag zum Funktionieren der Gesellschaft zu minimieren. Den Mitgliedstaaten der EU entgeht durch Steuerbetrug und Steuervermeidung jährlich etwa eine Billion Euro, Mittel, die in Zeiten knapper Budgets dringend notwendig wären.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher:

- Die Finanztransaktionssteuer muss rasch und umfassend verwirklicht werden, damit sie sowohl einen gerechten Beitrag von den VerursacherInnen der Krise liefert, als auch ein Mittel zur Regulierung darstellt.
- Die bestehende Einstimmigkeitserfordernis bei EU-Entscheidungen in Steuerfragen, wodurch ein Mitgliedstaat ein koordiniertes Vorgehen in der Steuerpolitik verhindern kann, ist zu beseitigen.
- Um mächtigen Konzernen die legale Basis für aggressive Steuerplanung zu entziehen, braucht es einen EU-weiten Mindeststeuersatz und eine einheitliche Bemessungsgrundlage für die Körperschaftssteuer aber auch verstärkten Kampf gegen Steuerbetrug sowie eine intensivierte Vernetzung der Steuerbehörden.
- Zukünftige Erweiterungen müssen an steuerpolitische Reformen gekoppelt werden.
- Nicht zuletzt sollten auch EU-weit glaubhafte Anstrengungen zur Besteuerung großer Vermögen zu mehr Gerechtigkeit beitragen.

4. Ziel ist ein Europäischer Sozialpakt

Seit dem Ausbruch der Krise sind soziale Aspekte im Rahmen der europäischen Integration gegenüber der Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion noch stärker in den Hintergrund getreten. Europa braucht mehr und bessere Beschäftigung mit höheren Löhnen, um die Konjunktur nachfrageorientiert anzutreiben und soziale Sicherheit, um gegen Krisen resistenter zu werden.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher:

- Einen Sozialpakt, der im EU-Vertrag einen unmissverständlichen Vorrang von sozialen, demokratischen und gewerkschaftlichen Grundrechten gegenüber den Marktfreiheiten gewährleistet,
- soziale Mindeststandards einschließlich der Verankerung von Lohnuntergrenzen (unter voller Wahrung nationaler kollektivvertraglicher Autonomie und Autonomie der Sozialpartner),
- soziale Investments (zB Kinderbetreuung) und engagierte Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping, insbesondere durch die durchgängige Etablierung des Prinzips des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort.
- Ein klares Bekenntnis zu einem diskriminierungsfreien, flächendeckenden und erschwinglichen Zugang zu qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen notwendig.
- Laufende Anstrengungen zur Überprüfung des EU-Rechtsbestandes (Stichwort: REFIT) ebenso wie solche zur Weiterentwicklungen des europäischen Gesellschaftsrechts (Stichwort: Ein-Personen-Gesellschaft) dürfen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von Gewerkschaften und Betriebsräten - wie auch die Verfolgung weiterer öffentlicher Interessen - in keiner Weise aushebeln.

5. Die Demokratie stärken und die Vormacht der Wirtschaftslobbies zurückdrängen

Während politische Entscheidungsfindungen in der Europäischen Union oft komplex und schwer nachvollziehbar sind, setzen Wirtschaftslobbies jährlich hunderte Millionen Euro ein, um ihre Interessen in Brüssel durchzusetzen.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher:

- Dieser Lobbyismus (zB in den ExpertInnengruppen der Europäischen Kommission) muss öffentlich dargestellt und zurückgedrängt werden. An seiner Stelle wäre es notwendig, sozialpartnerschaftliche Strukturen mit einer starken Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen auf europäischer Ebene - wie auf Ebene der Mitgliedstaaten - abzusichern und zu befördern.
- Die Programme der Troika aus Kommission, EZB und IWF stehen für einseitige Austerität und in krassem Widerspruch zu einer partnerschaftlichen Gestaltung. Sie müssen daher unter sozialen – insbesondere verteilungspolitischen – Gesichtspunkten revidiert und einer umfassenden demokratischen Kontrolle durch die EU-Institutionen unterzogen werden.
- Gleichzeitig muss die Arbeit der Kommission – auch beim Verhandeln von Freihandelsabkommen – transparenter werden und danach ausgerichtet sein, soziale, ökologische sowie demokratische und rechtsstaatliche Standards zu garantieren.
- Der europäische Parlamentarismus muss laufend weiter entwickelt werden.

II. Freihandel fair gestalten

„Grenzenloser Handel schafft Wohlstand für alle!“ lautet seit vielen Jahrzehnten das Hauptargument für Freihandel. Die Wirklichkeit sieht freilich anders aus. Tatsächlich produziert freier Handel viele Verlierer. Nobelpreisträger Paul Krugman

hat schon vor Jahrzehnten nachgewiesen, dass Freihandel in erster Linie wirtschaftlich Starke nutzt. Werden Handelschranken abgebaut, profitieren reiche Industrieländer und transnational agierende Konzerne. So hat sich die Zahl der Konzerne, die grenzüberschreitend produzieren und vermarkten, in den letzten drei Jahrzehnten von 35.000 auf über 82.000 erhöht.

Die treibende Kraft hinter der handelspolitischen Globalisierung sind eben diese transnationalen Konzerne. Sie können auf erweiterten Märkten ihre Größenvorteile noch besser nutzen. Zwei Drittel des Welthandels sind inzwischen in der Hand der Global Player. Die Wachstumsschwäche führender Industrieländer führt zu einer verstärkten Suche nach neuen Absatzmärkten. Es geht daher um neue Absatzmärkte und wirtschaftsfreundlichere Rahmenbedingungen. Bereiche, die bisher nach anderer Logik funktionierten, zB Bildungs- und Gesundheitswesen, die kommunale Wasserversorgung, soziale Sicherungssysteme und Kultur, sollen dem freien Markt geöffnet werden. Gleichzeitig sollen Unternehmensrechte ausgeweitet, ArbeitnehmerInnenrechte abgebaut und die staatlichen Handlungsspielräume eingeschränkt werden. Einfach gesagt: Handels- und Investitionshemmnisse jeglicher Art sollen beseitigt und die Demokratie „marktkonform“ gestaltet werden.

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 bzw. Senkung von Qualitätskriterien bei technischen Regulierungen, Zulassungsverfahren, ArbeitnehmerInnen-, Umwelt- und Verbraucherschutzgesetzen, öffentlicher Auftragsvergabe und Konzessionen oder auch des Schutzes geistiger Eigentumsrechte.

Gleichzeitig findet heutige Handelspolitik 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 und 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 und öffentliche Dienstleistungen in ihren Inhalten.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB sieht folgende Hauptkritikpunkte:

- **Undemokratisches Verhandlungsmandat und 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 jeweilige Abkommen gestimmt werden.
Die vollständige Intransparenz gegenüber der Öffentlichkeit, insbesondere gegenüber Gewerkschaften und anderen Interessenvertretungen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und rechtsstaatlich-demokratisch legitimierten 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 Handelshemmnisse sind Regulierungen und Gesetze aller Art, die den Handel erschweren: neben direkten Marktzugangsbeschränkungen (z.B. Kontingente, Lizenzierungen) auch indirekte wie zB Qualitätsstandards im Bereich Gesundheit, Arbeit, Umwelt, Sicherheit, KonsumentInnenenschutz, aber auch Zulassungs- und Genehmigungsverfahren, öffentliche Ausschreibungen, staatliche Förderungen und Monopole, Kennzeichnungspflichten, Veterinärkontrollen, uvm. 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 Freihandelsabkommen können ausländische Konzerne Gewinneinbußen, aufgrund einzelstaatlicher Gesetze und Regulierungen wie zB verbesserte Umweltschutz-, KonsumentInnenenschutz- oder ArbeitnehmerInnenrechte, einklagen. Durch die Einbeziehung elementarer Bereiche wie zB 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 Strafzahlungen 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 Regulierungen der Mitgliedstaaten eingeschränkt oder verhindert, so zB 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**

Freihandelsabkommen bedrohen 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 Freihandelsabkommen wie TTIP, CETA & Co 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 Vertragsländern mit lokalen Leistungserbringern 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 Freihandelsabkommen neuer Generation in Frage gestellt, wenn nicht sogar aufgehoben. Auch konnte erreicht werden, dass Kriterien, welche die Dienstleistungsqualität erhöhen und die Qualität der Arbeit absichern helfen, wie zB 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 ehemaligen Handelskommissars der Europäischen Union, Karel de Gucht durchgeführt wurde, stellt für TTIP ein Wirtschaftswachstum von nur 0,49% für die nächsten 10 Jahre (pro Jahr ein Wachstum von 0,049%) innerhalb der Europäischen Union in Aussicht.

Neustart der Verhandlungen unvermeidbar

Aufgrund der Art und Weise, wie über die Freihandelsabkommen verhandelt wird und auch die bisherigen durchgesickerten bzw veröffentlichten 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. Die Verhandlungen müssen unter transparenten Bedingungen geführt werden.

Kurswechsel in der Handelspolitik unumgänglich

Die GdG-KMSfB will die Globalisierung sozial gestalten. Eine faire Handelspolitik kann zusätzlichen Wohlstand schaffen, wirtschaftliche, soziale und ökologische Standards verbessern, sowie faire Wettbewerbs- und gute Arbeitsbedingungen durchsetzen. Um diese Ziele zu erreichen, brauchen wir aber einen Kurswechsel in der Handelspolitik.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB 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 umfassend über den Verlauf der Verhandlungen und die Verhandlungsinhalte 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. Sonderrechte für InvestorInnen sind abzulehnen.
- **Keine Dienstleistungen der Daseinsvorsorge im Anwendungsbereich**
Die Dienstleistungen der Daseinsvorsorge inklusive öffentliche Auftragsvergabe und Konzessionen müssen generell aus dem Anwendungsbereich ausgenommen 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. Das neuerdings angewandte Negativlistenprinzip wird grundsätzlich abgelehnt.
- **Garantie eines hohen Niveaus für ArbeitnehmerInnen-, KonsumentInnen- sowie Umweltschutz**
ArbeitnehmerInnen-, KonsumentInnen- sowie Umweltschutzniveaus dürfen durch Handelsabkommen nicht gesenkt und deren Verschärfung 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 kulturellen Vielfalt 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.

- **Kein Rat für regulatorische Zusammenarbeit**
Jedwede Regulierung hat ausschließlich durch demokratisch kontrollierte Gremien und auf Grund demokratischer Verfahren zu erfolgen.
- **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 von Handelsabkommen für den europäischen Binnenmarkt und den europäischen Arbeitsmarkt müssen zeitgerecht sowie eingehend und detailliert untersucht werden.

LEITANTRAG

QUALITATIV HOCHWERTIGE ÖFFENTLICHE DIENSTE – GRUNDLAGE FÜR LEBENSQUALITÄT UND SOZIALEN ZUSAMMENHALT

Eingebracht von **Bundesvorstand**

Qualitativ hochwertige öffentliche Dienste sind ein wesentlicher Bestandteil der Wirtschafts- und Sozialsysteme der EU-Mitgliedstaaten und insgesamt ein substantieller Bestandteil des europäischen Gesellschaftsmodells. BürgerInnen und Unternehmen in Europa erwarten zu Recht, dass eine umfangreiche Palette von zuverlässigen, stabilen und effizienten öffentlichen Dienstleistungen in hoher Qualität und zu erschwinglichen Preisen verfügbar ist. Qualitativ hochwertige öffentliche Dienste sorgen dafür, dass kollektive Bedürfnisse und Interessen - Aufgaben des Gemeinwohls - bedient werden können. Sie stehen daher im Mittelpunkt demokratischer Gesellschaften, die auf den Menschenrechten, den Prinzipien des Rechtsstaats und sozialer Solidarität begründet sind. Sie unterstützen die Umsetzung von Grundrechten, wie sie zum Beispiel in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Redefreiheit, Religionsfreiheit, Freiheit von Furcht, Freiheit von Not) der Vereinten Nationen (VN) und in der EU-Charta der Grundrechte verankert sind. Die Entwicklung von qualitativ hochwertigen öffentlichen Diensten muss Hand in Hand mit dem Kampf gegen Betrug und Korruption gehen.

Die gegenwärtigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen zeigen die Bedeutung der Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände bei der Bewältigung aktueller Herausforderungen im Rahmen der Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen.

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) stellt daher fest,

- dass qualitativ hochwertige öffentliche Dienste von höchster Bedeutung für alle Mitglieder einer Gesellschaft sind. Diese ermöglichen erst die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben für BürgerInnen, ArbeitnehmerInnen und Unternehmen, aber auch benachteiligter Gruppen wie MigrantInnen und Arme.
- dass öffentliche Dienste einen Beitrag zu gemeinsamen Werten wie Solidarität, Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung sowie zu Wettbewerbsfähigkeit, nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung und sozialem und territorialem Zusammenhalt leisten.
- dass öffentliche Dienste und ein bürgernaher öffentlicher Sektor eine fundamentale Voraussetzung sind, um die durch den demographischen Wandel und den Klimawandel gestellten Herausforderungen zu bewältigen.
- dass, der Ausbau der Daseinsvorsorge sowie gemeinwohlorientierter Infrastrukturen und Dienstleistungen in der digitalen Gesellschaft von eminenter Bedeutung und die Entwicklung sogenannter intelligenter vernetzter Städte aktiv und kritisch zu begleiten sind.
- dass trotz der derzeitigen Wirtschaftskrise die Versorgung der Bevölkerung mit qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen nur durch die Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände sichergestellt werden kann.

Bewältigung der Weltwirtschaftskrise und die Rolle der Städte und Gemeinden

Die aktuelle Krise belastet die öffentlichen Haushalte, Staatseinnahmen gehen zurück, Staatsausgaben steigen an. Hierdurch werden die öffentlichen Haushalte zusätzlich belastet und die Budgetprobleme verschärft.

In ganz Europa nehmen die lokalen und regionalen Verwaltungsstrukturen eine zentrale Position in der Abfederung der Auswirkungen der Finanz- und Weltwirtschaftskrise ein; dies vor allem durch ihre Investitionstätigkeit vor Ort. Auch in Österreich nehmen Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände eine Schlüsselrolle bei der Krisenbewältigung ein und tragen wesentlich dazu bei, dass Österreich diese weltweite Krise besser als andere Staaten meistern kann.

Demgegenüber steht eine immer geringer werdende Finanzierung der Aufgaben der kommunalen Grundversorgung seitens der öffentlichen Hand. Seit Jahren werden die finanziellen Möglichkeiten der Kommunen in Österreich zunehmend eingeengt. Die Kommunen sehen sich aufgrund der von ihnen zu erbringenden notwendigen Leistungen für die Bevölkerung mit steigenden finanziellen Belastungen konfrontiert, ohne hierfür einen entsprechenden Ausgleich im Rahmen des Finanzausgleichs zu erhalten.

Schon bisher hat die kommunale Ebene versucht, durch Verwaltungs- und Personaleinsparungen ihrer prekären finanziellen Lage zu begegnen. Da weitere Effizienzsteigerungen über Einsparungen kaum mehr realisierbar sind, stehen Leistungseinschränkungen für die Bevölkerung im Raum.

Die Folgen der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise belasten die öffentlichen Haushalte zusätzlich zu den strukturellen Entwicklungen, verschärfen die ohnehin angespannte Situation der Kommunen noch weiter, grenzen die Handlungsfähigkeit und Finanzierbarkeit der kommunalen Strukturen zunehmend ein und bringen die MitarbeiterInnen an die Grenze der Belastbarkeit. Die Leistungen der Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände sind akut bedroht, wenn nicht rasch strukturelle und finanzielle Maßnahmen ergriffen werden.

Sicherstellung der kommunalen Grundversorgung durch einen aufgabenorientierten Finanzausgleich

Im Finanzausgleich, der zwischen dem Bundesministerium für Finanzen, dem Städte- und Gemeindebund sowie den Landeshauptleuten alle vier bis sechs Jahre verhandelt wird, wird die Verteilung der finanziellen Mittel der Republik Österreich auf den Bund, die Bundesländer und die 2.100 Gemeinden (Stand: 1.5.2015) in Österreich geregelt. Grundlage dieser Regelung ist die Verteilung der Aufgaben an die jeweilige Gebietskörperschaft und die daraus resultierenden Ausgaben und Einnahmen.

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass vermehrt Aufgaben vom Bund an die österreichischen Städte und Gemeinden übertragen wurden. Demgegenüber steht allerdings eine immer geringer werdende Finanzierung dieser zusätzlichen Aufgaben durch den Bund. Die Kommunen haben in der Erbringung der Aufgaben finanzielle Engpässe, welche langfristig die Bewältigung dieser Aufgaben nicht mehr möglich machen. Zusätzlich verschärft wurde die Situation durch die Finanz- und Wirtschaftskrise der letzten Jahre. Um dem entgegenzuwirken mussten die Verantwortlichen auf kommunaler Ebene durch Maßnahmen im Verwaltungsbereich und Einsparungen im Personalbereich entgegenwirken. Zusätzliche bzw. weitere Maßnahmen, die mit Einsparungen im Zusammenhang stehen, sind – ohne Leistungseinschränkungen für die Bevölkerung – nicht mehr umsetzbar! Die, den Gemeinden und Städten übertragenen Aufgaben sind akut gefährdet, wenn nicht umgehend finanzielle und strukturelle Maßnahmen im Rahmen des Finanzausgleiches seitens des Bundes getätigt werden! Die GdG-KMSfB bekennt sich ausdrücklich zum Schutz umfassender kommunaler Dienstleistungen, dem Recht der Kommunen auf eigenverantwortliche Erbringung von Leistungen der Daseinsvorsorge und somit auch zu ihrem Schutz vor Liberalisierung und Privatisierung!

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher, dass

- eine faire Mittelaufteilung durch einen aufgabenorientierten Finanzausgleich und eine klare Kompetenzaufteilung zwischen den Gebietskörperschaften erfolgt.
- zusätzliches Geld aus dem Bundesbudget eingesetzt wird, um öffentliche Dienstleistungen (Altenpflege, Gesundheitsdienste, Bildung, Kunst und Kultur, etc.) und kommunale Investitionen (öffentlicher Verkehr, Infrastruktur, etc.) in die öffentliche Daseinsvorsorge sicherzustellen und auszubauen. Öffentliche Zukunftsinvestitionen müssen von der Defizitberechnung ausgenommen werden („Golden Rule“), um umfassende europäische und nationale Investitionsprogramme zu erleichtern.

- eine Modernisierung der gemeindeeigenen Abgaben erfolgt.
- Vermögen, Vermögenseinkommen bzw. Vermögenszuwächse wie Zinsen, Dividenden, Kursgewinne oder Fondserträge grundsätzlich nicht geringer besteuert werden als Arbeitseinkommen.
- die Finanztransaktionssteuer rasch und umfassend verwirklicht wird, damit die VerursacherInnen der Krise einen gerechten Beitrag leisten und eine Regulierung der Finanzmärkte möglich wird.
- weitere Investitionen in den sozialen Wohnungsbau (leistbares Wohnen), um der Preisspirale am Wohnungsmarkt entgegenzuwirken.

Mit den daraus resultierenden Einnahmen bzw. frei werdenden Mitteln sollen zahlreiche gesellschaftlich wertvolle Arbeitsplätze in den Bereichen Bildung, Kunst und Kultur, Gesundheitsversorgung, Altenpflege, Kinderbetreuung, öffentlicher Verkehr, erneuerbare Energien, thermische Gebäudesanierung und Gemeindedienstleistungen finanziert werden. Die Kommunen sind dadurch finanziell in der Lage, ihren Beitrag zu leisten, um zahllose Menschen in Österreich aus der Armut und Armutsgefährdung zu holen, die Nachfrage zu stärken, die Situation am Arbeitsmarkt spürbar zu entspannen und damit das gesellschaftliche Klima – ohne große VerliererInnen – zu verbessern.

Nein zu Privatisierungen

Die Präsidenten der Industriellenvereinigung (IV) sowie der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und diverse PolitikerInnen, sprechen sich in ihren wirtschaftspolitischen Stellungnahmen immer wieder für weitere Privatisierungen zum Abbau der Staatschulden sowie zur Reduktion der aus Staatschulden resultierenden Zinsbelastung aus. IV und WKÖ erwarten sich aus den Privatisierungen u. a. von Energieversorgern, Bundesimmobilien und Bundesforsten, aber auch bei Flughäfen, der Bestattung Wien, beim Wiener Hafen und der Münze Österreich Erlöse im Ausmaß von rund 25 Mrd. Euro. Seitens der GdG-KMSfB sind Privatisierungen allerdings aus vielerlei Gründen – gerade auch zur Budgetkonsolidierung bzw. zum Staatschuldenabbau – entschieden abzulehnen

- Vermeintliche Privatisierungserlöse“ der letzten Privatisierungswelle zwischen 2000 und 2006 entpuppen sich als Nettoverluste.
- Die Ursache für steigende Staatsverschuldung liegt in der Wirtschaftskrise begründet: verantwortlich zeichnet sich für die von 2008 bis 2014 deutlich steigende Staatsschuld die Wirtschaftskrise und nicht, wie neoliberale Kräfte suggerieren, im öffentlichen Eigentum stehende Unternehmungen. So sind laut AK-Studie rund 75% des Gesamtschuldenzuwachses von 2008 bis 2010 - das sind 27,9 Mrd. von 37,4 Mrd. Euro - der Wirtschaftskrise geschuldet: krisenbedingter Einnahmeausfall, insb. bei Körperschafts- und Kapitalertragssteuer, Eigenkapitalzufuhr im Rahmen der Bankenrettungspakete, Konjunkturmaßnahmen, Mehrausgaben für Arbeitslosigkeit, etc. Es besteht also keinerlei Ursache-Wirkung-Zusammenhang zwischen Staatschulden und öffentlichem Eigentum an Unternehmen.
- Privatisierungen sind entscheidend mitverantwortlich für die Wirtschaftskrise. Neue Privatisierungen bergen ein wirtschaftspolitisches Risikopotential in sich: Als wesentliche Ursache für Entstehen der Finanz- und daraus resultierenden Wirtschaftskrise kann die Privatisierung sozialer Sicherungssysteme (Pensionsfonds) sowie bislang öffentlicher Unternehmen angesehen werden. Nicht zuletzt die Privatisierung der Pensionsvorsorge und daraus resultierender milliardenschwerer Pensionsfonds verstärkten – um neue Möglichkeiten der rentablen Veranlagung zu finden – den Druck auf die Privatisierung bislang öffentlicher Unternehmen. Veranlagungen nahmen dabei zunehmend einen hochspekulativen und -riskanten Charakter an, welche, begünstigt durch weitestgehend deregulierte und liberalisierte Finanzmärkte, nach Platzen der spekulativen Blasen zur Finanz- und anschließend Wirtschaftskrise führten. Angesichts nach wie vor bestehender, nicht einmal ansatzweise behobener Regulierungsdefizite der Finanzmärkte drohen weitere Privatisierungsrunden krisenhafte Entwicklungen einmal mehr zu begünstigen.

Darüber hinaus sprechen auch grundsätzliche Überlegungen für öffentliches Eigentum an Unternehmen (Versorgungssicherheit, Preisgestaltung, Beschäftigung, öffentliche Kontrolle, volkswirtschaftliche Bedeutung, Kostenstruktur etc.),

weshalb sich die GdG-KMSfB bereits in der Vergangenheit für eine Ausweitung von öffentlichem (Mit-) Eigentum an Betrieben aus Beschäftigungs-, Wirtschafts- und regionalpolitischen Gründen ausgesprochen hat (z.B. über eine öffentliche Beteiligungs- bzw. Auffanggesellschaft, „GBI-neu“).

Eine nachhaltige Sanierung der Haushalte, die Aufarbeitung und Bewältigung der Krisenkosten kann daher nicht über Privatisierungen erfolgen, sondern muss bei Ursachen bzw. Verursachern der Krisenkosten ansetzen. Es ist nur selbstverständlich, dass jene, deren Vermögen und Besitz im Rahmen von Milliarden Euro schweren Bankenrettungs- und Konjunkturpaketen von der steuerzahlenden, nichtvermögenden Allgemeinheit – in der Mehrheit ArbeitnehmerInnen – gerettet wurden, nun ihren Beitrag zum finanziellen Abbau der Krisenkosten leisten: über eine entsprechende Besteuerung von Vermögen, Vermögensübergängen, Vermögenszuwächsen, Finanzmarktgeschäften, Finanztransaktionen und Spekulationsgewinnen.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher,

- ein sofortiges Ende der Privatisierungsdebatte und lehnt die Privatisierung von Unternehmen in öffentlichem (Mit-)Eigentum zur Budgetkonsolidierung bzw. zum Abbau öffentlicher Schulden entschieden ab.
- Der Abbau der im Zuge der Wirtschaftskrise entstandenen Kosten muss entsprechend dem Verursacherprinzip einnahmeseitig vor allem bei einer höheren Besteuerung von Vermögen, Vermögensübergängen und –zuwächsen sowie Finanztransaktionen ansetzen, ausgabenseitig bei einer Wirtschaftspolitik, welche Beschäftigung in „guter Arbeit“ fördert und entsprechend Ausgaben für Arbeitslosigkeit reduziert.

Europaweite Absicherung der Daseinsvorsorge

Die Entwicklung und der Erhalt qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienste sind von essenzieller Bedeutung für eine solidarische Gesellschaftsordnung. Die zuständigen EntscheidungsträgerInnen aller politischen Ebenen müssen die Verantwortung für die Finanzierung, Organisation und Erbringung von auf Solidarität beruhenden öffentlichen Diensten unter Respektierung gemeinsamer Prinzipien und Werte wie Solidarität, gleichberechtigter Zugang, Universalität, Kontinuität, Anpassungsfähigkeit, Bezahlbarkeit, Nähe der Dienste, Sozialpartnerschaft und demokratische Kontrolle übernehmen und diese garantieren.

Eine positive europäische Agenda muss ein Gegengewicht zur Verwirtschaftlichung öffentlicher Dienste innerhalb und außerhalb der Europäischen Union bieten. Wir können keine Veränderungen der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen akzeptieren, die die Solidarität innerhalb der Gesellschaft und den universellen Zugang zu diesen Diensten schwächen. Eine positive EU-Agenda muss ebenfalls die weitere sektorale Liberalisierung, insbesondere der Gesundheits- und Sozialdienste und der Wasserversorgung, innerhalb der EU verhindern.

Der öffentliche Sektor braucht eine ausreichende Zahl gut ausgebildeter, motivierter und gut bezahlter ArbeitnehmerInnen. Das erfordert ein gutes und transparentes Management und das Recht der Gewerkschaften auf Unterrichtung, Anhörung und Verhandlungen. Ebenfalls erforderlich sind Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie die Beendigung aller unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnisse sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor.

Damit weiterhin qualitativ hochwertige, effiziente, nachhaltige und nutzerorientierte Leistungen der Daseinsvorsorge erbracht werden können, erhebt die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) folgende Forderungen:

- Die Maßnahmen zur „Europäischen Wirtschaftsregierung“ und die fiskalpolitische Steuerung der EU dürfen den öffentlichen Dienst und seine MitarbeiterInnen, insbesondere die solidarischen Sozial-, Pensions- und Gesundheitssysteme, nicht einer ideologisch motivierten, kurzfristigen Sanierung der öffentlichen Haushalte opfern. Wir brauchen ambitionierte Investitions- und Innovationsprogramme, sowie gerechte Steuersysteme statt Schuldenbremse

und Lohndumping. Die Tarifautonomie der Sozialpartner muss unangetastet bleiben und die Tarifrunden im öffentlichen Dienst müssen im Sinne des Erhalts der Binnennachfrage erfolgen.

- Die Einführung einer EU-weiten Finanztransaktionssteuer, deren Einnahmen für öffentliche Infrastruktur und Leistungen der Daseinsvorsorge eingesetzt werden.
- Die Verankerung des Vorranges funktionierender öffentlicher Dienstleistungen vor den Prinzipien des Binnenmarktes und des Wettbewerbsrechtes.
- Definition und Bereitstellung von Leistungen der Daseinsvorsorge obliegen den Mitgliedstaaten oder ihren Gebietskörperschaften.
- Die Berücksichtigung des Prinzips der Subsidiarität durch Garantie des Rechts auf lokale und regionale Selbstbestimmung bei der Erbringung, Organisation und Finanzierung öffentlicher Dienstleistungen.
- Die Verankerung einer praktikablen Inhouse-Vergabemöglichkeit im Bereich der Daseinsvorsorge am Vorbild der Verordnung zur Neuregelung des Öffentlichen Personennahverkehrs.
- Eine öffentlich-öffentliche Zusammenarbeit wie zum Beispiel eine interkommunale Kooperation als legale interne Möglichkeit, ausschreibungsfrei Dienstleistungen gemeinsam mit anderen öffentlichen Gebietskörperschaften zu organisieren und zu erbringen, soll forciert und anerkannt werden.
- Die verbindliche Anwendung und Berücksichtigung sozialer Kriterien einschließlich Kollektivvereinbarungen sowie ökologischer Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.
- Eine Flexibilisierung des EU-Beihilfenrechts bei der Finanzierung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse.
- Die Prinzipien und Werte öffentlicher Dienste zu einem festen Bestandteil der Politiken und Aktivitäten der EU zu machen. Alle EU-Politiken müssen danach bewertet werden, welchen Beitrag sie zur Entwicklung hochwertiger öffentlicher Dienste leisten, darin eingeschlossen sind auch die makroökonomische Politik, der Europäische Strukturfonds (EFRE) und die Außenpolitik zum Beispiel im Hinblick auf die europäische Nachbarschaftspolitik, den Dialog zwischen der EU und Russland, den Balkan-Stabilitätspakt EPA, bilaterale Handelsabkommen oder das allgemeine Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (GATS). Daher sind öffentliche Dienstleistungen aus sämtlichen Freihandelsabkommen auszunehmen.
- Ausreichende öffentliche Ausgaben für öffentliche Dienste und den öffentlichen Sektor durch Aufrechterhaltung und Entwicklung solidarischer Finanzierungssysteme und diese Ausgaben als Investitionen und nicht als Kostenfaktor anzusehen.
- Weiterhin Ressourcen zu schaffen für Forschung, Training, berufliche Qualifizierungen, Kompetenzen, Informationsaustausch, Bewusstseinsbildung, Bündnisbildung mit Organisationen der Zivilgesellschaft und Kampagnen für den Kampf für Investitionen in qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen und gegen verschiedene Formen der „Vermarktung“ in Verbindung mit Privatisierung, Outsourcing und öffentlich-privater Partnerschaften (ÖPP) auf Vertragsbasis.
- Mehr öffentliche Ausgaben für qualitativ hochwertige öffentliche Dienste und diese als Investitionen und nicht als Kosten zu begreifen, indem solidarische Finanzierungssysteme erhalten und entwickelt, gerechte und progressive Steuern erhoben werden, der Steuerwettbewerb beendet wird und eine gemeinsame Besteuerungsrundlage für Unternehmen mit einem Mindeststeuersatz von 25%. Die Einführung einer einheitlichen Bemessungsgrundlage bzw. eines einheitlichen Steuerniveaus darf höheren, von den Mitgliedstaaten festgesetzten Steuern nicht im Wege stehen. Öffentliche Zukunftsinvestitionen müssen von der Defizitberechnung ausgenommen werden („Golden Rule“), um umfassende europäische und nationale Investitionsprogramme zu erleichtern.
- Eine Stärkung sowie den Ausbau der Mitwirkungsrechte in Zusammenhang mit den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt und Gesellschaft sowie der Entwicklung sogenannter intelligenter vernetzter Städte.
- Positive Reformen zu nutzen und zu unterstützen, die zu besseren und effektiveren öffentlichen Diensten führen, z. B. in Form öffentlich-öffentlicher Partnerschaften.

LEITANTRAG **KUNST, KULTUR & SPORT – KREATIVITÄT TRIFFT WIRTSCHAFT**

Eingebracht von **Bundesvorstand**

Präambel

Der Kunst- und Kulturbetrieb Österreichs hat nicht nur eine der Gesellschaft nach Innen dienende Funktion, er dient der Republik auch im Ausland als Vorzeigemodell.

Daher ist es längst nicht mehr zu früh, endlich jenen unzähligen ausdauernd werkenden Kulturschaffenden jenen etatistischen (monetären) und volkswirtschaftlichen Stellenwert zukommen zu lassen, der sie realiter sind. Was wäre die Tourismusindustrie (und von einer Industrie kann man inzwischen auch sprechen) ohne all jene kleinen wie mittleren und großen kulturellen Ereignisse, lässt sich fragen. Wenn von den 13 Mio. Nächtigungen allein in der Bundeshauptstadt 83% der BesucherInnen angeben, wegen des kulturellen Angebotes und der Vielfalt hier her gekommen zu sein, dann ist der Zusammenhang von Kultur und Wirtschaft deutlicher kaum auszudrücken. Was wären Österreichs Sommer ohne die vielen Festspiele, was die Abende ohne Musik, Theater, Kinos und großen wie kleinen Festivals, was die Zeitschriften und Magazine und deren Edelbeilagen ohne die Schreibereien und Fotos, womit wollen Unternehmen (Banken beispielsweise) ihr Image politieren, wenn nicht mit Kultur? Dieser Fragenkatalog ließe sich um einige mehr erweitern.

Wie paradox, wie widersinnig – um nicht zu sagen unprofessionell – sind dann Entwicklungen, die dem Bundestheater eine **ausreichende** Basisabgeltung verweigern, wie uninspiriert ist die Urheberrechtsgestaltung, worauf begründen sich Löhne, die unter dem internationalen Durchschnitt liegen wie im Theater in Graz? Und was bitte ist darüber hinaus noch mit dem Heer der vielen in diesem Bereich prekär Beschäftigten?

Wie kann der öffentlich-rechtliche Rundfunk **weiterhin** innovativ, kreativ und der unabhängigen Information verpflichtet sein? Was leisten die Filmschaffenden, die MusikerInnen, die JournalistInnen, die SportlerInnen und jene Kleinbühnen- und VeranstalterInnen? Denken wir uns die Arbeit **all jener** aus dem Alltag weg – wie würde Österreich **aussehen**? Es **gilt daher**, eine Reihe von Entwicklungen und Anpassungen in der Arbeitswelt vorzunehmen und Forderungen zu formulieren, die die vielen volkswirtschaftlich und individuell nachteiligen Missstände aus dem Weg räumen können.

Der volkswirtschaftliche Nutzen von Kultur und den Menschen hinter der Kultur muss endlich wieder in den Fokus der Politik gelangen! Wem nützt eine betriebswirtschaftliche Betrachtung von Kultur? Dem Staate nicht, denn dieser hat die Last jener privaten betriebswirtschaftlich schlecht geführten oder allein am Gewinn orientierten Firmen letztlich zu tragen. Hinter jeder kulturellen Veranstaltung oder Produkt steht mindestens ein Mensch und wohin muss der sich wenden, wenn der Lohn der Arbeit nicht mehr ausreicht, um sich oder gar noch Kinder mit zu ernähren? Hier also wird der Staat in die Pflicht genommen und daher gibt es einer gerechten, vernünftigen, soliden Entlohnung – für Kulturschaffende aller genannter Bereiche – nichts entgegzusetzen!

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher:

- die mittleren- und kleineren Bühnen gemäß §1, Abs. 2 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG) im Sinne der Pflege des Ensembletheaters und der Nachwuchsförderung die Gewährung ausreichend finanzieller Mittel, um qualitativ hochwertige Beschäftigungsverhältnisse (Jahresverträge) garantieren zu können und von den Werkverträgen oder Honorarnoten weg zu kommen.
- dass ArbeitnehmerInnen unmittelbar nach Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse, informiert werden müssen (§41, Abs. 5 ASVG). Passiert das nicht, müssen dieselben Sanktionen gelten wie im Falle einer Nichtanmeldung.
- alle verkürzten Verjährungsfristen aus geltenden Vereinbarungen ersatzlos zu streichen und geltendes Recht laut § 1486 ABGB anzuwenden.
- in Bezug auf die von der öffentlichen Hand ausgeschüttete Filmförderung eine Bindung der Ausschüttung von För-

derungen an die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen. Sollten Kollektivverträge oder andere arbeitsrechtliche Verträge verletzt werden, muss die Rückzahlung der Förderung nach Produktionsende an die öffentliche Hand erfolgen.

- aufgrund der heterogenen Struktur der vielen verschiedenen Arbeitsfelder, die Implementierung einer zentralen Anlaufstelle zum Thema prekäre Arbeitsverhältnisse. Hier gilt es eine generelle Gesamtlösung für Österreichs Prekäre zu kreieren, die darüber hinaus das Image des ÖGB als Anlaufstelle für alle Arbeitnehmer sichtbar werden lässt.

Ein unabhängiger öffentlich-rechtlicher Rundfunk, der Demokratie verpflichtet!

Ein unabhängiger öffentlich-rechtlicher Rundfunk ist essentiell für die Meinungs- und Informations-freiheit, sowie für die Entscheidungsfindung der BürgerInnen in einer funktionierenden Demokratie.

Vor allem die Rolle und Bedeutung von Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten wird in ihrem bedeutenden Ausmaß oftmals nicht wahrgenommen. Wir sind sehr betroffen, sehen zu müssen, dass die Bedrohungen besonders in Bezug auf den öffentlich-rechtlichen Rundfunk und seine Angestellten europaweit fortwährend zunehmen. Die Bedingungen für einen funktionierenden öffentlich-rechtlichen Rundfunk haben sich dramatisch verschlechtert, durch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise einerseits sowie durch Maßnahmen von Regierungen andererseits. Der Konflikt des öffentlich-rechtlichen Rundfunk in Griechenland und die immer noch kritische Situation der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in Ungarn, Italien, Portugal und Spanien und zusätzlich die fortwährenden Angriffe gegen die finanziellen Mittel und Arbeitsbedingungen bei der BBC sind einige Beispiele, die auch in Österreich nicht unbekannt, um die heikle Situation zu betonen.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher:

- ausreichende Finanzierung, um dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk zu ermöglichen, seinen Programmauftrag, der für eine funktionierende demokratische Gesellschaft erforderlich ist, erfüllen zu können.
- Rahmenbedingungen, die es dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk ermöglichen, seine umfassenden öffentlichen Dienstleistungsverpflichtungen, selbst in Bereichen Internet und anderen mobilen Diensten, nach zu kommen.
- qualitativ hochwertige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen aller Berufssparten in Medien, die es ihnen ermöglichen, professionell und wirtschaftlich Programme anzubieten, die sich durch hohe Qualität, Vielfalt und Unabhängigkeit auszeichnen.

Förderung kultureller Vielfalt – Wachstum von Kreativität

Kulturelle Vielfalt spielt eine bedeutende Rolle, wenn es darum geht, die Förderung von Kreativität zu gewährleisten und zu garantieren, dass Menschenrechte sowie kulturelle – und soziale Rechte wirtschaftlichen Gesetzen nicht untergeordnet sind – insbesondere hinsichtlich des Freihandels.

Die GdG-KMSfB begrüßt die Ratifikation der UNESCO Konvention über kulturelle Vielfalt 2005 von mehr als 130 Staaten inklusive der EU. Zugleich stellt die GdG-KMSfB besorgt fest, dass sowohl die Kreativität als auch die kulturelle Vielfalt fortlaufend durch verschiedene Einflüsse in der Kreativwirtschaft und Vorgehensweisen der EU-Politik unter Druck steht.

- In ganz Europa beeinflussen die Kürzungen der ohnehin schon niedrigen öffentlichen Gelder, entgegen dem im Rahmen der UNESCO Konvention festgelegten Verpflichtungen, die Zielvorstellungen der Konvention und die Förderung von Kreativität und kultureller Vielfalt. Diese Kürzungen verursachen zudem den Verlust vieler Arbeitsplätze im kulturellen Sektor, in der Kreativwirtschaft und im nachhaltigen Wachstum. Gleichzeitig drängen sie viele Kreativschaffenden in atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse.
- Die fortgesetzte Medienkonzentration quer durch die EU führt zu Gleichförmigkeit der Programme, weniger Möglichkeiten für neue Originalwerke und einer Verlagerung der Ausgaben in Richtung des Erwerbs der Rechte von Werken. Die Betonung des Marktwertes untergräbt den öffentlichen Wert kultureller Betriebe und Dienstleistungen und ist eine Bedrohung für die kulturellen Säulen unserer Gesellschaft.

- Kommerziell motivierte Piraterie und Verletzungen des geistigen Eigentumsrechts des Urhebers gefährden und vermindern weiterhin die Einkommen von UrheberInnen und anderen Beschäftigten der Kreativwirtschaft. Folglich werden Kreativität und kulturelle Vielfalt gefährdet.
- Vorgänge in ganz Europa, einschließlich Ungarn, Griechenland, Portugal und Spanien machten deutlich, wie wichtig es ist, einen wirklich unabhängigen öffentlich-rechtlichen Rundfunk als Beitrag zur kulturellen Vielfalt und Medienvielfalt zu verteidigen.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher:

- Die EU und die EU-Mitgliedstaaten auf, die Bemühungen um die effektive Umsetzung der UNESCO Konvention betreffend kulturelle Vielfalt, zu intensivieren. Die EU soll außerdem sicherstellen, dass kulturelle Vielfalt in allen EU Vorgehensweisen etabliert wird.
- Kulturelle und audiovisuelle Dienstleistungen sollen außerhalb des Geltungsbereichs von Freihandelsabkommen bleiben um sicherzugehen, dass es zu keiner Liberalisierung kultureller oder audiovisueller Dienstleistungen kommt, auch nicht in versteckter Form.
- Europaweit jegliche Angriffe auf öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten zu stoppen und angemessene Maßnahmen bezüglich aktiven Schutzes und Wertschätzung von öffentlich-rechtlichem Rundfunk zu ergreifen.
- Von den EU-Mitgliedstaaten, die Kürzungen der öffentlichen Gelder im Kulturbereich zu unterlassen und Medien-, Kultur- und Kunstorganisationen den Erhalt angemessener finanzieller Förderung zu garantieren. Die GdG-KMSfB ruft besonders zur Aufrechterhaltung von Unterstützungssystemen für die Filmproduktion auf. Außerdem soll die Förderung inter-europäischer Film-Co-Produktionen, sowie Kooperationen mittels beidseitiger Vereinbarung bezüglich Co-Produktionen zwischen EU-Ländern und anderen europäischen Staaten gefördert werden.
- Die EU-Entscheidungsträger dazu auf, die aktive Förderung der Produktion und Ausbreitung von Originalwerken, abgesicherten Medienpluralismus, Bewerbung des öffentlichen Wertes in der Kreativwirtschaft, Respekt gegenüber Urheberrechten und die Verteidigung von geistigen Eigentumsrechten zu gewährleisten.

Profi- und Breitensport für Österreich

Die GdG-KMSfB ist der anerkannte Sozialpartner im österreichischen und europäischen Sportsektor und setzt in wichtigen Fragen wie zB Kollektivverträge für Profifußballer, dem Sozialen Dialog, Gesundheits- und Sicherheitsfragen, Beratungen sowie Aktivitäten zur Förderung des Breitensports qualitativ hochwertige Akzente.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Investitionen in eine gut funktionierende Infrastruktur. Eine zunehmende Attraktivität von Sport- und Spielstätten unterstreicht den gesellschaftlichen Stellenwert des Sports im Besonderen.
- aufgrund der kurzen Erwerbsdauer von Profisportlern eine für diese Berufsgruppe abgestimmte Form eines Vorsorge- bzw. Pensionsmodells.
- eine entsprechende Therapieunterstützung für Profifußballer seitens der AUVA. Profifußballer unterliegen einer viel höheren Verletzungsgefahr als andere Berufsgruppen. Um die Erwerbstätigkeit der Profisportler zu gewährleisten, sind eigens auf die Bedürfnisse dieser Berufsgruppe abgestimmte Therapie- und Rehabilitationsmaßnahmen der AUVA erforderlich.
- eine transparentere und effizientere Sportförderung.
- eine gezielte finanzielle Förderung von Integrationsmaßnahmen die durch Sportvereine übernommen werden. Gerade die aktuelle Flüchtlingsproblematik beweist die besondere Bedeutung von Sportvereinen im Rahmen langfristiger Integrationsmöglichkeiten. Hier gilt es, Menschen zu fördern und zu entwickeln. Diese Integrationsbemühungen werden sich rasch, nachhaltig und positiv auf das gesellschaftliche Zusammenleben auswirken.

ANTRAG BILDUNG

Eingebracht von **Bundesvorstand**

Der Grundkonsens in der Europäischen Union sowie in Österreich über Bildung als Voraussetzung für erfolgreiche Volkswirtschaft der Zukunft ist fast verdächtig. Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung sowie VertreterInnen der Zivilgesellschaft bekennen sich dazu. Betrachtet man Aussagen von einzelnen RepräsentantInnen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Bildungsinstitutionen näher, so könnten die Unterschiede nicht größer sein. Es werden in der Diskussion über Bildung in Europa und Österreich Floskeln verwendet wie: „Lebenslanges Lernen (Lebensbegleitendes Lernen) wird in Zukunft für die Menschen unerlässlich sein“, „Die Zukunftschance erfolgreicher Volkswirtschaften liegt in der Aus- und Weiterbildung von Menschen“ oder „Die Wirtschaft braucht gut ausgebildete MitarbeiterInnen“! Solche Aussagen hören sich logisch und sehr praxisnah an. Hinterfragt man was hinter solchen Pauschalaussagen steht, werden die Unterschiede sehr schnell klar.

Für uns GewerkschafterInnen ist Bildung ein Grundrecht, das allen Menschen unter gleichen Bedingungen zugutekommen muss. Als Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht für uns der Begriff Bildung weiter als in der aktuellen Diskussion. Natürlich brauchen wir für unsere Kinder die besten Bildungseinrichtungen (z. B. Kindergärten, Schulen und Universitäten), und das Geld, das der Staat in Bildung investiert, muss effizient eingesetzt werden. Bildung geht aber weiter als bis zum Abschluss einer Schule oder eines Studiums.

VertreterInnen der Wirtschaft verstehen darunter günstiges „Humankapital“ für den Arbeitsmarkt zu bekommen, ohne dafür Sorge zu tragen, wie die Ausbildungssysteme in Zukunft finanziert werden.

In der Politik wird die Meinung vertreten, dass Bildung bereits im Vorschulalter ansetzen muss, ohne konkret festzuhalten, wie diese aussehen soll. Wird dadurch nicht bereits im Kindesalter „Humankapital“ für die Wirtschaft erzeugt?

Für uns geht Bildung auch weiter als bis zu allen formalen Abschlüssen, die es gibt. Die Welt um uns herum verändert sich immer schneller, im Berufsleben muss man Schritt halten: Neue Berufe entstehen, andere hören auf zu existieren, die ArbeitnehmerInnen müssen sich ständig anpassen. Berufliche Weiterbildung muss daher viel mehr Aufmerksamkeit bekommen als bisher. Wir können als kleines Land in der globalisierten Welt nur konkurrenzfähig sein, wenn wir bestens ausgebildete Fachkräfte haben, die mit ihrer Arbeit gute Qualität liefern. Das muss den Betrieben etwas wert sein – und das zahlt sich ja auch für die Betriebe aus. Die Arbeiterkammer hat berechnet, dass jeder Euro, den ein Unternehmen in die Weiterbildung der Beschäftigten investiert, vielfach zurückkommt. Berufliche Weiterbildung zahlt sich also für alle aus: für die Unternehmen, für die ArbeitnehmerInnen und für Österreich als Wirtschaftsstandort.

Der universitäre Bereich kämpft mit Überbelegung der Universitäten, langen Studienzeiten und unzureichender finanzieller Ausstattung. In diesem Bereich wird Bildung bereits sehr differenziert gesehen. Bestehen soll nur mehr diejenigen können, welche durch ein Ausleseverfahren dazu berechtigt sind (Zwischenprüfungen, Eingangstest). Der Weg zur Wissensgesellschaft und damit auch zu höherer Bildung für eine große Mehrheit der Bevölkerung, nicht nur für Eliten, ist grundsätzlich ein gewerkschaftspolitisches Ziel, das mit allem Nachdruck weiterverfolgt werden muss.

Solche und ähnlich lautende Aussagen machen die Frage von Bildung und Qualifikation zunehmend auch zu einer Frage der Arbeitsmarktpolitik und wird dadurch auch zu einer relevanten Frage für die Gewerkschaftsbewegung. Bildungspolitik im Konnex mit Sozial- und Wirtschaftspolitik eines Landes ist die Grundlage für den Stellenwert einer Gesellschaft im internationalen Vergleich.

Wir stehen für ein Bildungssystem, das Eigenständigkeit, Persönlichkeitsentwicklung, Kreativität und Innovationen fördert. Für uns gilt es, die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems zu steigern, das Bildungsniveau insgesamt deutlich anzuheben und zugleich die größtmögliche Chancengleichheit für alle zu eröffnen. Deshalb gilt unser Augenmerk auch besonders jenen Gruppen, die bisher weniger Chancen auf höhere Abschlüsse hatten. Wir werden die Zementierung

sozialer Ungleichheit über die ungleiche Verteilung von Bildungschancen und den Ausschluss benachteiligter Gruppen aufbrechen.

Demokratie muss gelernt werden. Wir können von Menschen nicht verlangen, an demokratischen Prozessen zu partizipieren, ohne ihnen ein Grundverständnis des demokratischen Systems mitgegeben zu haben. Politische Bildung ist ein wesentlicher Bestandteil der Emanzipation. Die Möglichkeit an Wahlen teilzunehmen, muss ein wertvolles Gut sein. Deswegen ist ein Unterrichtsgegenstand „Politische Bildung“ in der Pflichtschule zwingend erforderlich.

Berufsausbildung

Wenn die Unternehmen besser ausbilden würden, könnte sich Österreich die eine oder andere Image-Kampagne für die Lehre sparen. Denn viele Jugendliche wollen eine praktische Ausbildung machen, sie entscheiden sich aber oft dagegen, weil die nicht Angeboten oder zu unattraktiv sind. Unternehmen, die gut ausbilden und attraktive Angebote für Jugendliche leisten, haben hingegen keine Probleme. Sie bekommen viele Bewerbungen und können sich ihre Lehrlinge aussuchen.

Bessere Qualität sollte aber mit mehr angebotenen Lehrstellen einhergehen. Die Wirtschaft muss wieder mehr Lehrlinge ausbilden. Die Zahl der Lehrstellen ist seit 1980 um ein Drittel zurückgegangen, gerade 20 Prozent der Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden könnten, tun das auch. Die Zahlen machen klar, dass vor allem auf der Seite der Wirtschaft einiges getan werden muss - sich auf schwache Geburtenjahrgänge auszureden, ist zu wenig und verbessert nichts an der Situation.

Die Lehrausbildung in den Betrieben muss verbessert werden. Die Wirtschaft ruft nach gut ausgebildeten Fachkräften – sie soll diese auch verstärkt ausbilden. Die Ausbildung muss durch Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -förderung begleitet werden. Wir brauchen Bildungspläne mit Bildungszielen, nicht nur in den Berufsschulen, sondern auch für den betrieblichen Teil der Ausbildung. Betriebe, die die Ausbildung verweigern, sollen an den Gesamtkosten der Ausbildung, die für die Gesellschaft anfallen, beteiligt werden. Die Berufsreifeprüfung ist ein Erfolgsmodell, das weiter ausgebaut werden muss. „Lehre mit Matura“ darf kein Angebot für einige wenige sein, sondern der Regelfall. Langfristig soll jeder Lehrling mit dem Lehrabschluss auch die Berufsreifeprüfung ablegen können.

Für mehr Qualität in der Lehrausbildung fordert der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB:

- den Ausbildungsfonds (Fachkräftemilliarde)
- die Einführung einer verpflichtenden Teilprüfung, die auf die Lehrabschlussprüfung angerechnet wird
- mehr Kontrollen über die tatsächliche Ausbildungstätigkeit
- regelmäßige Weiterbildungen der AusbilderInnen
- Weiterer Ausbau von Ausbildungsplätzen im Kommunalen Bereich
- Weitere gezielte Maßnahmen zur Imageverbesserung der Lehrberufe
- Ausweitung des „Top-Jugend“ - Tickets

ANTRAG **GESUNDHEIT**

Eingebracht von **Bundesvorstand**

Die Gesundheitsberufe – bestehend aus den Fachkräften der zahlreichen Professionen, von der Reinigungsfachkraft über Medizinisch Technische Dienste, Medizinische Assistenz Berufe, Technik, IT, Verwaltung, Handwerk, Pflege, bis hin zur Primärärztin – sie alle stehen unermüdlich im Dienst am Mitmenschen. Ob sie nun operieren, betreuen, administrieren oder dafür sorgen, dass im richtigen Augenblick das Notstromaggregat anspringt. Sie sind die wichtigste Ressource des öffentlichen Gesundheitswesens und müssen umfassend geschützt werden, damit sie ihre Aufgaben umfassend erfüllen können.

Dieses Team Gesundheit, diese gewaltige Sammlung an Kompetenz, Fachwissen und Engagement, hat einen Wert – auch einen finanziellen. Ja, die gesamte Öffentliche Gesundheitsversorgung kostet Geld. Offen gesagt, sie nimmt sogar den größten Anteil im Budget eines öffentlichen Haushaltes ein.

Doch im Zentrum des Gesundheitswesens steht der Mensch – ob nun als Patient, Bewohner, Klient oder als Teil des Team Gesundheit. Kein Produkt, keine Ware sondern der Mensch – mit seiner Würde, die im Gegensatz zu Waren oder Produkten mit nichts aufgerechnet werden kann.

Um diese Würde zu bewahren und zu schützen, bedarf es daher mehr als medizinischer Apparate, moderner pharmazeutischer Mittel, einer Diagnose oder diverser fachkundiger Handlungen. Hier braucht es menschliche Zuwendung, einfühlsame Beratung, ein offenes Ohr für die Sorgen nebst der Erkrankung, Unterstützung für ein selbstbestimmtes Handeln und Entscheiden und vieles mehr.

Der Staat hat zu jedem Zeitpunkt die Schwächeren einer Gesellschaft zu schützen. Ob nun die Jugend auf ihrem langen Weg in die Arbeitswelt oder eben die Kranken, Alten und Schwachen. Dieser zwingenden Werteorientierung steht jedoch eine Gewinnorientierung gegenüber. Denn auch im Gesundheitswesen sind mittlerweile Gewinn und Rendite ein Indikator für Erfolg. Eine zentrale Frage muss daher sein, was mit diesem Gewinn zu passieren hat.

Auch die noch in Ausbildung Stehenden leisten einen wichtigen Teil, ohne dem eine Gesundheitseinrichtung, egal ob Krankenhaus oder Pflegeeinrichtungen, nicht funktionieren würde. Als Beispiel werden an Schulen des PflegehelferInnen (Pflegeassistenten), Medizinische Assistenzberufe, Pflegepersonen der allgemeinen-, psychiatrischen und Kinder- und Jugendlichen- Gesundheits- und Krankenpflege ausgebildet. Am FH Campus Wien werden Hebammen, Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, OrthoptistInnen, LogopädInnen, DiätologInnen, Biomedizinische AnalytikerInnen und RadiologietechnologInnen, PhysiotherapeutInnen und ErgotherapeutInnen ausgebildet.

All diese Ausbildungen finden in einem dualen System statt – die Ausbildung teilt sich in einen theoretischen und einen praktischen Teil. Neben dem Erwerb der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse sind die Auszubildenden während des Praktikums eine wichtige Unterstützung im täglichen Arbeitsablauf – sie leisten bereits während ihrer Ausbildung großartige und wertvolle Arbeit, deren Ausmaß und Intensität von der jeweiligen Ausbildungsstufe) abhängt. Wenngleich Schülerinnen und Schülern an den Gesundheits- und Krankenpflegeschoolen ein Taschengeld erhalten, entschädigt dies bei weitem nicht den Arbeitsaufwand - alle anderen erwähnten Auszubildenden der diversen Berufe erhalten weder eine finanzielle Entschädigung noch Sachleistungen für ihre erbrachten Tätigkeiten - Studierende an Fachhochschulen müssen zudem auch Studiengebühren pro Semester entrichten.

Um gewährleisten zu können, dass in dem sich dynamisch verändernden Ausbildungssektor zukünftig Gleichbehandlung gesichert ist, sollen demzufolge alle geleisteten Pflichtpraktika diverser Ausbildungsrichtungen finanziell entschädigt werden. Alle Berufssparten befinden sich in Ausbildung und sind nicht als Ersatzarbeitskräfte heranzuziehen! Zur Erhaltung des österreichischen Gesundheitssystems sind sie jedoch unabdingbar.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Gesundheit darf nicht zur Ware verkommen. Alle Parteien Österreichs müssen sich zu einem Gemeinwohl/einer Daseinsvorsorge die unantastbar vor Gewinninteressen steht, bekennen.
- Der Staat, die Länder und Gemeinden stehen in der Pflicht, gesellschaftliche Solidarität einzufordern. Die BürgerInnen sind daher umfassend zu informieren, der Wert des Gesundheitssystems muss ihnen transparent dargestellt werden, sodass sie zu einer selbstbestimmten und verantwortlichen Entscheidung gelangen können. Und dadurch auch zu einem verantwortungsvollen Umgang mit diesem Gut finden können.
- Die Gesundheitsberufe, mit all ihren zahlreichen Professionen bilden das Fundament der öffentlichen Gesundheitsversorgung. Ihre Mitglieder sind mit den notwendigen Ressourcen auszustatten, um eine würdevolle, umfassende und vor allem menschliche Betreuung, Therapie und Versorgung gewährleisten zu können. Bundesländerspezifische Unterschiede sind bei Schlechterstellung zu hinterfragen und im Sinne der genannten Wertevorstellung anzupassen. Gesundheit muss österreichweit denselben Wert haben.
- Finanzielle Entschädigung aller, zur Absolvierung einer Ausbildung erforderlichen Pflichtpraktika der Medizinisch-Technischen Dienste (MTD), Hebammen, PflegehelferInnen (Pflegeassistenz), Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, Medizinischen Assistenzberufe (MAB) etc.
- Erhalt und Ausbau der Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Krankenpflege, Pflegehilfe (Pflegeassistenz), Medizinischen Assistenzberufen, Hebammen, Medizinisch-Technischen Diensten (MTDs), etc. keinesfalls eine Reduktion der derzeit bestehenden Ausbildungsplätze!

ANTRAG KRANKEN- UND UNFALLVERSICHERUNG DER VERTRAGSBEDIENSTETEN DER OÖ. GEMEINDEN – BEDIENSTETE „ALT“; ÜBERNAHME DURCH DIE KRANKEN- UND UNFALLFÜRSORGE FÜR OÖ. GEMEINDEN

Eingebracht von **LG Oberösterreich**

Alle Vertragsbediensteten, die vor dem 01.01.2001 in den Dienst der Gemeinden getreten sind, sind weiterhin bei der OÖ. Gebietskrankenkasse kranken- und unfallversichert, während alle neu eintretenden Bediensteten bei der Kranken- und Unfallfürsorge für oö. Gemeinden pflichtversichert sind. Da die KFG für ihre Versicherten vielfach bessere finanzielle Abgeltungen und Leistungen als die Gebietskrankenkasse erbringt, sorgt dieser Umstand für Unmut unter den betroffenen Bediensteten VB „Alt“.

Da in Oberösterreich die Kranken- und Unfallfürsorge für oö. Gemeinden sowohl organisatorisch als auch finanziell in der Lage ist, auch alle Gemeindevertragsbediensteten des Schemas VB „Alt“ der OÖ. Gemeinden zu versichern, sollten die rechtlichen Voraussetzungen für diese Übernahme geschaffen werden.

Unter dem Deckmantel der Verwaltungsreform wird durch die Politik immer öfter gefordert, die Krankenkassen und Krankenversicherungsträger zusammen zu legen, ohne dabei zu unterscheiden, welche Krankenversicherungsträger und KFA's gut und welche weniger gut wirtschaften bzw. aufgestellt sind. Dies sorgt für Verunsicherung der Mitglieder über den uneingeschränkten Fortbestand der KFG.

Forderung

Alle Vertragsbediensteten, die vor dem 01.01.2001 in den Dienst der OÖ. Gemeinden eingetreten sind, sollen nach den Bestimmungen der Kranken- und Unfallfürsorge für oö. Gemeinden kranken- und unfallversichert werden. Um dies zu erreichen, sollen in Verhandlungen mit den gesetzgebenden Körperschaften erstens die Rechtspersönlichkeit der KFG und zweitens die bundesgesetzlichen Voraussetzungen für die Übernahme in die Kranken- und Unfallfürsorge für oö. Gemeinden geschaffen werden.

Weiters soll eine dauerhafte gesetzliche Absicherung der Kranken- und Unfallfürsorge für oö. Gemeinden geschaffen werden, dass eine Auflösung ohne Zustimmung der Organe der KFG, insbesondere der Dienstnehmervertretung, nicht möglich ist.

ANTRAG VERBRAUCHERPREISINDEX

Eingebracht von **LG Tirol**

Präambel:

Im Zuge der Gespräche über eine Steuerreform, durch die mittlere Einkommen spürbar steuerlich entlastet werden sollen, wird auch immer wieder ins Treffen geführt, dass bei diesen eine Einkommenserhöhungen de facto nicht spürbar wird, da sie durch die daraus resultierende steuerliche Progressionserhöhung wieder neutralisiert wird und damit seit Jahren de facto Kaufkraft verloren geht. Einkommen bis € 11.000.- jährlich (€ 917.- monatlich) zahlen keine Steuer und werden daher von einer Steuerreform nicht erfasst, sind jedoch von der Inflation am stärksten betroffen. Um diesem Effekt gegenzusteuern, schlägt die Pensionistenabteilung auf Antrag von Kollegen Walter Katzmayr für jeden unselbständigen Einkommensempfänger und Pensionisten einen Kaufkraft sichernden, einkommensspezifischen, neuen Verbraucherpreis-Index vor, der möglichst nach Nettoeinkommensstufen gestaffelt sein soll.

Die Gewerkschaft GdG-KMSfB möge daher auf Grund der Ausführungen und Begründungen beim ÖGB beantragen, dass dieser bei der „Statistik Austria“ die Einführung eines gestaffelten, einkommensspezifischen Verbraucherpreisindex zur Festigung der Kaufkraft in Auftrag gibt, oder aber diesen Auftrag bei der Bundesregierung erwirkt (Sozial- und / oder Wirtschaftsminister).

Forderung:

Der VPI (Verbraucherpreisindex) der Statistik Austria dient seit Jahrzehnten als wichtigste Kennzahl bei Lohnverhandlungen, Mietpreis- und sonstigen Anpassungen. Entwickelt in einer Zeit, als Rechenzeit noch teuer war, gibt es EINEN VPI für alle Einkommensklassen. Er sollte die Gesamtinflation aller Ausgaben der Privathaushalte abbilden. Aber rund ein Viertel dieser Ausgaben werden vom VPI nicht untersucht. In diesem Volumen befinden sich z. B. Eigentumswohnungen und Eigenheime. Gerade in diesem Bereich fanden in den Ballungsräumen (wo rund 50 % der Bevölkerung leben) enorme Preissteigerungen statt, die aber im VPI nicht erfasst werden. Hingegen werden vom VPI die Annuitäten für Immobilien erfasst, die aber nach der Finanzkrise (2008) aufgrund fallender Zinsen günstiger wurden, wodurch der VPI verzerrend und die Inflation beschönigend niedrig gehalten werden konnte.

Die Ausgabenmuster einkommensschwacher und -starker Gruppen unterscheiden sich jedoch dramatisch. So machen etwa Mietkosten oft 40 % aller Ausgaben der Einkommensschwächsten aus, Lebensmittel weitere 30 %, während bei den besser gestellten Haushalten die Miete meist null ausmacht (da sie ein Eigenheim besitzen) und Nahrungsmittel unter 10 % des Einkommens betragen. Steigen nun – wie in den letzten Jahren – Mieten und Nahrungsmittel überdurchschnittlich, so erfasst der VPI dies nicht bzw. nur ungenügend, denn dort machen z. B. Mieten nur zu 4,07 % (im Jahre 2012) des Gesamtindex aus. Bei einem Nettoeinkommen von

€ 1.000,- würde dies eine Miete von monatlich € 40,70 bedeuten, bei netto € 2.000,- monatlich

€ 81,40. Dies sind völlig realitätsfremde Werte.

Da ab September für die nächsten fünf Jahre mit den Vorerhebungen der geänderten Konsumgewohnheiten begonnen wird, sollte der ÖGB im Interesse aller ein sehr wachsames Auge auf diese Vorarbeiten legen, um mögliche „Manipulationen“ von Beginn an auszuschließen.

Fortsetzung auf Seite 32

Dazu ein erklärendes Rechenbeispiel:

(entnommen der Expertise von Univ.Prof. DDR. Jürgen Huber, Innsbruck)

Annahme: Die Preissteigerung eines Jahres betragen bei den Mieten 6 % und der Anstieg bei Lebensmitteln 8 %, während die Inflation in allen anderen Bereichen im Schnitt 1 % beträgt. Die folgende Tabelle zeigt die resultierende Inflation für drei Einkommensgruppen:

Für die 10% der Bevölkerung mit dem niedrigsten Einkommen (bis 1.000,- Euro netto), die 80% mit mittlerem Einkommen (1.000,- bis 2.000,- Euro netto) und die 10% mit dem höchsten Einkommen (über 2.000,- Euro netto).

Einkommen	Anteil an Ausgaben für			Inflation			Einkommensspezifische Inflation
	Miete	Lebensmittel	Anderes	Miete	Lebensmittel	Miete	
Niedrigste	40 %	30 %	30 %	6 %	8 %	1 %	5,1 %
Mittlere	15 %	15 %	70 %	6 %	8 %	1 %	2,8 %
Höchste	0 %	10 %	90 %	6 %	8 %	1 %	1,7 %
VPI derzeit	4 %	13 %	83 %	–	–	–	–

Die einkommensspezifische Inflation errechnet sich am Beispiel der niedrigsten Einkommen folgendermaßen:

Miete:	$6\% \times 0,40 = 2,4\%$
Lebensmittel:	$8\% \times 0,30 = 2,4\%$
Anderes:	$1\% \times 0,30 = 0,3\%$
Summe:	5,1%

Während sich für die höchsten Einkommensbezieher eine geringer wirksame Inflation von nur 1,7% ergibt , wirkt sich für die einkommensschwächsten Haushalte die Inflation mit 5,1% aus, da diese den Großteil ihres Einkommens für die beiden Preistreiber Miete und Lebensmittel aufwenden müssen.

Was hier exemplarisch vorgerechnet wurde, prägt seit Jahren die Realität vieler Menschen – genau deshalb ist die „erlebte Inflation“ viel höher als der VPI. Einkommensspezifische Preisindices könnten hier Bewusstsein und Abhilfe schaffen. Werden diese in der Folge auch in Lohnverhandlungen berücksichtigt, so könnte dies das immer weitere Öffnen der Schere zwischen Arm und Reich endlich stoppen – zum Wohl der Armen, der Gesamtgesellschaft und des sozialen Friedens und Zusammenhalts. Denn, wie oben bewiesen wurde, ist die derzeit gehandhabte Inflationsabgeltung nichts anderes als eine Umverteilung von unten nach oben!

ANTRAG JA ZUR ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

Eingebracht von **KIV/UG**

Die von deutschen WissenschaftlerInnen, GewerkschafterInnen und PolitikerInnen gestartete Initiative für eine 30-Stunden-Wochen ist angesichts der tiefen sozialen und wirtschaftlichen Krise mit dramatisch steigender Arbeitslosigkeit richtig und wichtig.

Gleichzeitig werden im Zuge der Krise Vollzeit Arbeitsplätze abgebaut, während Teilzeit boomt. „Von 2008 bis Ende 2011 sind 33.000 Vollzeitstellen verlorengegangen während die Teilzeitbeschäftigung um 13,3 % um 79.000 Stellen gestiegen ist. Teilzeitarbeit nimmt zu, Vollzeit geht zurück, gleichzeitig werden so viele Überstunden <geschoben>, die uns europaweit einen zweifelhaften Spitzenplatz bei der Länge der Arbeitszeiten beschern. Seit Jahren stagnierende bis rückläufige Reallöhne im unteren und mittleren Bereich zeugen von der massiven Ungleichverteilung bei den Einkommen, die mit der immer ungleicher werdenden Verteilung von Arbeit einhergeht.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher

eine ernsthafte und seriöse Diskussion um eine umfassende Arbeitszeitverkürzung, um die gerechtere Verteilung von Einkommen, Arbeit und damit auch Chancen ist daher auch in der GdG-KMSfB dringend notwendig. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Heranführung des tatsächlichen an das gesetzliche Pensionsantrittsalter. Überlange, unregelmäßige Arbeitszeiten machen krank. Da darf der vorzeitige Pensionsantritt vieler entsprechend gesundheitlich angeschlagener ArbeitnehmerInnen nicht weiter verwundern. Menschenwürdige, kürzere Arbeits- und längere Erholungszeiten sind Voraussetzung für einen späteren Pensionsantritt. Eine einhergehende Neugestaltung der Besoldung ebenfalls.

ANTRAG WIR SAGEN „JA“ ZUR ALTERSTEILZEIT FÜR MITARBEITERINNEN IN KOMMUNEN, LÄNDERN UND GEMEINDEN

Eingebracht von **KIV/UG**

Altersteilzeit soll älteren MitarbeiterInnen einen **gleitenden Übergang in den Ruhestand (Beamte) bzw. in die Pension** (Vertragsbedienstete) ermöglichen und gleichzeitig **Anreize schaffen, die freiwerdenden Arbeitsplätze neu zu besetzen.**

- Bei der **kontinuierlichen Altersteilzeit** (auch Gleichverteilungsmodell genannt) reduzieren die MitarbeiterInnen über den ganzen Zeitraum der Altersteilzeit ihre Arbeitszeit bis auf die Hälfte der ursprünglichen Arbeitszeit.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB setzt sich daher rechtsverbindlich für alle MitarbeiterInnen von Ländern, Bund und Gemeinden ein:

Für ein Gleiten in die Pension bei Gesundheit und ohne Stress bei wertschätzender Wissensübergabe an die nächste MitarbeiterInnengeneration.

ANTRAG DIE ZUKUNFT DER KOMMUNE

Eingebracht von **KIV/UG**

Mehr privat, weniger Staat. Noch immer und trotz vieler schlechter Erfahrungen. Arbeiten und Leistungen werden ausgelagert, um effektiver, billiger, sparsamer zu werden. Annahmen, die sich oft als trügerisch bis falsch erweisen. Externe BeraterInnen, die sich auf die Erfahrung und das Wissen der Bediensteten stützen, liefern dann Expertisen für Einsparungspotential und Privatisierungen.

Alles ist zu teuer, muss billiger werden, der Personaleinsatz muss optimiert werden. Im Vordergrund stehen nicht mehr Angebot und Leistung, sondern die Kosten, die immer zu hoch sind.

Höchste Zeit für ein Umdenken, höchste Zeit für die Gewerkschaft, sich von einseitigen Spargedanken zu lösen und zu definieren, wie die Kommune der Zukunft aussehen soll.

Nicht die Frage nach den Kosten, sondern die Frage nach Notwendigkeit muss in den Vordergrund gerückt werden. Was braucht es für die Gesellschaft, was erwarten wir von der Gesellschaft? Grundversorgungen sind von der Kommune zu leisten – und die Ressourcen dafür sind bereitzustellen. Wenn Vermögen wächst und nur die Verteilung nicht stimmt, dann ist es keine Frage mehr, woher das Geld kommen soll.

Es ist keine Schande Arbeitsplätze zu schaffen!

Die Personalpolitik in den Kommunen zielt häufig darauf ab, die Zahl der Bediensteten zu verringern und das bei steigenden Anforderungen (vermehrte Dokumentation bei gleichem oder weniger Personal) und quantitativen und qualitativen Steigerungen.

Mit der anhaltenden Wirtschaftskrise bleibt auch die Arbeitslosigkeit international auf hohem Niveau. In Österreich nehme das Angebot an Arbeitskräften laut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) schneller zu als das an Arbeitsplätzen. Der aktuelle Trend der steigenden Arbeitslosigkeit dürfte demnach noch bis 2015 oder sogar 2016 fortauern - wobei die Alpenrepublik jedoch weiterhin unter jenen OECD - Ländern mit der geringsten Arbeitslosigkeit ist.

Es wird daher unumgänglich notwendig sein, Arbeitsplätze zu schaffen und nicht zu verringern. Dabei kommt den Kommunen auch zwingend soziale Bedeutung zu, sie kann Standards sichern, Lohndumping verhindern, prekäre Arbeitsverhältnisse ausschließen. Verschleierte Arbeitsverhältnisse, wie Zurechnung zu Sachaufwänden, sind zynisch und jedenfalls sichtbar zu machen und abzuschaffen. Unter diesen Voraussetzungen kann und soll die Kommune wieder mehr auf Eigenleistung setzen und dafür Arbeitsplätze schaffen.

Das Geld liegt nicht auf der Straße

Muss es auch nicht. Es wird kein Weg an Vermögens- und Erbschaftssteuer vorbeiführen. Mit dem Geld ist verantwortungsvoll umzugehen. Spekulationen mit Steuergeldern sind abzulehnen. Kommunen müssen keine Gewinne erzielen, sie müssen ihre Leistungen für die Gesellschaft erbringen. Die Leistungen sind nach gesellschaftlichen und sozialen Notwendigkeiten und nicht nach Einsparungsaspekten zu definieren.

In den Medien sind in hohem Ausmaß Werbeeinschaltungen der Gemeinden zu finden, die oft wenig bis keine Informationen enthalten. Diese Kosten sind offen zu legen, die Einschaltungen auf ihren Informationsgehalt zu überprüfen. Eine Reduzierung dieser Zeitungs- und Zeitschriftenanzeigen wäre jedenfalls vorzunehmen.

Keine Spekulationen

Es kann nicht die Aufgabe von Kommunen sein, mit Steuergeldern zu spekulieren. Die finanziellen Mittel sind dort einzusetzen, wo sie gebraucht werden. Kommunen müssen und sollen nicht gewinnorientiert arbeiten, sie müssen auch keine Gewinne erzielen. Mit Steuergeldern muss verantwortungsbewusst umgegangen werden, Risiken mit oft dubiosen Geldgeschäften können nicht im Sinne der Steuerzahler sein.

Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Belastungen in der Arbeitswelt nehmen zu (z.B. erhöhte Dokumentationspflicht). Da das Personal dafür nicht aufgestockt, bzw. sogar reduziert wird, sind immer mehr Menschen diesen Strapazen nicht mehr gewachsen. Psychische Probleme, Burn-Out, aber auch andere Erkrankungen sind häufige Folgen dieser Entwicklung und führen zu einem Teufelskreis, da für die erkrankten Bediensteten oftmals kein Ersatz vorhanden ist und die Belastung daher weiter wächst. Die Kommune hat gegenüber den Bediensteten Fürsorgepflicht und diese auch wahrzunehmen. Einer Überbelastung kann nur mit ausreichendem Personal begegnet werden. Belastende Situationen sind zu verhindern.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher:

- Bekenntnis zur Eigenleistung und Rückholung bereits ausgegliederter Bereiche
- Schaffung von Arbeitsplätzen mit fairer Bezahlung. Verschleierte personelle Arbeitsleistungen sind transparent zu machen
- Klare Befürwortung von Vermögens- und Erbschaftssteuern
- Deutliche Reduzierung von Werbeeinschaltungen in den Medien
- Keine wie immer gearteten Spekulationen mit Steuergeldern
- Gesundheitsgefährdende Situationen sind zu verhindern. Programme, die nur zum Aushalten von belastenden Arbeitsbedingungen dienen, sind abzulehnen.

ANTRAG **UNTERSTÜTZUNGS- UND BEGLEITFACHKRÄFTE IM BILDUNGS- UND SOZIALBEREICH**

Eingebracht von **KIV/UG**

Die Bedeutung der elementaren Bildungseinrichtungen nimmt im Sozialstaat immer mehr Raum ein. Ein klares Ja zur Bildung und eine damit verbundene notwendige Diskussion um die Menschen, welche Bildung vermitteln ist im Fachbereich AssistentInnen unumgänglich.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB ist aufgefordert, eine österreichweite Diskussion und damit verbundene Verhandlungen mit Politik und DienstgeberInnen ins Laufen zu bringen, welche sich mit der rechtlichen Etablierung eines Berufes für KindergartenassistentInnen auseinandersetzt. Um die berufliche Laufbahn aus einer Einbahnschiene zu bringen, regen wir zu einer gemeinschaftlichen Ausbildung von KindergartenassistentInnen, HeimhelferInnen und WirtschaftshelferInnen von Wohngemeinschaften an sowie einer folglich einheitlichen Berufsbezeichnung von Unterstützungs-/Begleitfachkräften im Bildungs- und Sozialbereich.

ANTRAG MENSCHEN IM SOZIALEN KONTEXT

Eingebracht von **KIV/UG**

Pflegefreistellung, Hospizkarenz und Elternkarenz sowie Papamonat sind wertvolle Errungenschaften eines sozialen Staates, allerdings entspricht die derzeitige Form längst nicht mehr den Anforderungen neuer familiären Gesellschaftsformen.

Weder werden Zeitrahmen und Anrechnungszeiten den komplexen Alltagssituationen gerecht, noch drücken sie eine annähernd gerechte Wertschätzung der dadurch erbrachten Leistung in und für die Gesellschaft aus.

Speziell junge Kinder und ältere Menschen sind anfällig für zahlreiche Erkrankungen und das mehrfach im Jahr, weshalb das Ausmaß der Pflegezeiten zumeist nicht ausreicht. Erschwerend für viele Familien, im Besonderen für AlleinerzieherInnen, ist die Tatsache, dass die Pflegefreistellung nicht anhand der zu betreuenden Personen, sondern der ArbeitnehmerInnen berechnet wird. Dadurch entsteht für Mehrkinderfamilien ein eklatantes Ungleichgewicht im Pflegebedarf.

Karenzierungen im Zusammenhang mit Elternpflichten oder bei der Sterbebegleitung sind ein unverzichtbarer Beitrag im gesellschaftlich sozialen Kontext. Da nicht nur materielle Kosten des Staatswesens eingespart werden, sondern auch ein menschenwürdiger Umgang mit anderen als unabdingbar für einen westlichen Sozialstaat des 21. Jahrhunderts verlangt werden müssen, ist auch eine entsprechend wertschätzende Abgeltung der geleisteten Sozialarbeit zwingend nötig.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher

- Anhebung der Pflegefreistellung von zwei Wochen pro Bediensteter/ Bedienstetem auf zwei Wochen pro Kind bis zu 14 Jahren plus einer Woche für Angehörige höheren Alters unabhängig vom gemeinsamen Haushalt
- bei Eltern- oder Hospizkarenz volle Anrechnungszeiten der vom Dienst freigestellten Zeiten für Vorrückungen, Stichtage und Pensionsansprüche. Es darf durch die Tätigkeit für die Gesellschaft zu keinem Verlust der Einzelpersonen kommen!

ANTRAG NACHWUCHSTAG FÜR FRAUENDOMINIERTER BERUFE

Eingebracht von **KIV/UG**

Berufsorientierung soll gewährleisten, dass Kinder nicht über ihr Geschlecht für künftige Berufe definiert werden, vielmehr müssen wir schon bei den ganz jungen Menschen die Türen für 'andersgeschlechtliche' Jobs öffnen.

Es geht darum, aus traditionellen Strukturen auszubrechen. Eine Sensibilisierung hinsichtlich Nachwuchses in frauendominierten Berufen wie elementarer Bildung, Grundschule, Sekundarstufe 1 bzw. Pflegeberufen zu schaffen, soll zukünftig durch einen Nachwuchstag in Ländern, Kommunen und Gemeinden ermöglicht werden.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher einen wirksamen jährlichen Impulstag der GdG-KMSfB in Ländern, Bund und Gemeinden hinsichtlich sozialer Berufsfelder zum Thema „Rollenverhalten und Lebensplanung“.



ANTRAG INKLUSION UND GESUNDHEIT

Eingebracht von **KIV/UG**

Durch die immer besser werdende Notfalls- und Intensivmedizin steigt die Anzahl der PatientInnen, die dauerhaft und schwerst behindert sind, auch und vor allem im Kinder- und Jugendlichenalter.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher diesem Umstand Rechnung zu tragen und Einrichtungen zu schaffen, die die Betreuung dieser PatientInnen gewährleisten, bzw. in den vorhandenen Einrichtungen / Spitälern das Personal dahingehend aufstocken, dass dem erheblichen Mehraufwand bei derartigen PatientInnen gerecht wird.

ANTRAG MENSCHEN FÜR MENSCHEN IM GESUNDHEITSBEREICH

Eingebracht von **KIV/UG**

Mit dem demographischen Wandel und der erfreulichen Entwicklung des längeren Lebens nimmt die gesundheitliche Vorsorge, die medizinische Versorgung als auch die geriatrische Betreuung von Menschen immer mehr Raum ein. Um diesen Aufgaben im Sozialstaat nach besten Wissen und Gewissen nachzukommen ist ausreichendes Personal über alle Fachausrichtungen dringen notwendig. Die Bautätigkeit rund um Spitäler ist zu wenig. Ein Haus ohne personelle Ressourcen ist weder den PatientInnen noch den Fachkräften würdig.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert daher ein generelles Aufstocken des Personalstandes im Gesundheitsbereich sowie ein Aufsperrn neuer Einrichtungen nur unter den so neu berechneten Personalressourcen.

RESOLUTION DER FRAUENABTEILUNG

BESOLDUNG

Bezahlung sollte nie die einzige Motivation für eine berufliche Tätigkeit sein. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, bedarf es vor allem Wertschätzung und der Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen. Einen wesentlichen Teil der für Erfolg essentiellen Wertschätzung bildet eine gerechte Entlohnung. Im wirtschaftlichen Bereich eines Unternehmens ist der Erfolg leicht an dem Gewinn zu messen, hierfür benötigt man ausschließlich die Gegenüberstellung von Kosten und Einnahmen. Aber wie sieht das in einem Bereich aus, der ein ganzes Land am Laufen hält? Woran messe ich den Erfolg im Gesundheitswesen, in der Bildung der Jüngsten oder der Sauberkeit und Ordnung eines Landes? Zeigen nicht eben diese Bereiche maßgebende Verantwortung für die Lebensqualität des Landes und der Gesellschaft. Und doch wird gerade bei diesen Tätigkeiten unaufhörlich mit Einsparungen gedroht.

1. Faire Gehaltserhöhungen – Wertschätzender Umgang

Ohne Beschäftigte in den Gemeinden und deren Betrieben würde es Chaos und Stillstand in Österreich geben. Es wären viele Leistungen für die Gemeinschaft gefährdet, wie z.B.: Sicherheit und Ordnung, Kinderbildungseinrichtungen oder die Versorgung im Gesundheitswesen.

Es muss endlich Schluss sein mit dieser absurden Darstellung der „faulen“ Beamtin bzw. eines solchen Beamten oder der/des „Ärmelschonerbeamtin/beamten“. Ohne unsere Leistungen wäre dieses Land nicht lebenswert. Wir verdienen Wertschätzung und faire Entlohnung!

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Die Dienst- und ArbeitgeberInnen mögen in der öffentlichen Meinungsbildung für eine Anerkennung der Leistungen ihrer Beschäftigten eintreten.
- Jedes Jahr verpflichtende faire Gehaltserhöhungen

2. Einkommenstransparenz

Derzeit geben z. B. Arbeitsplatzbeschreibungen oder Stellenprofile keine Auskunft über die zu erwartenden Mehrdienstleistungen oder die faktisch zu erwartende Einkommenshöhe. Insbesondere Frauen zögern wegen ihrer privaten Verpflichtungen (Familie, Haushalt etc.) sich für höher bewertete Dienstposten zu bewerben, wenn sie nicht vorab die zu erwartenden Mehrdienstleistungen bzw. Arbeitszeiten planen können. Das zu erwartende Gesamteinkommen soll für Bewerberinnen und Bewerber transparent kommuniziert werden.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Bei allen bestehenden und zukünftigen Besoldungssystemen ist bei Bekanntmachung offener Stellen bei jeder Neu- und Nachbesetzung eines Dienstpostens neben der Postenbewertung auch die gesamte Einkommensstruktur bekanntzugeben (z.B. Nebengebühren, Zulagen etc.).

3. Frühkarenz

Männliche Bedienstete haben seit 2011 im öffentlichen Dienst einen Rechtsanspruch für die Inanspruchnahme der Väterfrühkarenz. Die Zeit der Väterfrühkarenz ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Eltern-Karenz zu behandeln. Dies bedeutet, dass es keine Fortzahlung der Bezüge gibt und eine Aliquotierung der Sonderzahlungen vorgenommen wird.

Der Nationalrat hat im Mai 2015 eine Änderung im Dienstrecht des öffentlichen Dienstes vorgenommen und den „Papamonat“ in einen „Frühkarenzurlaub“ umgewandelt, welchen auch gleichgeschlechtliche Paare in Anspruch nehmen können. Gleichzeitig soll für Personen, die ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

adoptieren oder in unentgeltliche Pflege nehmen, die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs geschaffen werden.

Diese Bestimmung wurde mit der Bezeichnung „Frühkarenz“ in der Dienstordnung sowie Vertragsbedienstetenordnung der Gemeinde Wien übernommen. Gleichzeitig wurde das Alter des Kindes, welches adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen wird, auf das siebente Lebensjahr angehoben.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Rasche gesetzliche Umsetzung für alle Beschäftigten
- Einführung einer bezahlten Frühkarenz
- Ausdehnung auf Personen, die Kinder in entgeltliche Pflege nehmen
- Keine Aliquotierung der Sonderzahlungen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nach der Frühkarenz ein Rückkehrrecht auf ihren Arbeitsplatz zu gewähren

4. Abgeltung von Mehrstunden für Teilzeitbeschäftigte

Unter Mehrstunden für Teilzeitbeschäftigte wird jene Arbeitszeit verstanden, die zwischen der vertraglich vereinbarten bzw. der kollektivvertraglich verkürzten Arbeitszeit und der gesetzlichen Normalarbeitszeit liegt. Deren Abgeltung erfolgt grundsätzlich zuschlagsfrei.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Die bundesgesetzlichen Bestimmungen über die Abgeltung von Mehrstunden mit einem mindestens 25%igen Zuschlag (§ 19d Abs.3a Arbeitszeitgesetzes) ist verpflichtend für alle Landes- und Gemeindebedienstete österreichweit umzusetzen.

5. Zügige Nachbesetzung von frei werdenden Dienstposten

An vielen Beispielen hat sich in der Vergangenheit positiv gezeigt, dass durch Überschneidung von nachzubesetzenden Dienstposten ein nahtloser Wissenstransfer erfolgen und dadurch die Produktivität gesteigert werden kann. Um die im Dienststand verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser und schneller zu entlasten sowie die neuen Kolleginnen und Kollegen schneller in den Arbeitsprozess einzugliedern, ist eine zügige Nachbesetzung vorzunehmen.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Alle freiwerdenden Dienstposten sind sofort nachzubesetzen!

6. Volle Anrechnung von Karenzzeiten beim Vorrückungstichtag bzw. auf das Besoldungsdienstalter und die Jubiläumszuwendung

Die aktuellen Bestimmungen lauten, dass ein Karenzurlaub, im Anschluss an eine Eltern- Karenz nach dem Mutterschutzgesetz gewährt wird zur Betreuung

- a) eines eigenen Kindes oder
- b) eines Wahl- oder Pflegekindes oder
- c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des (der) Bediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er (sie) und (oder) dessen Ehegattin bzw. deren Ehegatte aufkommt, bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes, mit dem Tag des Wiedereintritts des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam wird.

Auch für die Ermittlung des Stichtages für Jubiläumszuwendungen wird eine solche „Anschlusskarenz“ nur zur Hälfte angerechnet.

Eine volle Anrechnung von Karenzzeiten wäre wiederum ein Schritt zur Gleichberechtigung von Frauen und Män-

nen in der Berufswelt. Betreuung von Kindern, behinderten Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sollten in der Verrückung keine Hemmung darstellen.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Zeiten einer Karenz die zur Betreuung eines Kindes oder zur Pflege eines Angehörigen in Anspruch genommen werden (Frühkarenz, Pflegekarenz, Hospizkarenz) sind zur Gänze auf alle dienstzeit- und besoldungsabhängigen Ansprüche anzurechnen und in den Landesgesetzen umgehend umzusetzen.

BILDUNG

Bildung ist die wesentlichste Grundlage für die Zukunft. Mit Bildung bestimmen wir unsere Zukunft und auch die Zukunft unseres Staates.

1. Sprachliche Förderung als Grundlage für Aus- und Weiterbildung

Um den Kindern eine positive Schullaufbahn zu ermöglichen, muss für alle Kinder mit sprachlichen Defiziten vermehrt eine Unterstützung durch qualifiziertes Personal im Vorschul- und Grundschulbereich angeboten werden.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Eine regelmäßige sprachliche Förderung und Beobachtung der sprachlichen Fortschritte jedes Kindes ab Eintritt in die Bildungsstätte, und bei Bedarf eine gezielte Förderung zur Aufhebung der Sprachdefizite
- ### **2. Einheitliches Bundesrahmengesetz für elementarpädagogische Einrichtungen und Horte**
- Die Wichtigkeit der Forderungen für einheitliche Standards zur qualitätsvollen und individuellen Bildung muss auch für den Hortbereich Gültigkeit haben.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Der Antrag der Bundesfrauenkonferenz 2011 zur Schaffung eines Bundesrahmengesetzes für elementarpädagogische Einrichtungen und Horte muss weiterhin behandelt werden.

3. Politische Bildung

In vielen Schulstufen findet derzeit keine verpflichtende Information, Aufklärung und Auseinandersetzung mit politischen Inhalten statt. Politische Bildung ist jedoch ein wichtiger Teil einer guten Schulausbildung.

Vor allem in Zeiten, in denen SchülerInnen und Lehrlinge das Wahlalter erreichen, muss über die verfassungsrechtlichen Grundlagen, über die aktuelle politische Situation und die Programme der zur Wahl stehenden Parteien usw. informiert werden.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Politische Bildung soll in allen Schulstufen intensiviert werden, vor allem ab der 9. Schulstufe.

4. Ausbildung weiterhin in öffentlicher Hand – Ausbildungsgarantie

Die Städte und Gemeinden sind große Anbieter im Bereich Ausbildung – ob Lehre oder Gesundheitsberufe. Bisher war die Gewerkschaft der Gemeinbediensteten – Kunst, Medien, Sport und freie Berufe immer bestrebt, Ausbildungsplätze zu schaffen und sie zu erhalten.

Städte und Gemeinden müssen in die Pflicht zur Ausbildung genommen werden. Sie müssen Vorbildwirkung haben und aktiv an der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit im Sinne einer Ausbildungsgarantie mitwirken. Das heißt, dass alle Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr die Möglichkeit haben eine Ausbildung, entweder Schule oder Lehre, zu absolvieren.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Erhaltung und Ausbau qualitativer (sowie integrativer) Lehrstellenplätze im Bereich der Städte und Gemeinden
- Erhalt der Ausbildungsplätze sowie des europaweit größten Ausbildungsangebots in Gesundheitsberufen

5. Erlass der Studiengebühr

Dadurch, dass akademische Ausbildung in vielen Bereichen immer mehr gewünscht wird, muss auch jeder/jedem die Möglichkeit dieser Ausbildung gegeben werden. Das heißt: alle akademischen Lehrgänge, ob Universität oder Fachhochschulen, sollen kostenfrei angeboten werden.

Dies muss auch für das Nachholen von Schulabschlüssen gelten.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Erlass der Studiengebühr bei akademischen Lehrgängen und Schulabschlüssen beim zweiten Bildungsweg sowie bei Mindeststudienzeit mit entsprechendem Toleranzrahmen

FAIRNESS BERUF / FAMILIE

Wir vertreten den Grundsatz der Entscheidungsfreiheit für beide Geschlechter. Die entsprechenden Gesetze schaffen gleiche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frau und Mann.

Jedoch geht nach wie vor jener Elternteil in Karenz, dessen finanzieller Verlust geringer ist. Vermehrt arbeiten Frauen in Teilzeit, weil eine adäquate und leistbare Kinderbetreuung vielerorts nicht ausreichend vorhanden ist. Auch die Pflege naher Angehöriger ist überwiegend noch immer in Frauenhand!

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert Rahmenbedingungen, die eine Gleichstellung von Frau und Mann sicherstellt.

1. Verbesserungen bei Familienhospizkarenz und Pflegefreistellung

Bei der Familienhospizkarenz muss beim schwerst erkrankten Kind ein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen bestehen, um Anspruch auf Betreuung bis zu neun Monaten pro Anlassfall zu haben. Bei getrennt lebenden Elternteilen hat somit nur derjenige Elternteil Anspruch auf Familienhospizkarenz, der mit dem schwerst erkrankten Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Eine einheitliche, gesetzliche Umsetzung in allen Bundesländern in Bezug auf den Entfall des Begriffs „gemeinsamer Haushalt“ bei der Pflegefreistellung für Kinder
- Entfall des Begriffs „gemeinsamer Haushalt“ bei Familienhospizkarenz für schwerst erkrankte Kinder
- Entfall des Begriffs „gemeinsamer Haushalt“ bei der Pflegefreistellung naher Angehöriger

2. Novellierung der Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

Erfreulicherweise besteht seit 2014 die gesetzliche Möglichkeit der Pflegekarenz und Pflegeteilzeit.

Bei der Inanspruchnahme von Pflegekarenz besteht lt. Arbeitsrechtsänderungsgesetz (ARÄG) nur ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld. Diese Karenzzeit verringert aber größtenteils dienstzeitabhängige Ansprüche.

Nicht einzusehen ist, dass auf Pflegekarenz und Pflegeteilzeit kein Rechtsanspruch besteht.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz
- Rechtsanspruch auf Pflegeteilzeit
- Volle Anrechnung der Zeit der Pflegekarenz als Dienstzeit für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche

3. **Verbesserung bei der erweiterten Pflegefreistellung**

Der Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß von einer Woche besteht für die Pflege naher Angehöriger. Ein Rechtsanspruch auf die erweiterte Pflegefreistellung (zusätzliche zweite Woche) besteht nur dann, wenn das Kind noch nicht 12 Jahre alt ist und neuerlich pflegebedürftig krank wird. Bei der Erkrankung aus demselben Anlassfall wird die zusätzliche Woche Pflegefreistellung nicht gewährt.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Erweiterte Pflegefreistellung unabhängig vom Anlassfall
- Erweiterte Pflegefreistellung bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des Kindes

GESUNDHEITSWESEN

Die Gesundheit ist das höchste Gut. Die Erhaltung des öffentlichen Gesundheitssystems hat deshalb oberste Priorität. Voraussetzung ist daher die Schaffung dafür notwendiger Rahmenbedingungen.

Dazu gehören:

Strukturelle Voraussetzungen von Seiten der Dienst- und ArbeitgeberInnen. Erforderliche qualitative und quantitative Personalausstattung sowie kontinuierliche und rechtzeitige Prävention.

1. **Maßnahmen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Neben mehrmals bereits geforderten verpflichtenden Maßnahmen für flächendeckende Prävention und Gesundheitsförderung in den Dienststellen, ist es aufgrund der demographischen Entwicklung höchst an der Zeit, zusätzlich spezielle Maßnahmenpakete für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Unter dem Motto „Arbeit lebbar machen“ müssen unterschiedliche und aufeinander abgestimmte Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten
- Verlässlichkeit des Dienstplans
- die Schaffung alternsgerechter Arbeitsplätze
- auf die Organisationseinheit bezogene Dienstpostenaufstockung, spätestens ab einem Teamdurchschnittsalter von 45 Jahren
- längere Ruhephasen, mehrere Pausen
- Einteilung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse im Hinblick auf spezielle familiäre Umstände (z. B. für Alleinerziehende, Aus-, Fort- und Weiterbildung)
- die Verteilung der Tätigkeiten
- das Verständnis zwischen „Alt und Jung“ am Arbeitsplatz fördern
- Arbeitszeitverkürzung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr bei vollem Lohnausgleich
- zusätzliche Einführung einer verpflichtenden „Gesundheitswoche“ zur Verbesserung der Erholungsphasen und für gesundheitsfördernde Maßnahmen

2. **Gratisimpfung FSME für das gesamte Personal das auch im Außenbereich Tätigkeiten durchführt**

Wir sehen es als Verpflichtung der Dienst- und ArbeitgeberIn an, gesundheitliche Vorsorge zu treffen und fordern daher die FSME Impfung kostenlos zu ermöglichen.

Der 2. Bundfrauenkongress der GdG-KMSfB fordert:

- kostenlose FSME Impfung für alle oben angeführten Beschäftigten

3. Keine Gewalt am Arbeitsplatz

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kundinnen- bzw. Kundenkontakt sind zunehmend Aggressionen oder sogar physischer und psychischer Gewalt ausgesetzt.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- dass die Dienst- und ArbeitgeberIn ihre Fürsorgepflicht dahingehend wahrnimmt, dass sie in regelmäßigen Abständen einen Bericht über die getroffenen Schutzmaßnahmen erstellt und die Maßnahmen einer regelmäßigen Evaluierung unterzogen werden
 - über den Bericht und die Evaluierung sind die Personalvertretung wie der Betriebsrat in geeigneter Form und umfassend zu informieren
 - dass die Dienst- und ArbeitgeberIn sich nach außen aktiv dazu bekennt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Übergriffen jeder Art zu schützen sind. Es darf jedoch keinesfalls den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Lösung dieser Problematik überantwortet werden
 - es ist unter Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten ein Sicherheitskonzept zu erstellen, das Maßnahmen zur Erhöhung der persönlichen und räumlichen Sicherheit sowie regelmäßige Schulungen vorsieht
- ### 4. Umsetzung der Registrierung aller „nicht ärztlichen Gesundheitsberufe“ durch die Bundesarbeitskammer
- Eine EU-Richtlinie schreibt die Registrierung ab dem Jahr 2015 definitiv vor. Die Registrierung bringt Qualitätssicherung, Transparenz und 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 (im Juli 2013 im Nationalrat und Bundesrat beschlossen) bis jetzt nicht kundgemacht werden konnte, da im Nachhinein zwei Bundesländer einen Einspruch getätigt haben.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- die rasche Umsetzung der Registrierung aller „nicht ärztlichen Gesundheitsberufe“ durch die Bundesarbeitskammer
- ### 5. Stopp bei befristeten Verträgen im MTD, DMTF, MAB und Hebammenbereich
- Alle Menschen müssen Chancen auf einen sicheren Arbeitsplatz haben, der ihnen eine Zukunftsperspektive bietet. Die Beschäftigten der oben genannten Berufsgruppen weisen seit über 2 Jahren auf ihre prekäre Arbeitsplatzsituation hin. Eine Gefährdung der zu versorgenden Patientinnen und Patienten bzw. Bewohnerinnen und Bewohnern ist damit nicht auszuschließen. Wir benötigen ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Entschärfung der „Befristungsproblematik“. Es besteht sofortiger Handlungsbedarf, um die Patientinnen- bzw. Patientenversorgung durch diese Berufsgruppen weiterhin sicherzustellen.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- ordentliche Beschäftigungsverhältnisse ohne Zeitablauf mit Zukunftschancen für alle Menschen
- Vergabe unbefristeter Dienst- und Arbeitsverträge
- Befristungen sollen seitens der Dienst- und ArbeitgeberIn nicht als „Erziehungsmaßnahmen“ eingesetzt werden.
- einen übergeordneten Dienstpostenpool (Dienstpostenreserve) für die am stärksten durch die Befristungsproblematik betroffenen Berufsgruppen. Dies ist notwendig, um einerseits die Rechte der Beschäftigten zu wahren und andererseits, um das von der Dienst- und ArbeitgeberIn geforderte Leistungsspektrum für die PatientInnenversorgung weiterhin anbieten zu können
- Personalbedarfsberechnungen, die das geforderte Leistungsspektrum auch abbilden. Dazu müssen Aufgaben, die häufig als sogenannte Nebentätigkeiten definiert werden (Praxisanleitung, Vertretungstätigkeit, Projektarbeit, Besprechungen, etc.), endlich in den Berechnungen
- adäquat berücksichtigt werden

- Durchlässigkeit bei den Berufsausbildungen inklusive verstärkter Förderung von Aus-,Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- mehr Aufstiegschancen und Entwicklungsmöglichkeiten

SOZIALES

Der Begriff „soziales Netzwerk“ wurde vor 25 Jahren soziologisch geprägt und bezeichnete Interaktionsgeflechte, die auf persönlichen Kontakten aufbauten. Das gesellschaftliche Leben spielte sich in der Familie, im Freundes-Bekanntenkreis sowie im Arbeitsalltag, usw. ab.

Durch ein gut aufgestelltes soziales Netzwerk können die Beteiligten Hilfe und Unterstützung durch andere erhalten oder diese gewähren.

Gerade das Arbeits- und Dienstrecht betrifft einen Bereich, der besonders stark gesellschaftliche Anforderungen und Entwicklungen reflektiert und daher einem stetigen Wandel unterworfen ist. So sind etwa weitere Maßnahmen zur Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt wiederholt Gegenstand gewesen. Novellierungen von Gesetzen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, waren in den letzten Jahren von Notwendigkeit.

1. Bezugsvorschüsse

Bezugsvorschüsse der Arbeit- und DienstgeberIn sind ein wichtiges Instrument für Beschäftigte, die in akute finanzielle Engpässe geraten.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- ein ausreichendes finanzielles Kontingent für die Beschäftigten bereit zu stellen

2. Eigenleistung vor Fremdleistung

Eigenleistung ist eine wichtige Maßnahme gegen Privatisierungstendenzen.

Sie bietet Schutz und Absicherung von (vorwiegend) frauendominierten Berufen und Einsatzbereichen.

Gebraucht werden rasch strukturelle und finanzielle Maßnahmen, um gesellschaftlich wertvolle Arbeitsplätze in den Bereichen Bildung, Gesundheitsversorgung, Altenpflege, Kinderbetreuung, öffentlicher Verkehr, Energieversorgung, thermische Gebäudesanierung und Gemeindedienstleitungen zu finanzieren – und zwar in Eigenleistung! Eigenleistung bedeutet Identifikation mit dem Betrieb, eine Kontinuität im Kundinnen- und Kunden- bzw. Patientinnen- und Patientenkontakt, mit vertrauensbildenden Komponenten.

Aufgaben des Gemeinwohls dürfen nicht privaten DienstleisterInnen überlassen werden, das bezieht sich auch auf einzelne Berufe und/oder Dienstleistungen, um zu sichern, dass sie auch zukünftig von allen Bevölkerungsschichten in Anspruch genommen werden können.

Fremdvergabe von Leistungen ist überwiegend mit Kostensteigerungen für die Bevölkerung verbunden. Die Gewinne werden privatisiert und die Verluste belasten die Allgemeinheit.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Eigenleistung vor Fremdvergabe
- Insourcing bereits ausgelagerter Leistungen, sichere Arbeitsplätze erhalten beziehungsweise zu schaffen
- Stopp der Unterwanderung sozialer Errungenschaften
- Qualitätssicherung durch unbefristete Dienstverhältnisse, die eine Identifikation mit der Arbeitsstelle ermöglichen
- Arbeitsplatzsicherheit und Vollbeschäftigung unter planbaren und gesicherten Bedingungen für Frauen und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Schutz vor Armut
- Verhinderung jeglicher Schlechterstellung von Personalvertreterinnen und Personalvertretern, Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Jugendvertrauenspersonen sowie Jugendvertrauensrätinnen und Jugendvertrauensräten durch Umstrukturierung/Privatisierung.

3. Arbeitszeitverkürzung

Die Zahl der Arbeitslosigkeit steigt ständig, besonders junge Menschen sind von der Arbeitslosigkeit betroffen. Für fast alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich wurden in den vergangenen Jahren Kollektivverträge abgeschlossen, die eine Normalarbeitszeit von weniger als 40 Stunden wöchentlich festlegen. Für die Gemeindebediensteten ist jedoch immer noch die 40-Stunden Woche Realität.

Durch die Verkürzung der Arbeitszeit soll die Arbeitslosigkeit bekämpft, der Jugendarbeitslosigkeit entgegengewirkt und die Erhaltung und Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze gefördert werden.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Arbeitszeitverkürzung mit Einkommen zum Auskommen, um die Kaufkraft zu steigern, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und den Lebensstandard zu erhalten

4. Mehr Lebensqualität am Arbeitsplatz

Gesunde und humane Arbeitsplätze müssen neben Vollbeschäftigung ein vorrangiges Ziel in der Arbeitswelt sein. Einsparungen erfolgen immer zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Der Arbeitsdruck darf nicht noch mehr gesteigert werden, denn gute Arbeitsbedingungen sind ein wesentlicher Faktor der Produktivität und auch der Lebensqualität.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- belastende Arbeitsbedingungen durch geeignete Maßnahmen auszugleichen und Nachbesetzungen umgehend und rasch zu veranlassen
- Beibehaltung von Supervisionen bei Beschäftigten mit belastendem Kundinnen- und Kundenverkehr
- maßgeschneiderte Weiterbildungen
- verstärkte verpflichtende Einbindung der Arbeitsmedizinerinnen und
- –mediziner, Arbeitspsychologinnen und –psychologen, diverser Fachleute, etc.
- flexible, der Altersstruktur angepasste dienststelleninterne Umstrukturierungen
- Dienststelleninternen und – externen Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitswechsel auf Wunsch der Beschäftigten
- das bestehende Nebengebührensysteem ermöglicht vielfach einen Aufgabenwechsel (auch bei krankheitsbedingtem Wechsel) nur unter gravierenden Einkommenseinbußen. Daher sollen entlohnungsrelevante Maßnahmen wie z.B. Einschleifregelungen, Abfederungsmodelle getroffen werden

5. Teilzeitbeschäftigung

Die ständig steigende Zahl von Teilzeitarbeitsplätzen in den Städten und Gemeinden ist vor allem für Frauen – und hier für Alleinerzieherinnen – besonders problematisch. Teilzeitbeschäftigte werden vermehrt und zum Teil sehr kurzfristig als Vertretung für Vollzeitkräfte eingesetzt. Diese kurzfristigen Dienstplanänderungen verhindern die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- zur Erlangung eines höheren Beschäftigungsausmaßes müssen vakante Voll- und Teilzeitarbeitsplätze zuerst jenen Teilzeitbeschäftigten, die in den jeweiligen Städten und Gemeinden Dienst versehen, angeboten werden

6. Anrechnung von Kindererziehungszeiten:

Für Zeiträume der Kindererziehung ab 1.1.2005 besteht für die ersten vier Jahre ab der Geburt des Kindes (bei Mehrlingsgeburten für die ersten fünf Jahre ab der Geburt) eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung. Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2015 - 1.694,39 € monatlich und wird jährlich angepasst.

Erwerbstätige, deren Einkommen unter der Bemessungsgrundlage bzw. Beitragsgrundlage liegen (überwiegend Frauen), verlieren mit der derzeitigen Regelung massiv.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Mindestanrechnung des Medianeinkommens in den ersten vier (fünf bei Mehrlingsgeburten) Lebensjahren des Kindes, für alle Einkommen unter der Bemessungsgrundlage/Beitragsgrundlage für die Pension

7. Therapie auf Krankenschein

In den letzten Jahren sind Erkrankungen der Psyche kontinuierlich im Ansteigen. Vor allem die Bereiche Depression, Angsterkrankungen und Erschöpfungsdepressionen betreffen immer mehr Menschen, die schnelle und umgehende Hilfe benötigen. Der Alltag kann nicht mehr bewältigt werden und es drohen existenzielle Notlagen. Ein zielführender Weg ist, neben der Behandlung durch diverse Psychopharmaka, eine unterstützende Psychotherapie. Nach wie vor stellt sich die Situation aber so dar, dass die limitierten Kassenverträge für Psychotherapie meist bereits Ende Februar für das restliche Jahr vergeben sind. Therapie ohne Zusatzkosten ist nur in sehr geringerem Umfang vorhanden und den Betroffenen noch immer nicht ausreichend bekannt. Kompetente fachliche Hilfe steht somit nur jenen offen, die über ausreichend finanzielle Ressourcen verfügen.

Gerade psychische Ausnahmesituationen führen dazu, dass der Alltag nicht mehr bewältigt und die Anforderungen des Berufs nicht mehr erfüllt werden können. Arbeitslosigkeit und existenzielle Nöte sind die Konsequenz aus dieser prekären Situation. Menschen fallen für lange Zeit aus dem Arbeitsprozess heraus.

Mit einem umgehenden und kostenneutralen Zugang zu adäquater Therapie könnten diese Folgen massiv abgeschwächt werden. Bei zielgerichteter Behandlung würden ebenfalls die Anzahl und die Dauer der Krankenstände massiv verkürzt werden.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- keine Limitierung von Therapie auf Krankenschein
- umgehender Ausbau von Beratungsstellen
- Aufklärungsarbeit zur Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen und Informationen für Betroffene durch Kampagnen
- Hilfe bei psychischen Problemen für Kinder und Jugendliche
- verpflichtende Schulungen für Führungskräfte

8. Suchtprävention

Psychische Belastungen, Arbeitslosigkeit und die soziale Situation sind häufige Auslöser für Suchterkrankungen. Menschen mit Suchtproblemen verlieren meist die Kontrolle über den Substanzkonsum und entwickeln eine Suchterkrankung mit Selbst- und Fremdschädigungen wie z.B. körperliche Folgeschäden, Suizid und Suizidversuche, Gewalt, Verkehrsunfälle, finanzieller Ruin, Familienzerwürfnisse, etc.

Der 2. Bundeskongress der GdG-KMSfB fordert:

- Suchtprävention muss einen hohen Stellenwert in der Sozial- und Gesundheitspolitik erhalten
- nachhaltige Aufklärung zum Thema Suchtprävention im Schulunterricht
- Wahrnehmung der Fürsorgepflicht der Dienst- und ArbeitgeberIn ausgeweitet auf noch nicht anerkannte Suchterkrankungen



2. BUNDESKONGRESS – 18.–20. NOVEMBER 2015



ANTRAG **ÄNDERUNG DER GESCHÄFTSORDNUNG**

Eingebracht von **Bundesvorstand**

Laut Vorschlag auf den Seiten 52–80.

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)~~ Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom 4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014 5. November 2014

§ 1 Name, Sitz und Vertretung der Gewerkschaft

<p>(1) Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten - Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) gehört - gegebenenfalls als teilrechtsfähige Gewerkschaft - dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) an. Sie vertritt auf der Basis freiwilliger Mitgliedschaft die Interessen aller Bediensteten des Aktiv- oder Ruhestandes in den Gemeinden, Städten, gemeindeeigenen Unternehmen und kommunalen öffentlichen Einrichtungen - unabhängig davon in welchem Eigentumsverhältnis diese sich befinden. Der GdG-KMSfB obliegt weiters die spezifisch berufliche Interessenvertretung der künstlerisch, journalistisch, programmgestaltend, technisch, graphisch, kaufmännisch, administrativ, pädagogisch, unselbständig oder freiberuflich Tätigen und Schaffenden in den Bereichen Kunst, Medien, Audio, Video, Erziehung, Bildung, Sport, Wellness und Gesundheit sowie der in den Berufen dieser Bereiche in Ausbildung Stehenden.</p>	<p>(1) <u>youunion die Daseinsgewerkschaft Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)</u> gehört - gegebenenfalls als teilrechtsfähige Gewerkschaft - dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) an. Sie vertritt auf der Basis freiwilliger Mitgliedschaft die Interessen aller Bediensteten des Aktiv- oder Ruhestandes in den Gemeinden, Städten, gemeindeeigenen Unternehmen und kommunalen öffentlichen Einrichtungen - unabhängig davon in welchem Eigentumsverhältnis diese sich befinden. Der GdG-KMSfB<u>youunion</u> obliegt weiters die spezifisch berufliche Interessenvertretung der künstlerisch, journalistisch, programmgestaltend, technisch, graphisch, kaufmännisch, administrativ, pädagogisch, unselbständig oder freiberuflich Tätigen und Schaffenden in den Bereichen Kunst, Medien, Audio, Video, Erziehung, Bildung, Sport, Wellness und Gesundheit sowie der in den Berufen dieser Bereiche in Ausbildung Stehenden.</p>
<p>(2) Die GdG-KMSfB ist eine überparteiliche, aber nicht unpolitische Organisation, die von Fraktionen und Wählergruppen getragen wird. Sie hat durch die Einbindung in das Netzwerk von ÖGB, Arbeiterkammern und internationale Interessenvertretungen Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse.</p>	<p>(2) Die GdG-KMSfB<u>youunion</u> ist eine überparteiliche, aber nicht unpolitische Organisation, die von Fraktionen und Wählergruppen getragen wird. Sie hat durch die Einbindung in das Netzwerk von ÖGB, Arbeiterkammern und internationale Interessenvertretungen Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse.</p>
<p>(3) Die GdG-KMSfB ist grundsätzlich dezentral - in jedem Bundesland bzw. in jeder Organisationseinheit kann somit individuell auf die Bedürfnisse der Mitglieder eingegangen werden. Auf Grund von organisatorischen bzw. verwaltungstechnischen Erfordernissen, können auch Verwaltungseinheiten zentral organisiert werden.</p>	<p>(3) Die GdG-KMSfB<u>youunion</u> ist grundsätzlich dezentral - in jedem Bundesland bzw. in jeder Organisationseinheit kann somit individuell auf die Bedürfnisse der Mitglieder eingegangen werden. Auf Grund von organisatorischen bzw. verwaltungstechnischen Erfordernissen, können auch Verwaltungseinheiten zentral organisiert werden.</p>
<p>(4) Die Zentrale der GdG-KMSfB hat ihren Sitz in Wien und ist nicht auf finanziellen Gewinn ausgerichtet.</p>	<p>(4) Die Zentrale der GdG-KMSfB<u>youunion</u> hat ihren Sitz in Wien und ist nicht auf finanziellen Gewinn ausgerichtet.</p>
<p>(5) Die Vertretung nach außen erfolgt durch die/den Vorsitzende/n oder durch eine/n ihrer/seiner StellvertreterInnen oder durch eine/n der Leitenden ReferentInnen. Rechtsgeschäfte sind unter Beachtung der Geschäftsordnung der GdG-KMSfB sowie auch allfälliger organisierender Regelungen firmenmäßig zu zeichnen.</p>	<p>(5) <u>a.</u> Die Vertretung nach außen erfolgt durch die/den Vorsitzende/n, oder durch eine/n ihrer/seiner StellvertreterInnen oder durch eine/n der Leitenden ReferentInnen <u>im Verhinderungsfall betraut sie/er eine/n Vorsitzende/n-StellvertreterIn oder eine/n Leitende ReferentIn mit ihrer/seiner Vertretung. Rechtsgeschäfte sind unter Beachtung der Geschäftsordnung der GdG-KMSfB sowie auch allfälliger organisierender Regelungen firmenmäßig zu zeichnen.</u></p>
	<p><u>b.</u> Rechtsgeschäfte sind unter Beachtung der Geschäftsordnung der youunion sowie auch allfälliger organisierender Regelungen firmenmäßig zu zeichnen. Von einer Landes- oder Hauptgruppe getätigte Rechtsgeschäfte und Zuwendung an Dritte bedürfen, sofern sie die Summe von 70.000 EURO</p>

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)GdG-KMSfB~~ ~~youngion~~ Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. September 2014**

	<p><u>überschreiten, jedenfalls der vorherige Genehmigung durch die Vorsitzendenkonferenz der youngion. Teilbeträge bzw. kleinere Einzelbeträge mit dem selben Geschäftspartner/Dritten sind zusammenzurechnen.</u></p>
<p>(6) Die FunktionärInnen der GdG-KMSfB werden von den Mitgliedern analog der jeweils geltenden Wahl- und Geschäftsordnung in die jeweiligen Gremien nach demokratischen Wahlgrundsätzen gemäß § 17 gewählt. Die Jugend und die PensionistInnen haben ein Recht auf Vertretung in den Organen und Gremien.</p>	<p>(6) Die FunktionärInnen der GdG-KMSfByoungion werden von den Mitgliedern analog der jeweils geltenden Wahl- und Geschäftsordnung in die jeweiligen Gremien nach demokratischen Wahlgrundsätzen gemäß § 17 gewählt. Die Jugend und die PensionistInnen haben ein Recht auf Vertretung in den Organen und Gremien.</p>
<h3>§ 2 Aufgaben der Gewerkschaft</h3>	
<p>(1) Gemäß §§ 3 und 9 der Statuten und der §§ 1 bis 5 der Geschäftsordnung des ÖGB ergeben sich für die GdG-KMSfB folgende Aufgaben:</p>	<p>(1) Gemäß §§ 3 und 9 der Statuten und der §§ 1 bis 5 der Geschäftsordnung des ÖGB ergeben sich für die GdG-KMSfByoungion folgende Aufgaben:</p>
<p>a. Sie hat die Verpflichtung, den vom ÖGB angestrebten Zweck und die ihm zukommenden Aufgaben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches zu erfüllen und die hierfür notwendigen Einrichtungen zu schaffen.</p>	
<p>b. Sie hat dabei auf die allgemeinen gewerkschaftlichen Interessen Rücksicht zu nehmen und Angelegenheiten, die über den Rahmen ihres eigenen Wirkungskreises hinausgehen, im Einvernehmen mit dem ÖGB und seinen Organen und Gremien durchzuführen bzw. an ihn abzutreten.</p>	
<p>c. Sie ist in Verfolgung ihres Zweckes zu einem kräftvollen Mitwirken an der sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Weiterentwicklung Österreichs, zur Wahrung der Unabhängigkeit und Neutralität unseres Landes, zur Bekämpfung des Faschismus und aller anderen politisch totalitären Formen, welche die Demokratie in Frage stellen, zur Mitarbeit an der Sicherung des Weltfriedens, des sozialen Friedens und der sozialen Sicherheit in einer globalisierten Welt sowie zum unentwegten Kampf um die Hebung der Lebensstandards der von der GdG-KMSfB zu vertretenden Dienst- und ArbeitnehmerInnen des Aktiv- oder Ruhestandes sowie zur Sicherung der Daseinsvorsorge für alle BürgerInnen berufen und verpflichtet.</p>	<p>c. Sie ist in Verfolgung ihres Zweckes zu einem kräftvollen Mitwirken an der sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Weiterentwicklung Österreichs, zur Wahrung der Unabhängigkeit und Neutralität unseres Landes, zur Bekämpfung des Faschismus und aller anderen politisch totalitären Formen, welche die Demokratie in Frage stellen, zur Mitarbeit an der Sicherung des Weltfriedens, des sozialen Friedens und der sozialen Sicherheit in einer globalisierten Welt sowie zum unentwegten Kampf um die Hebung des Lebensstandards der von der GdG-KMSfByoungion zu vertretenden Dienst- und ArbeitnehmerInnen des Aktiv- oder Ruhestandes sowie zur Sicherung der Daseinsvorsorge für alle BürgerInnen berufen und verpflichtet.</p>
<p>d. Das Eintreten für eine humane Arbeitswelt, die Führung der gewerkschaftlichen Aktionen zur Herbeiführung günstiger Dienst- und Arbeitsverhältnisse, die Mitwirkung an der Erschließung und Sicherung von Arbeitsmöglichkeiten, die Mitwirkung an der Erlassung von Gesetzen dienst-, arbeits-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Bestimmungen der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Art; die Vereinbarung von (Einzel-)Kollektivverträgen sowie betrieblichen Zusatzvereinbarungen mit den Dienst- und ArbeitgeberInnen oder</p>	

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten~~ – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB youngion Die Daseinsgewerkschaft
beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

<p>ihrer Vertretung sowie die Führung von Unterhandlungen in Streitfällen aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis, die Erhebung, Sammlung und Verwertung statistischen Materials, die Mitwirkung bei der Schaffung einer wahren Wirtschafts- und Betriebsdemokratie sowie die Verwirklichung des wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechtes;</p>	
<p>e. Die Wahrung, Verbesserung und den Ausbau des gesamten Arbeitnehmer- und Bedienstetenschutzes sowie der Gesundheitsförderung;</p>	
<p>f. Die Nominierung von VertreterInnen in öffentliche Körperschaften sowie Mitwirkung bei Wahlen in sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Einrichtungen durch Erstellung und Unterstützung von KandidatInnenlisten und dergleichen;</p>	
<p>g. Die Herausgabe von Publikationen und Druckschriften fachlicher Art, ferner die Veröffentlichungen von statistischen Daten auf volkswirtschaftlichem, sozialem oder dienst- und arbeitsrechtlichem Gebiet, Informationen im Wege von Plakaten, Filmen, elektronischer Medien und dergleichen;</p>	
<p>h. Die Schaffung und Verwaltung von Kurs- und Bildungseinrichtungen, Mitwirkung und Vertretung in Kuratorien und öffentlichen Lehranstalten, die im Interesse des beruflichen Nachwuchses liegen. Die Abhaltung von Fachkursen, Vorträgen über wissenschaftliche, volkswirtschaftliche, soziale, dienst- bzw. arbeitsrechtliche und andere Themen;</p>	
<p>i. Die Schulung der Vertrauenspersonen und BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und JugendvertrauensrätInnen und -personen, Behindertenvertrauenspersonen sowie FunktionärInnen. Die Vorbereitung und Durchführung von Versammlungen und Veranstaltungen öffentlicher und geschlossener Form - diese können sich im Bedarfsfall nach sektoralen und/oder territorialen Kriterien gliedern. Die Aus- und Weiterbildung von Gewerkschaftsmitgliedern in allen Gewerkschaftstragen und -angelegenheiten, wobei die Vereinbarkeit von Funktion, Familien- und Betreuungspflichten der Mitglieder und FunktionärInnen berücksichtigt werden muss;</p>	
<p>j. Die Mitwirkung an der Freizeiteggestaltung, Schaffung, Führung und Verwaltung der hierzu notwendigen Einrichtungen;</p>	
<p>k. Die Gewährung von unentgeltlichem Rechtsschutz in allen aus Dienst- und Werkverträgen sowie freien Dienst- und Arbeitsverhältnissen und aus der Zugehörigkeit zum ÖGB entspringenden Streitfällen und in Disziplinarangelegenheiten sowie die Führung und Vertretung hieraus entspringender Beschwerden (Klagen, Rechtsmittel etc.) vor Verwaltungsbehörden, Gerichten und Schiedsgerichten. Die näheren Voraussetzungen sind in den Durchführ-</p>	<p>k. Die Gewährung von unentgeltlichem Rechtsschutz in allen für <u>Ansprüche</u> aus Dienst- und Werkverträgen sowie freien Dienst- und Arbeitsverhältnissen und <u>für</u> aus der Zugehörigkeit zum ÖGB entspringenden Streitfällen und <u>sowie</u> in Disziplinarangelegenheiten sowie die Führung und Vertretung hieraus entspringender Beschwerden (Klagen, Rechtsmittel etc.) vor Verwaltungsbehörden, Gerichten und Schiedsgerichten. Die näheren Voraus-</p>

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB union Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

rungsbestimmungen zum Rechtsschutzregulativ festgelegt;	setzungen sind im ÖGB-Rechtsschutzregulativ sowie in den Durchführungsbestimmungen zum Rechtsschutzregulativ festgelegt;
l. Die Unterstützung der Mitglieder auf Grund der Unterstützungsordnung nach Maßgabe der vorhandenen Mittel, jedoch ohne Rechtsanspruch;	
m. Die Pflege und Vertiefung der Beziehungen sowie die Zusammenarbeit zu internationalen Gewerkschaftsorganisationen, insbesondere zum Internationalen Gewerkschaftsbund, dem Europäischen Gewerkschaftsbund, den internationalen Berufssekretariaten und den einzelnen Gewerkschaften der anderen Staaten, im Rahmen von EU-Programmen und darüber hinaus.	

§ 3 Abteilungen und Aufgabenbereiche

- (1) Die Besorgung der im Sinne des § 2 gelegenen gemeinsamen Angelegenheiten und Aufgaben für die Frauen und die Jugend unter den Mitgliedern obliegt der Frauen- bzw. der Jugendabteilung.
- (2) Die Zusammensetzung und der Wirkungsbereich der Abteilungen werden vom Bundesvorstand festgelegt. Sie sind in der Besorgung ihrer Angelegenheiten und Aufgaben dem Bundesvorstand verantwortlich.

§ 3 Abteilungen und Aufgabenbereiche

(3) Der Aufgabenbereich „KMSfB“:

(3) Der Aufgabenbereich „KMSfB“:

a. Dieser Organisationseinheit obliegt die spezifisch berufliche Interessenvertretung der künstlerisch, journalistisch, programmgestaltend, technisch, graphisch, kaufmännisch, administrativ, pädagogisch, unselbständig oder freiberuflich Tätigen und Schaffenden in den Bereichen Kunst, Medien, Audio, Video, Erziehung, Bildung, Sport, Wellness und Gesundheit sowie der in den Berufen dieser Bereiche in Ausbildung Stehenden.

a. Dieser Organisationseinheit obliegt die spezifisch berufliche Interessenvertretung der künstlerisch, journalistisch, programmgestaltend, technisch, graphisch, kaufmännisch, administrativ, pädagogisch, unselbständig oder freiberuflich Tätigen und Schaffenden in den Bereichen Kunst, Medien, Audio, Video, Erziehung, Bildung, Sport, Wellness und Gesundheit sowie der in den Berufen dieser Bereiche in Ausbildung Stehenden.

b. Der Aufgabenbereich KMSfB kann in Sektionen aufgliedert werden. Diese haben das Recht, sich nach eigenen interessenspezifischen Notwendigkeiten zu organisieren. Diese Organisationsstrukturen werden vom Bundesvorstand der GdG-KMSfB beschlossen.

b. Der Aufgabenbereich KMSfB kann in Sektionen aufgliedert werden. Diese haben das Recht, sich nach eigenen interessenspezifischen Notwendigkeiten zu organisieren. Diese Organisationsstrukturen werden vom Bundesvorstand der GdG-KMSfB beschlossen.

§ 4 Organe

(1) Die Organe der GdG-KMSfB sind:

(1) Die Organe der **GdG-KMSfB union** sind:

- a. Der Bundeskongress;
- b. Der Bundesvorstand;
- c. Das Präsidium;

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)~~ ~~GdG-KMSfB~~ ~~youngion~~ Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

<p>d. Die Vorsitzendenkonferenz;</p> <p>e. Die Kontrollkommission;</p> <p>f. Die Schiedskommission;</p> <p>g. Die neun Landesvorstände.</p> <p>(2) Einem Organ bzw. Gremium der Gewerkschaft darf nur ein Mitglied der Gewerkschaft angehören. Dieses Mitglied muss außerdem gewählter/ VertreterIn der von der GdG-KMSfB zu vertretenden Dienst- und ArbeitnehmerInnen des Aktiv- oder Ruhestandes sein. Von dieser Voraussetzung kann der Bundesvorstand befreien. Anträge an Organe und Gremien müssen spätestens 48 Stunden vor Sitzungsbeginn bei der dem Vorsitzenden des jeweiligen Organs bzw. Gremiums in schriftlicher bzw. elektronischer Form eingelangt sein.</p> <p>(3) Der Frauenanteil in den Organen und Gremien der GdG-KMSfB - mit Ausnahme der Vorsitzendenkonferenz gemäß § 10 (1) - wie auch der Anteil der Frauen bei Delegierungen von stimmberechtigten Mitgliedern in Organe und Gremien der GdG-KMSfB muss - nach Einbeziehung der jeweiligen Landesfrauenvorsitzenden - verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl der delegierenden bzw. nominierenden Stelle entsprechen. Sollte der Anteil der Frauen bei Delegierungen in Organe und Gremien der GdG-KMSfB - aus welchen Gründen auch immer - nicht erreicht werden, so ist vor der Normierung in das jeweilige Organ bzw. Gremium mit der Bundesfrauenabteilung der GdG-KMSfB Rücksprache zu halten.</p> <p>(4) Die Funktionsdauer der Organe und Gremien dauert in der Regel vier Jahre, sofern in den Statuten bzw. den Geschäftsordnungen nichts anderes bestimmt wird.</p> <p>(5) Die laufenden Geschäfte werden auf Grund der Weisungen des Bundesvorstandes, des Präsidiums und der Vorsitzendenkonferenz vom Bundessekretariat der GdG-KMSfB besorgt. Dieses Sekretariat wird von der/dem Vorsitzenden geleitet. Die/Der Vorsitzende erlässt auch die Geschäftsanteilung und die Geschäftsordnung des Bundessekretariates. Die/Der Vorsitzende ist bei der Durchführung dieser Aufgaben dem Präsidium, der Vorsitzendenkonferenz und dem Bundesvorstand verantwortlich.</p> <p>(6) Minderheitsfraktionen müssen in den Organen und Gremien der GdG-KMSfB - außer diese Geschäftsordnung sieht eine andere Regelung vor - entsprechend ihrem Stimmverhältnis zu der mandatsstärksten Fraktion vertreten sein. Zur</p>	<p>(2) Einem Organ bzw. Gremium der Gewerkschaft darf nur ein Mitglied der Gewerkschaft youngion angehören. Dieses Mitglied muss – <u>außer diese Geschäftsordnung sieht eine andere Regelung vor</u> - außerdem gewählter/ VertreterIn der von der GdG-KMSfB youngion zu vertretenden Dienst- und ArbeitnehmerInnen des Aktiv- oder Ruhestandes sein. Von dieser Voraussetzung kann der Bundesvorstand befreien. Anträge an Organe und Gremien müssen spätestens 48 Stunden vor Sitzungsbeginn bei der/dem Vorsitzenden des jeweiligen Organs bzw. Gremiums in schriftlicher bzw. elektronischer Form eingelangt sein.</p> <p>(3) Der Frauenanteil in den Organen und Gremien der GdG-KMSfB youngion - mit Ausnahme der Vorsitzendenkonferenz gemäß § 10 (1) - wie auch der Anteil der Frauen bei Delegierungen von stimmberechtigten Mitgliedern in Organe und Gremien der GdG-KMSfB youngion muss - nach Einbeziehung der jeweiligen Landesfrauenvorsitzenden - verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl der delegierenden bzw. nominierenden Stelle entsprechen. Sollte der Anteil der Frauen bei Delegierungen in Organe und Gremien der GdG-KMSfB youngion - aus welchen Gründen auch immer - nicht erreicht werden, so ist vor der Normierung in das jeweilige Organ bzw. Gremium mit der Bundesfrauenabteilung der GdG-KMSfB youngion Rücksprache zu halten.</p> <p>(4) Die Funktionsdauer der Organe und Gremien dauert in der Regel vier <u>fünf</u> Jahre, sofern in den Statuten bzw. den Geschäftsordnungen nichts anderes bestimmt wird.</p> <p>(5) Die laufenden Geschäfte werden auf Grund der Weisungen des Bundesvorstandes, des Präsidiums und der Vorsitzendenkonferenz vom Bundessekretariat der GdG-KMSfB youngion besorgt. Dieses Sekretariat wird <u>welches</u> von der/dem Vorsitzenden geleitet <u>wird</u>. Die/Der Vorsitzende erlässt auch die Geschäftsanteilung und die Geschäftsordnung des Bundessekretariates. Die/Der Vorsitzende ist bei der Durchführung dieser Aufgaben dem Präsidium, der Vorsitzendenkonferenz und dem Bundesvorstand verantwortlich.</p> <p>(6) Minderheitsfraktionen müssen in den Organen <u>Bundesorganen</u> und Gremien der GdG-KMSfB youngion - außer diese Geschäftsordnung sieht eine andere Regelung vor - entsprechend ihrem Stimmverhältnis zu der mandatsstärksten</p>
---	--

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft~~
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

Berechnung ist das Gesamtwahlergebnis aller Wiener Hauptgruppen und Landesgruppen maßgebend. Für Mandatstelle ist ein Mandat zu vergeben, wenn die erste Dezimale größer als vier ist (Minderheitenklausel).

ten Fraktion vertreten sein. ~~Zur Berechnung~~Hierfür ist das Gesamtwahlergebnis aller Wiener Hauptgruppen und Landesgruppen ~~maßgebend~~zu errechnen und hiervon der prozentuale Stimmenanteil pro Fraktion zu ermitteln. Für Mandatstelle ist ein Mandat zu vergeben, wenn die erste Dezimale größer als vier ist (Minderheitenklausel).

§ 5 Fraktionen und wahlwerbende Gruppierungen

(1) Die GdG-KMSfB ist - wie der ÖGB - überparteilich. Die Willensbildung erfolgt durch die Mitglieder der Organisation. Fraktionen und wahlwerbende Gruppierungen gewährleisten den notwendigen weltanschaulichen Spielraum und haben eine wesentliche Bedeutung für die Existenz und Stärke eines einheitlichen ÖGB und dessen Teil- bzw. Fachgewerkschaften. Der § 5 (2) bis (4) regeln die Aufgaben, die Anerkennung und die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten von Fraktionen.

(1) Die ~~GdG-KMSfB~~yunion ist - wie der ÖGB - überparteilich. Die Willensbildung erfolgt durch die Mitglieder ~~der Organisation~~. Fraktionen und wahlwerbende Gruppierungen gewährleisten den notwendigen weltanschaulichen Spielraum und haben eine wesentliche Bedeutung für die Existenz und Stärke eines einheitlichen ÖGB und dessen Teil- bzw. Fachgewerkschaften. Der § 5 (2) bis (4) regeln die Aufgaben, die Anerkennung und die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten von Fraktionen.

(2) Den Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

a. Die Unterstützung der Beschlüsse und Zielsetzungen der GdG-KMSfB;

a. Die Unterstützung der Beschlüsse und Zielsetzungen der ~~GdG-KMSfB~~yunion;

b. Mitgliederwerbung und Mitgliederbetreuung;

c. Die Durchführung gewerkschaftspolitischer Bildungsarbeit;

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

(3) Eine wahlwerbende Gruppierung wird als GdG-KMSfB-Bundesfraktion anerkannt, wenn diese:

(3) Eine wahlwerbende Gruppierung wird als ~~GdG-KMSfB~~yunion-Bundesfraktion anerkannt, wenn diese:

a. In eigenen Geschäfts- und Fraktionsordnungen - die dem Bundesvorstand zur Kenntnis zu bringen sind - das Bekenntnis zur Demokratie und einem überparteilichem ÖGB definiert hat;

b. Mindestens insgesamt 3,5 % der gültigen Stimmen bei allen in der letzten Funktionsperiode des Bundeskongresses stattgefundenen Wahlen von Organisationen und Gremien der GdG-KMSfB erreicht hat;

b. Mindestens insgesamt 3,5 % der gültigen Stimmen bei allen in der letzten Funktionsperiode des Bundeskongresses stattgefundenen ~~Wahlen~~Gewerkschaftswahlen von Organen und Gremien der ~~GdG-KMSfB~~yunion erreicht hat;

c. Bei allen diesen Wahlen unter einer einheitlichen Bezeichnung und in mindestens zwei Bundesländern kandidiert hat;

c. Bei ~~allen~~diesen Wahlen ~~Gewerkschaftswahlen~~ unter einer einheitlichen Bezeichnung (wobei Namenszusätze möglich sind) und in mindestens zwei Bundesländern kandidiert und jeweils ein Mandat erreicht hat;

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)~~GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. September 2014**

<p>d. Mindestens in einem Landesvorstand der GdG-KMSfB vertreten ist;</p> <p>e. Zumindest ein gemeinsames Organ bzw. Gremium auf Bundesebene, (z. B. Bundesvorstand oder dgl.) hat;</p> <p>f. Der Nachweis der Erfüllung der Anerkennungskriterien obliegt der antragstellenden Gruppierung.</p>	<p>d. Mindestens in einem Landesvorstand der GdG-KMSfB yunion vertreten ist;</p> <p>e. Zumindest ein gemeinsames Organ bzw. Gremium auf Bundesebene (z. B. z. B. Bundesvorstand Vorstand oder dgl.) hat;</p>
<p>(4) Finanzielle Unterstützung für anerkannte Fraktionen:</p> <p>Die anerkannten Bundesfraktionen können für die Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 5 (2) angemessene finanzielle Förderungen erhalten.</p>	
<p>§ 6 Der Bundeskongress</p>	
<p>(1) Der Bundeskongress ist das höchste Organ der GdG-KMSfB und setzt sich zusammen aus:</p>	<p>(1) Der Bundeskongress ist das höchste Organ der GdG-KMSfB yunion. Er ist eine Delegiertenversammlung im Sinne des Vereinsgesetzes und setzt sich zusammen aus:</p>
<p>a. Den Delegierten der Wiener Hauptgruppen und der Landesgruppen;</p>	
<p>b. Den Mitgliedern des Bundesvorstandes;</p>	
<p>c. Den Mitgliedern der Kontrollkommission.</p>	
<p>(2) Die im Abs. (1) unter lit. b. Genannten haben beim Tagesordnungspunkt „Entlastung des Bundesvorstandes“ beratende Stimme. Kooptierte Mitglieder des Bundesvorstandes und die unter Abs. (1) lit. c. Genannten haben generell beratende Stimme.</p>	
<p>(3) Die delegierenden Stellen können bis zu einem Viertel der Zahl der auf sie entfallenden Delegierten zusätzlich - aus dem Kreis von gewählten Funktionärinnen - Gastdelegierte ohne Stimmrecht nominieren. Zudem kann der Bundesvorstand die Zulassung von weiteren Gastdelegierten und Zuhörerinnen ohne Stimmrecht beschließen.</p>	
<p>(4) Dem Bundeskongress obliegt:</p>	
<p>a. Die Beschlussfassung über die Geschäfts- und Wahlordnung des Bundeskongresses;</p>	
<p>b. Die Beschlussfassung über die Geschäftsordnung der GdG-KMSfB;</p>	<p>b. Die Beschlussfassung über die Geschäftsordnung der GdG-KMSfB yunion;</p>
<p>c. Die Beschlussfassung über die an den Bundeskongress gestellten Anträge und über die vom Bundesvorstand an den Bundeskongress vorzulegenden</p>	

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft~~
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

Geschäftsberichte;	
d. Die geheime Wahl des Präsidiums wobei mindestens eine Frau als Vorsitzende bzw. Vorsitzender/ Stellvertreterin nach Einbindung der GdG-KMSfB-Frauenabteilung zu wählen ist;	d. Die geheime Wahl des Präsidiums wobei mindestens eine Frau als Vorsitzende bzw. Vorsitzender/ Stellvertreterin nach Einbindung der GdG-KMSfB yunion-Frauenabteilung zu wählen ist;
e. Die Bestätigung der von den Wiener Hauptgruppen und Landesgruppen gemäß § 8 (2) und (5) entsandten Mitgliedern;	
f. Die Wahl bzw. Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kontrollkommission;	
g. Die Wahl bzw. Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder der Schiedskommission gemäß § 13 (1) bis (3);	
h. Die Entgegennahme des Berichtes der Kontrollkommission und die Entlassung des abtretenden Bundesvorstandes;	
i. Die Entscheidung über Berufungen gegen Beschlüsse des Bundesvorstandes, mit der der Ausschluss eines Mitgliedes ausgesprochen wird.	i. Die Entscheidung über Berufungen gegen Beschlüsse des Bundesvorstandes, mit der der Ausschluss eines Mitgliedes ausgesprochen wird. <u>i. Die Bestätigung der von den Landesgruppen, Wiener Hauptgruppen, der Hauptgruppe VIII und Fraktionen entsandten Mitglieder des neu zu konstituierenden Bundesvorstandes.</u>
(5) Der Bundeskongress ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend sind.	
(6) Der Bundeskongress fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmengleichheit gilt als Ablehnung des Antrages. Wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten es verlangen, ist über einen Antrag geheim abzustimmen. Die Geschäftsordnung ändernde Beschlüsse und Beschlüsse, welche die Auflösung der GdG-KMSfB bzw. deren Fusion oder Zusammenschluss mit einer Gewerkschaft des ÖGB betreffen, müssen mit Zweidrittelmehrheit der anwesenden stimmberechtigten Delegierten des Bundeskongresses beschlossen werden, wobei mindestens drei Viertel der stimmberechtigten Delegierten anwesend sein müssen.	(6) Der Bundeskongress fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmengleichheit gilt als Ablehnung des Antrages. Wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten es verlangen, ist über einen Antrag geheim abzustimmen. Die Beschlüsse, welche die Änderung der Geschäftsordnung zur Folge haben <u>Gesetzänderung ändernde Beschlüsse</u> und Beschlüsse, welche die Auflösung der GdG-KMSfB yunion bzw. deren Fusion oder Zusammenschluss mit einer Gewerkschaft des ÖGB betreffen, müssen mit Zweidrittelmehrheit der anwesenden stimmberechtigten Delegierten des Bundeskongresses beschlossen werden, wobei mindestens drei Viertel der stimmberechtigten Delegierten anwesend sein müssen.
(7) Anträge an den Bundeskongress können von den Wiener Hauptgruppen, den Landesgruppen, der Frauenabteilung, der Jugendabteilung, den Aufgabebereichen, den anerkannten Bundesfraktionen und dem Bundesvorstand selbst bis zu einem vom Bundesvorstand festzusetzenden Termin eingebracht werden. Diese müssen spätestens eine Woche vor dem Bundeskongress - wenn möglich in elektronischer Form - den Delegierten zugestellt bzw. zur Kenntnis gebracht wer-	(7) Anträge an den Bundeskongress können von den Wiener Hauptgruppen, der Hauptgruppe VIII , den Landesgruppen, der Frauenabteilung, der Jugendabteilung, den Aufgabebereichen , den anerkannten Bundesfraktionen und dem Bundesvorstand selbst, <u>welcher den Bundeskongress einberufen hat</u> , bis zu einem vom Bundesvorstand festzusetzenden Termin <u>schriftlich (auch in elektronischer Form) eingebracht werden</u> . Diese müssen <u>sollten</u> spätestens eine

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten~~ – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress** am **2. September 2014** **5**
September 20. November 2014 **5**

den.	Woche vor dem Bundeskongress – wenn möglich in elektronischer Form – den Delegierten gestellt bzw. zur Kenntnis gebracht werden. <u>Initiativanträge können gemäß der Geschäftsordnung zum Bundeskongress eingebracht werden.</u>
§ 7 Einberufung und Delegierte zum Bundeskongress	
(1) Der Bundeskongress wird vom Bundesvorstand nach Bedarf, spätestens innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren, einberufen.	
(2) Der Bundesvorstand ist verpflichtet, einen außerordentlichen Bundeskongress einzuberufen, wenn mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes oder fünf Landesvorstände oder die VertreterInnen von einem Viertel der Mitglieder der GdG-KMSfB dies verlangen.	(2) Der Bundesvorstand ist verpflichtet, einen außerordentlichen Bundeskongress einzuberufen, wenn mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes oder fünf Landesvorstände oder die VertreterInnen von einem Viertel der Mitglieder der GdG-KMSfB yunion dies verlangen.
(3) Die Anzahl der stimmberechtigten Delegierten der Wiener Hauptgruppen I bis VI sowie VIII und Landesgruppen beim Bundeskongress darf 300 nicht überschreiten. Die Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen sind ihrer Stärke entsprechend zu berücksichtigen. Soweit hierbei diese Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen im Verhältnis zu ihrer Gesamtstärke nicht vertreten sind, sind ihnen noch weitere Delegierte zuzuteilen.	(3) Die Anzahl der stimmberechtigten Delegierten der Wiener Hauptgruppen I bis VI sowie , <u>der Hauptgruppe VIII</u> und Landesgruppen beim Bundeskongress darf 300 nicht überschreiten wird durch Beschluss des Bundesvorstandes festgelegt. Die <u>Fraktionen Minderheitsfraktionen</u> und wahlwerbenden Gruppierungen sind <u>ihrer prozentuellen Stimmenanteil</u> . ihre Stärke gemäß § 4 (6) entsprechend zu berücksichtigen. Soweit hierbei diese <u>Minderheitsfraktionen</u> und wahlwerbende Gruppierungen im Verhältnis zu ihrer Gesamtstärke nicht vertreten sind, sind ihnen noch weitere Delegierte zuzuteilen.
(4) Die Wiener Hauptgruppen I bis VI sowie VIII und jede Landesgruppe entscheiden so viele Delegierte, als sie Mitglieder im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitglieder der GdG-KMSfB yunion vereinen. Bruchteile ab 0,5 werden voll gerechnet. Jede Wiener Hauptgruppe und Landesgruppe entsendet jedoch mindestens zwei Delegierte, wobei in jedem Fall eine Frau delegiert werden muss.	(4) Die Wiener Hauptgruppen I bis VI sowie , <u>die Hauptgruppe VIII</u> und jede Landesgruppe entscheiden so viele Delegierte, als sie Mitglieder im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitglieder der GdG-KMSfB yunion vereinen. Bruchteile ab 0,5 werden voll gerechnet. Jede Wiener Hauptgruppe und Landesgruppe entsendet jedoch mindestens zwei Delegierte, wobei in jedem Fall eine Frau delegiert werden muss.
(5) Die Zuteilung der Delegierten der Landesgruppen - ausgenommen Wien - erfolgt über Beschluss der Landesvorstände.	
(6) Jeder/ stimmberechtigte Delegierte muss ein/e von GdG-KMSfB-Mitgliedern gewählter/ FunktionärIn der GdG-KMSfB sein.	(6) <u>In Wien haben die Hauptgruppen das Vorschlagsrecht. Die Hauptgruppen I bis VI sowie die Hauptgruppe VIII entsenden ihre Delegierten gemäß § 7 (4). Der Jugendabteilung und der Hauptgruppe VII – PensionistInnen - stehen jeweils 15 stimmberechtigte Delegierte zu. Jeder/ stimmberechtigte Delegierte muss ohne von GdG-KMSfB-Mitgliedern gewählter/ FunktionärIn der GdG-KMSfB sein.</u>
(7) In Wien haben die Hauptgruppen das Vorschlagsrecht. Die Hauptgruppen I bis VI sowie VIII entsenden ihre Delegierten gemäß § 7 (4). Der Jugendabteilung und der Hauptgruppe VII - PensionistInnen - stehen jeweils 15 stimmberechtigte	(7) <u>Jeder/ stimmberechtigte Delegierte muss ein/e von yunion-Mitgliedern gewählter/ FunktionärIn der yunion sein. In Wien haben die Hauptgruppen das Vorschlagsrecht. Die Hauptgruppen I bis VI sowie VIII entsenden ihre Delegier-</u>

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)GdG-KMSfB younion Die Daseinsgewerkschaft~~
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Änderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

Delegierte zu.	ten gemäß § 7 (4). Der Jugendabteilung und der Hauptgruppe VII – Pensionistinnen – stehen jeweils 15 stimmberechtigte Delegierte zu.
§ 8 Der Bundesvorstand	
(1) Der Bundesvorstand setzt sich zusammen aus:	
a. Den stimmberechtigten Mitgliedern, das sind:	
aa. Die Mitglieder des Präsidiums;	
ab. Die gemäß § 8 (2) und (5) zu entsandten Mitglieder.	ab. Die gemäß § 8 (2) und (5) zu entsandten Mitglieder.
b. Den beratenden Mitgliedern, das sind:	
ba. Etwaige gemäß § 8 (7) a. beigezogene Fachreferentinnen bzw. Fachsekretärinnen;	
bb. Der/Dem Vorsitzende/n sowie sein/ihre StellvertreterIn der GdG-KMSfB-Kontrollkommission.	bb. Der/Dem Vorsitzende/n sowie sein/ihre StellvertreterIn der GdG-KMSfB <u>younion</u> -Kontrollkommission.
(2) Die Wiener Hauptgruppen I bis VI sowie VIII und alle Landesgruppen entsenden so viele VertreterInnen, als sie Mitglieder im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitglieder der GdG-KMSfB vereinen. Bruchteile ab 0,5 werden voll gerechnet. Der Jugendabteilung und der HG VII - PensionistInnen stehen jeweils 3 Mitglieder zu. Die Wiener Hauptgruppen I bis VI sowie VIII und jede Landesgruppe entsenden jedoch mindestens zwei Mitglieder, wobei in jedem Fall eine Frau delegiert werden muss.	(2) Die Wiener Hauptgruppen I bis VI sewie , <u>die Hauptgruppe VIII</u> und alle Landesgruppen entsenden so viele VertreterInnen, als sie Mitglieder im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitglieder der GdG-KMSfB <u>younion</u> vereinen. Bruchteile ab 0,5 werden voll gerechnet. Der Jugendabteilung und der HG VII - PensionistInnen stehen jeweils 3 Mitglieder zu. Die Wiener Hauptgruppen I bis VI sewie , <u>die Hauptgruppe VIII</u> und jede Landesgruppe entsenden jedoch mindestens zwei Mitglieder, wobei in jedem Fall eine Frau delegiert werden muss.
(3) Die Zuteilung der Mitglieder der Landesgruppen - ausgenommen Wien - erfolgt über Beschluss der Landesvorstände.	
(4) Die Zahl der Mitglieder der Wiener Hauptgruppen I bis VI sowie VIII und der Landesgruppen im Bundesvorstand soll 35 nicht überschreiten.	(4) Die Zahl der Mitglieder der Wiener Hauptgruppen I bis VI sewie , <u>der Hauptgruppe VIII</u> und der Landesgruppen im Bundesvorstand soll 35 nicht überschreiten.
(5) Die Wiener Hauptgruppen und die Landesgruppen haben bei der Entscheidung der Mitglieder die Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen im Verhältnis ihrer Stärke zu berücksichtigen. Soweit hiebei die Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen im Verhältnis zu ihrer Gesamtstärke nicht vertreten sind, sind diese berechnungsberechtigt, noch weitere Mitglieder zu entsenden.	(5) Die Wiener Hauptgruppen, <u>die Hauptgruppe VIII</u> und die Landesgruppen haben bei der Entscheidung der Mitglieder die Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen <u>im Verhältnis ihrer Stärke ihres prozentuellen Stimmenanteils gemäß § 4 (6) entsprechend zu berücksichtigen</u> zu berücksichtigen. Soweit hiebei die Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen <u>im Verhältnis zu ihrer Gesamtstärke nicht vertreten sind</u> , sind diese berechnungsberechtigt, noch weitere Mitglieder zu entsenden.

G E S C H Ä F T S O R D N U N G
der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **12. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5**

<p>(6) Für jedes Mitglied gemäß § 8 (2) und (5) ist ein Ersatzmitglied zu nominieren. Ersatzmitglieder können ausschließlich für den Fall der Verhinderung bzw. bei Ausscheiden des Mitgliedes an den Sitzungen des Bundesvorstandes teilnehmen. Ein Ersatzmitglied kann nur ein Mitglied vertreten. Jedes Mitglied und jedes Ersatzmitglied muss ein/e von GdG-KMSfB-Mitgliedern gewählter/r Funktionärin der GdG-KMSfB sein.</p>	<p>(6) Für jedes Mitglied gemäß § 8 (2) und (5) ist ein Ersatzmitglied zu nominieren. Ersatzmitglieder können ausschließlich für den Fall der Verhinderung bzw. bei Ausscheiden des <u>eines</u> Mitgliedes an den Sitzungen des Bundesvorstandes teilnehmen. Ein Ersatzmitglied kann nur <u>ein</u> Mitglied vertreten <u>welches aus derselben delegierenden Stelle kommt</u>. Jedes Mitglied und jedes Ersatzmitglied muss ein/e von <u>GdG-KMSfB yunion</u>-Mitgliedern gewählter/r Funktionärin der <u>GdG-KMSfB yunion</u> sein.</p>
<p>(7)a. Der Bundesvorstand hat das Recht, Fachreferentinnen bzw. Fachsekre-tärinnen mit beratendem Stimmrecht im Bundesvorstand zu bestellen. Zur Unterstützung der Fachreferentinnen bzw. Fachsekre-tärinnen und zur Be-sorgung gemeinsamer Angelegenheiten und Aufgaben hat der Bundesvor-stand die Möglichkeit, Arbeitskreise für besondere Berufsgruppen („Kompe-tenz-, Themen- oder Funktionsforen“, etc.), welche sich im Bedarfsfall nach sektoralen und/oder territorialen Kriterien gliedern können, einzurichten. Mit der Leitung der Arbeitskreise können vom Bundesvorstand auch KollegInnen betraut und diese - wie auch Expertinnen - den Sitzungen des Bundesvor-standes beratend beigezogen werden.</p>	
<p>b. Die Wiener Hauptgruppen und Landesgruppen sowie die Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen haben das Recht, ihre Mitglieder im Bundes-vorstand umzunominieren. Dies ist dem Bundessekretariat schriftlich mitzutei-len. Sollte ein/e Funktionärin - ausgenommen der Hauptgruppe VII – Pensio-nistinnen - während der laufenden Funktionsperiode in Pension gehen bzw. in den Ruhestand versetzt werden, so endet das Mandat spätestens drei Mona-te nach Pensionsantritt bzw. Versetzung in den Ruhestand. Ausnahmen sind nur durch Beschluss des Bundesvorstandes auf schriftlichen Antrag der dele-gierenden Stelle möglich.</p>	

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB youngion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **12. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

<p>c. Die Wiener Hauptgruppen und Landesgruppen sowie die Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen haben das Recht, ihre Mitglieder im Bundesvorstand umzunominieren. Dies ist dem Bundessekretariat schriftlich mitzuteilen. Sollte ein/e Funktionärin - ausgenommen der Hauptgruppe VII – Pensionistinnen - während der laufenden Funktionsperiode in Pension gehen bzw. in den Ruhestand versetzt werden, so endet das Mandat spätestens drei Monate nach Pensionsantritt bzw. Versetzung in den Ruhestand. Ausnahmen sind nur durch Beschluss des Bundesvorstandes auf schriftlichen Antrag der delegierenden Stelle möglich.</p>	<p>c. Die Wiener Hauptgruppen und Landesgruppenentsendenden Stellen sowie die Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen haben das Recht, ihre Mitglieder im Bundesvorstand umzunominieren. Dies ist dem Bundessekretariat schriftlich mitzuteilen. Sollte ein/e Funktionärin - ausgenommen der Hauptgruppe VII – Pensionistinnen - während der laufenden Funktionsperiode in Pension gehen bzw. in den Ruhestand versetzt werden, so endet das Mandat spätestens drei sechs Monate nach Pensionsantritt bzw. Versetzung in den Ruhestand. Ausnahmen sind nur durch Beschluss des Bundesvorstandes auf schriftlichen Antrag der delegierenden Stelle möglich Mitglieder der Kontrollkommission können ihr Mandat bis zum Ende der Funktionsperiode ausüben.</p>
<p>(8) Insbesondere obliegen dem Bundesvorstand folgende Aufgaben:</p>	
<p>a. Der Bundesvorstand ist für seine Geschäftsführung dem Bundeskongress verantwortlich und kann bestimmte Aufgaben an einzelne KollegInnen übertragen;</p>	
<p>b. Die Vorbereitung, Einberufung und Durchführung des Bundeskongresses;</p>	<p>b. Die Vorbereitung, Einberufung und Durchführung des Bundeskongresses, in sowie die Festlegung der Anzahl der stimmberechtigten Delegierten gem. § 7 (3);</p>
<p>c. Die Beschlussfassung und Bestätigung über die von den Abteilungen gemäß § 3 (1) und den Aufgabenbereichen gemäß § 3 (3) vorgelegten Geschäfts- und Wahlordnungen;</p>	<p>c. Die Beschlussfassung und Bestätigung über die von den Abteilungen der Jugend- oder Frauenabteilung gemäß § 3 (1) und den Aufgabenbereichen gemäß § 3 (3) vorgelegten Geschäfts- und Wahlordnungen;</p>
<p>d. Die Freigabe zur Beschlussfassung der von den Landesgruppen gemäß § 15 (4) vorgelegten Wahl-, bzw. Geschäftsordnungen sowie das Entgegennehmen der von den Fraktionen und wahlwerbenden Gruppierungen gemäß § 5 (3) a. vorgelegten Fraktions-, Wahl-, bzw. Geschäftsordnungen;</p>	
<p>e. Das Anordnen der notwendigen Vorbereitungen und Maßnahmen bei großen gewerkschaftlichen Maßnahmen sowie die Beschlussfassung über beantragte Streik- bzw. Kampfmaßnahmen im Einvernehmen mit den beteiligten Gewerkschaften und dem ÖGB;</p>	<p>e. Das Anordnen Die Anordnung der notwendigen Vorbereitungen und Maßnahmen bei großen gewerkschaftlichen Maßnahmen sowie die Beschlussfassung über beantragte Streik- bzw. Kampfmaßnahmen im Einvernehmen mit den beteiligten Gewerkschaften und dem ÖGB;</p>
<p>f. Die Beschlussfassung über alle wichtigen Angelegenheiten soweit sie nicht in die Zuständigkeit des Bundeskongresses fallen. Der Bundesvorstand kann sich die Entscheidung solcher Angelegenheiten ausschließlich vorbehalten;</p>	
<p>g. Die Kenntnisnahme von ordentlichen und außerordentlichen Landes-, Regions-, Sektoral- und Territorialkonferenzen sowie von Bezirkskonferenzen;</p>	<p>g. Die Kenntnisnahme von ordentlichen und außerordentlichen Landes-, Regions-, Sektoral- und Territorialkonferenzen sowie von Bezirkskonferenzen, wobei alle Organisationseinheiten verpflichtet sind, das Bundessekretariat</p>

G E S C H Ä F T S O R D N U N G
der Gewerkschaft der ~~Gemeindebediensteten~~ – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Änderungsbeschlüsse vom ~~12. Gewerkschaftstag Bundeskongress~~ am ~~2. September 2014~~ **2. September 2015**

	im Vorhinein rechtzeitig über solche Konferenzen zu informieren;
h. Die Möglichkeit der Vorbereitung, Einberufung und Durchführung gewerkschaftlicher Betriebsräten-, PersonalvertreterInnen-, Jugendvertrauensräten- bzw. Jugendvertrauenspersonen-, Behindertenvertrauenspersonen-, Vertrauenspersonen- und Mitgliederkonferenzen nach Bedarf, wobei der Bundesvorstand mit der Leitung der Konferenzen KollegInnen betrauen kann;	
i. Die Beschlussfassung zur Umsetzung des Frauenanteils in den Organen und Gremien der GdG-KMSfB gemäß § 4 (3);	i. Die Beschlussfassung zur Umsetzung des Frauenanteils in den Organen und Gremien der GdG-KMSfB yunion gemäß § 4 (3);
j. Das Zurkenntnisbringen des erstellten und vorgelegten Budgets und die Feststellung der Abschlussbilanzen;	j. Das Zurkenntnisbringen Genehmigung des erstellten und vorgelegten Budgets und die Feststellung der Abschlussbilanzen;
k. Die Auswahl einer/eines AbschlussprüferIn sowie das Einsetzen einer Interne Revision, sofern die Vorsitzendenkonferenz ihre Kompetenz nach § 10 (6) c. nicht wahrnehmen kann;	
l. Der Bundesvorstand hat zu bestimmen, wie Bekanntmachungen der GdG-KMSfB zu verlaufbaren sind.	l. Der Bundesvorstand hat zu bestimmen, wie Bekanntmachungen der GdG-KMSfB yunion zu verlaufbaren sind.;
m. Redaktionelle Korrekturen der Geschäftsordnung der GdG-KMSfB können nach Beschluss des Bundesvorstandes vorgenommen werden.	m. Redaktionelle Korrekturen der Geschäftsordnung der GdG-KMSfB yunion können nach Beschluss des Bundesvorstandes vorgenommen werden.
(9) Der Bundesvorstand bestellt die weiteren stimmberechtigten Mitglieder des Präsidiums gemäß §§ 9 (1) b. und 9 (2), das sind:	
a. Die/Den Leitenden ReferentInnen;	
b. Die/Den FinanzreferentIn;	
c. Die/Den KassierIn und deren/dessen StellvertreterIn, wobei diese gemäß § 11 (1) b. nicht dem selben Organisationsbereich wie die/der Kontrollkommissionsvorsitzende angehören können, außer diese/dieser ist einer anderen Fraktion zugehörig;	
d. Die/Den SchriftführerIn und deren/dessen StellvertreterIn.	
(10) Bei Ausscheiden eines stimmberechtigten Mitgliedes während der Funktionsdauer trifft der Bundesvorstand folgende Regelungen:	(10) Bei Ausscheiden eines stimmberechtigten Mitgliedes während der Funktionsdauer Funktionsperiode trifft der Bundesvorstand folgende Regelungen:
a. Die Bestellung eines stimmberechtigten Mitgliedes des Bundesvorstandes zur/zum geschäftsführenden Vorsitzenden, wenn die/der Vorsitzende während der Funktionsdauer ausscheidet;	

<p>b. Die Bestellung eines stimmberechtigten Mitgliedes des Bundesvorstandes zur/zum geschäftsführenden Vorsitzenden/ StellvertreterIn, wenn ein/e Vorsitzende/r StellvertreterIn während der Funktionsdauer ausscheidet;</p>	
<p>c. Die Bestellung eines Mitgliedes des Bundesvorstandes zur/zum geschäftsführenden Leitenden ReferentIn, wenn ein/e Leitende/r ReferentIn während der Funktionsdauer ausscheidet;</p>	
<p>d. Die Bestellung eines stimmberechtigten Mitgliedes des Bundesvorstandes zu einem stimmberechtigten Mitglied des Präsidiums, wenn ein stimmberechtigtes Mitglied des Präsidiums während der Funktionsdauer ausscheidet;</p>	<p>d. Die Bestellung eines stimmberechtigten Mitgliedes des Bundesvorstandes zu einem stimmberechtigten Mitglied des Präsidiums, wenn ein stimmberechtigtes Mitglied des Präsidiums während der Funktionsdauer ausscheidet;</p>
<p>e. Die Bestellung von stimmberechtigten Mitgliedern des Bundesvorstandes, wenn stimmberechtigte Mitglieder des Bundesvorstandes während der Funktionsdauer ausscheiden;</p>	
<p>f. Die Bestellung von nicht stimmberechtigten Ersatz-Mitgliedern des Bundesvorstandes, wenn nicht stimmberechtigte Ersatz-Mitglieder des Bundesvorstandes während der Funktionsdauer ausscheiden;</p>	
<p>g. Die gemäß lit. d., e. und f. Bestellten müssen jenem Organisationsbereich angehören (z. B. Wiener Hauptgruppe, Landesgruppe, Fraktion, Abteilung, Aufgabenbereich, etc.), welchem das ausscheidende Mitglied des Bundesvorstandes angehörte;</p>	<p>g. Die gemäß lit. d., e. und f. Bestellten müssen jenem Organisationsbereich angehören (z.B.z.B. Wiener Hauptgruppe, <u>Hauptgruppe VIII</u> Landesgruppe, Fraktion, Abteilung, <u>Aufgabenbereich</u>, etc.), welchem das ausscheidende Mitglied des Bundesvorstandes angehörte;</p>
<p>h. Die gemäß lit. d. Bestellten können jedoch keine Funktionen im Sinne der lit. a. und b. ausüben;</p>	
<p>i. Bei Anrufen der Schiedskommission durch eine Streipartei (Mitglied) ist gemäß § 13 (2) aus dem Kreis der Mitglieder des Bundesvorstandes ein/e Vorsitzende/r für die Dauer des Verfahrens zu bestellen;</p>	<p>i. Bei Anrufen der Schiedskommission durch eine Streipartei (Mitglied) ist gemäß § 13 (2) aus dem Kreis der Mitglieder des Bundesvorstandes ein/e Vorsitzende/r für die Dauer des Verfahrens zu bestellen;</p>
<p>j. Werden gemäß § 13 (2) innerhalb der vom Bundesvorstand festgelegten Frist keine Mitglieder für die Schiedskommission namhaft gemacht, so erfolgt die Nennung gemäß § 13 (3) durch den Bundesvorstand.</p>	<p>j. Werden gemäß § 13 (2) innerhalb der vom Bundesvorstand festgelegten Frist keine Mitglieder für die Schiedskommission namhaft gemacht, so erfolgt die Nennung gemäß § 13 (3) durch den Bundesvorstand.</p>
<p>(11) Der Bundesvorstand ist nach Bedarf, mindestens aber viermal jährlich, von der/dem Vorsitzenden, im Fall ihrer/seiner Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner StellvertreterInnen, einzuberufen. Diese/r hat den Bundesvorstand</p>	<p><u>i. Die Beschlussfassung über eine allfällige Unterschriftenregelung bzw. Povorordnung:</u></p>

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten~~ – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB Younion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Änderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

<p>jedenfalls unverzüglich einzuberufen, wenn dies ein Viertel der stimmberechtigten Bundesvorstandsmitglieder verlangen.</p>	
<p>(12) Der Bundesvorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Der Bundesvorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmengleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.</p>	
<h3>§ 9 Das Präsidium</h3>	
<p>(1) Das Präsidium setzt sich zusammen aus:</p>	
<p>a. Der/Dem Vorsitzenden und ihrer/seinen Stellvertreterinnen, wobei eine/r der Stellvertreter eine Vertreterin der Frauen sein muss;</p>	<p>a. Der/Dem Vorsitzenden und ihrer/seinen Stellvertreterinnen, wobei eine/r der Stellvertreter eine Vertreterin der Frauen sein muss;</p>
<p>b. Den Leitenden Referentinnen, der/dem Kassierin und deren/dessen Stellvertreterin, der/dem Finanzreferentin und der/dem Schriftführerin und deren/dessen Stellvertreterin. Diese sind jedenfalls den Sitzungen des Präsidiums mit Stimmrecht beizuziehen;</p>	<p>b. Den Leitenden Referentinnen, der/dem Kassierin und deren/dessen Stellvertreterin, der/dem Finanzreferentin und der/dem Schriftführerin und deren/dessen Stellvertreterin. Diese sind jedenfalls den Sitzungen des Präsidiums mit Stimmrecht beizuziehen;</p>
<p>c. Den BeisitzerInnen Kraft ihrer Funktion, welche vom Bundeskongress gewählt bzw. bestätigt werden müssen. Das sind alle Vorsitzenden der Wiener Hauptgruppen und der Landesgruppen, welche nicht Vorsitzende/r bzw. Vorsitzende/r-StellvertreterIn der GdG-KMSfB sind sowie je eine/n VertreterIn der Bundesfraktionen gemäß § 5 (3) und der Jugendabteilung, wobei § 4 (3) keine Anwendung findet;</p>	<p>c. Den BeisitzerInnen Kraft ihrer Funktion, welche vom Bundeskongress gewählt bzw. bestätigt werden müssen. Das sind alle Vorsitzenden der Wiener Hauptgruppen, <u>der Hauptgruppe VIII</u> und der Landesgruppen, welche sofern sie nicht Vorsitzende/r bzw. Vorsitzende/r-StellvertreterIn der GdG-KMSfB/younion sind sowie je eine/n VertreterIn der Bundesfraktionen gemäß § 5 (3) und der Jugendabteilung, wobei § 4 (3) keine Anwendung findet;</p>
<p>(2) Nach Bedarf, mindestens aber viermal jährlich, ist das Präsidium um etwaige weitere vom Bundesvorstand zu wählende BeisitzerInnen zu erweitern. Diese FunktionärInnen bilden die gemäß § 10 definierte Vorsitzendenkonferenz. Der § 4 (3) und (6) findet keine Anwendung.</p>	<p>(2) Nach Bedarf, mindestens aber viermal jährlich, ist das Präsidium um etwaige weitere vom Bundesvorstand zu wählende BeisitzerInnen zu erweitern. Diese FunktionärInnen bilden die gemäß § 10 definierte <u>generell</u> keine Anwendung.</p>
<p>(3) Den Sitzungen des Präsidiums können fallweise oder dauernd FachreferentInnen bzw. FachsekretärInnen, ArbeitskreisleiterInnen und ExpertInnen mit beratender Stimme beigezogen werden. Der § 4 (3) und (6) findet keine Anwendung.</p>	
<p>(4) Das Präsidium ist nach Bedarf von der/dem Vorsitzenden, im Falle ihrer/seiner Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner StellvertreterInnen, einzuberufen. Dieser/Dieser hat das Präsidium jedenfalls unverzüglich einzuberufen, wenn dies ein Viertel der stimmberechtigten Präsidiumsmitglieder verlangen.</p>	
<p>(5) Die Sitzungen des Präsidiums werden von der/dem Vorsitzenden, bei Ih-</p>	

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Änderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

<p>rer/seiner Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner StellvertreterInnen, geleitet. Das Präsidium führt zwischen den Sitzungen der Vorsitzendenkonferenz und des Bundesvorstandes mit Hilfe des Bundessekretariates die Geschäfte, fasst die erforderlichen Beschlüsse und ist für seine Geschäftsführung dem Bundesvorstand verantwortlich.</p>	
<p>(6) Das Präsidium ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Das Präsidium fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmengleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.</p>	<p>(6) Das Präsidium ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Das Präsidium fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmengleichheit gilt als Ablehnung des Antrages. <u>Umlaufbeschlüsse, auch telefonisch, sind möglich.</u></p>
<p>(7) Das Präsidium verwaltet das Vermögen und die Liegenschaften der GdG-KMSfB.</p>	<p>(7) Das Präsidium verwaltet das Vermögen und die Liegenschaften der GdG-KMSfB.yunion.</p>
<p>(8) Das Präsidium schlägt der Vorsitzendenkonferenz die Genehmigung der Beschlüsse der Landesgruppen, die über die laufenden Kosten hinausgehende Verpflichtungen der GdG-KMSfB bewirken und erst auf Antrag des jeweiligen Landesvorstandes wirksam werden, vor.</p>	<p>(8) Das Präsidium schlägt der Vorsitzendenkonferenz die Genehmigung der Beschlüsse der Landesgruppen, die über die laufenden Kosten hinausgehende Verpflichtungen der GdG-KMSfB.yunion bewirken und erst auf Antrag des jeweiligen Landesvorstandes wirksam werden, vor. <u>Derartige Beschlüsse werden erst nach erfolgter Genehmigung durch die Vorsitzendenkonferenz wirksam.</u></p>
<h3>§ 10 Die Vorsitzendenkonferenz</h3>	
<p>(1) Die Vorsitzendenkonferenz der GdG-KMSfB setzt sich zusammen aus:</p>	<p>(1) Die Vorsitzendenkonferenz der GdG-KMSfB.yunion setzt sich zusammen aus:</p>
<p>a. Den Mitgliedern des gemäß § 9 (1) gewählten Präsidiums;</p>	
<p>b. Dem vom Bundesvorstand gemäß § 8 (9) a. bis d. zu stellenden Leitenden ReferentInnen, FinanzreferentIn, KassierIn und deren/dessen StellvertreterIn sowie SchriftführerIn und deren/dessen StellvertreterIn;</p>	
<p>c. Einer/einem VertreterIn der Jugendabteilung;</p>	
<p>d. § 4 (3) und (6) findet keine Anwendung.</p>	
<p>(2) Den Sitzungen der Vorsitzendenkonferenz können fallweise oder dauernd FachreferentInnen bzw. FachsekretärInnen, ArbeitskreisleiterInnen und ExpertInnen mit beratender Stimme beigezogen werden.</p>	
<p>(3) Die Vorsitzendenkonferenz ist nach Bedarf, mindestens aber viermal jährlich, von der/dem Vorsitzenden, im Falle ihrer/seiner Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner StellvertreterInnen, einzuberufen. Diese/Dieser hat die Vorsitzendenkonferenz jedenfalls unverzüglich einzuberufen, wenn dies ein Viertel der stimmberechtigten Mitglieder der Vorsitzendenkonferenz verlangen.</p>	

GESCHÄFTSORDNUNG

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)~~ GdG-KMSfB younion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

<p>(4) Die Sitzungen der Vorsitzendenkonferenz werden von der/dem Vorsitzenden, bei ihrer/seiner Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner Stellvertreterinnen, geleitet. Die Vorsitzendenkonferenz führt zwischen den Sitzungen des Präsidiums und des Bundesvorstandes mit Hilfe des Bundessekretariates die Geschäfte, fasst die erforderlichen Beschlüsse und ist für die Geschäftsführung den Bundesvorstand verantwortlich.</p>	<p>(4) Die Sitzungen der Vorsitzendenkonferenz werden von der/dem Vorsitzenden, bei ihrer/seiner Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner Stellvertreterinnen, geleitet. Die Vorsitzendenkonferenz führt <u>mit Hilfe des Bundessekretariates</u> zwischen den Sitzungen des Präsidiums und des Bundesvorstandes mit Hilfe des Bundessekretariates die Geschäfte, fasst die erforderlichen Beschlüsse und ist für die Geschäftsführung dem Bundesvorstand verantwortlich.</p>
<p>(5) Die Vorsitzendenkonferenz ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Die Vorsitzendenkonferenz fasst Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.</p>	<p>(5) Die Vorsitzendenkonferenz ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Die Vorsitzendenkonferenz fasst Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages. <u>Umlaufbeschlüsse, auch telefonisch, sind möglich.</u></p>
<p>(6) Die Aufgaben der Vorsitzendenkonferenz sind:</p>	
<p>a. Genehmigt gemäß § 9 (8) auf Antrag des Präsidiums Beschlüsse der Landesgruppen, die über die laufenden Kosten hinausgehende Verpflichtungen der GdG-KMSfB bewirken und erst auf Antrag des jeweiligen Landesvorstandes wirksam werden;</p>	<p>a. Genehmigt gemäß § 9 (8) auf Antrag des Präsidiums Beschlüsse der Landesgruppen, die über die laufenden Kosten hinausgehende Verpflichtungen der GdG-KMSfB <u>younion</u> bewirken. <u>Derartige Beschlüsse werden und erst auf Antrag des jeweiligen Landesvorstandes <u>und nach erfolgter Genehmigung durch die Vorsitzendenkonferenz wirksam werden</u>;</u></p>
<p>b. Das Beschließen des GdG-KMSfB-Rechtsschutzregulativs. Über die Gewährung des Rechtsschutzes entscheidet die Vorsitzendenkonferenz oder ein von ihr beauftragtes Mitglied des Bundesvorstandes;</p>	<p>b. Das Beschließen des <u>der</u> GdG-KMSfB <u>younion-Rechtsschutzregulativs</u> <u>Rechtsschutzdurchführungsbestimmungen.</u> Über die Gewährung des Rechtsschutzes entscheidet die Vorsitzendenkonferenz oder ein von ihr beauftragtes Mitglied des Bundesvorstandes;</p>
<p>c. Die Auswahl einer/eines Rechnungs- oder Abschlussprüferin sowie das Einsetzen einer Internen Revision;</p>	
<p>d. Das zur Kenntnisbringen der voraussichtlichen Einnahmen und Ausgaben (Budget) der GdG-KMSfB für die Beschlussfassung durch den Bundesvorstand für je ein Kalenderjahr und ad hoc auftretende Ausgaben;</p>	<p>d. Das zur Kenntnisbringen der voraussichtlichen Einnahmen und Ausgaben (Budget) der GdG-KMSfB <u>younion</u> für die Beschlussfassung durch den Bundesvorstand für je ein Kalenderjahr und ad hoc auftretende Ausgaben;</p>
<p>e. Die Beantragung der Beschlussfassung des Bundesvorstandes über die jährlichen Budgets und Abschlussbilanzen.</p>	<p><u>f. Die Genehmigung von Rechtsgeschäften und Zuwendungen der Landes- und Hauptgruppen, bei denen der Gesamtwert von EURO 70.000 gem. § 1 Abs 5b überschritten wird.</u></p>
<p>§ 11 Die Kontrollkommission</p>	
<p>(1) Die Kontrollkommission wird auf Vorschlag des Bundesvorstandes vom Bundeskongress gewählt bzw. bestellt und besteht aus mindestens sieben Mitglieder-</p>	

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

dem und den zugehörigen Ersatzmitgliedern wobei § 4 (3) anzuwenden ist.	
a. Jede Bundesfraktion, die mindestens durch ein Mitglied im Bundesvorstand vertreten ist, hat Anspruch auf Vertretung in der Kontrollkommission. Die Mitglieder wählen aus ihrer Mitte eine/einen Vorsitzende/n und ihre/dessen StellvertreterIn;	
b. Die/Der gewählte Vorsitzende darf nicht der nach Stimmen stärksten anerkannten Fraktion sowie gemäß § 8 (9) b. dem selben Organisationsbereich wie die/der KassierIn angehören, außer sie/er ist einer anderen Fraktion zugehörig. Diese Regelung gilt nur dann nicht, wenn die/der KassierIn einer Minderheitsfraktion zugehörig ist;	b. Die/Der gewählte Vorsitzende darf nicht der nach Stimmen stärksten anerkannten Fraktion seiner oder gemäß § 8 (9) b. dem selben Organisationsbereich wie die/der KassierIn angehören (<u>§ 8 (9) c.</u>), außer sie/er ist einer anderen Fraktion zugehörig. Diese Regelung gilt nur dann nicht, wenn die/der KassierIn einer Minderheitsfraktion zugehörig ist;
c. Die/Der Vorsitzende und deren/dessen StellvertreterIn der Kontrollkommission, nehmen gemäß § 8 (1) b. an allen Sitzungen des Bundesvorstandes mit beratender Stimme teil;	c. Die/Der Vorsitzende und deren/dessen StellvertreterIn der Kontrollkommission, nehmen gemäß § 8 (1) <u>b.</u> an allen Sitzungen des Bundesvorstandes mit beratender Stimme teil;
d. Sitz der Kontrollkommission ist der Sitz der GdG-KMSfB.	d. Sitz der Kontrollkommission ist der Sitz der <u>GdG-KMSfB yunion.</u>
(2) Im Falle der Verhinderung eines Mitgliedes übt für die Dauer dessen Verhinderung das entsprechende Ersatzmitglied das Mandat aus.	
(3) ArbeitnehmerInnen der GdG-KMSfB bzw. des ÖGB und Mitglieder des Bundesvorstandes können nicht Mitglied oder Ersatzmitglied der Kontrollkommission sein.	(3) ArbeitnehmerInnen der <u>GdG-KMSfB yunion</u> bzw. des ÖGB und Mitglieder des Bundesvorstandes, <u>die Vorsitzenden der Landes- und Wiener Hauptgruppen, der Hauptgruppe VIII sowie deren FinanzreferentInnen und KassierInnen bzw. KassierInnenstellvertreterInnen</u> können nicht Mitglied oder Ersatzmitglied der Kontrollkommission sein.
(4) Die Kontrollkommission hat die Buchführung zu überprüfen, die Kasse zu skontieren und die Rechnungen zu kontrollieren. Sie kontrolliert ferner die Tätigkeit und die Gebarung aller zentralen Gewerkschaftsorgane und Gremien. Sie hat über ihre Tätigkeit dem Bundesvorstand zu berichten und hat folgende Aufgaben:	
a. Die Einhaltung der GdG-KMSfB-Geschäftsordnung zu prüfen;	a. Die Einhaltung der <u>GdG-KMSfB yunion</u> -Geschäftsordnung zu prüfen;
b. Die Durchführung der finanziellen Beschlüsse des Bundeskongresses zu prüfen;	
c. Die Kassen- und Vermögensstände (Bilanzen und Rechnungsabschlüsse) der GdG-KMSfB zu überprüfen und zu kontrollieren;	c. Die Kassen- und Vermögensstände (Bilanzen und Rechnungsabschlüsse) der <u>GdG-KMSfB yunion</u> zu überprüfen und zu kontrollieren;
d. Die Beschlüsse der GdG-KMSfB auf ihre statistische und beschlussmäßige Rechtmäßigkeit zu überprüfen und zu kontrollieren;	d. Die Beschlüsse der <u>GdG-KMSfB yunion</u> auf ihre statistische und beschlussmäßige Rechtmäßigkeit zu überprüfen und zu kontrollieren;

G E S C H Ä F T S O R D N U N G
der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Änderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5**
September 20. November 2014 **5**

<p>e. Die Überprüfung der finanziellen Beschlüsse im Sinne der Geschäftsordnungen sowie die Gebarung der Länder obliegen deren Kontrollorganen und Gremien. Sie haben der Kontrollkommission der GdG-KMSfB bis spätestens 30. April des Jahres einen Kontrollbericht über das abgelaufene Jahr vorzulegen;</p>	<p>e. Die Überprüfung der finanziellen Beschlüsse im Sinne der Geschäftsordnungen sowie die der Gebarung der Länder und deren Untergliederungen obliegen <u>grundsätzlich</u> deren Kontrollorganen und Gremien. Sie haben der Kontrollkommission der <u>GdG-KMSfB/yunion</u> bis spätestens 30. April des Jahres einen Kontrollbericht über das abgelaufene Jahr vorzulegen. <u>Die Kontrollkommission der yunion kann jedoch jederzeit die Überprüfung der Gebarung eines Bundeslandes und dessen Untergliederungen selbst vornehmen.</u></p>
<p>f. Die Kontrollkommission der GdG-KMSfB kann jedoch die Überprüfung der Gebarung eines Bundeslandes selbst vornehmen. Der Beschluss dazu ist gültig, wenn sich mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder der GdG-KMSfB-Kontrollkommission für eine Überprüfung aussprechen.</p>	<p>f. Die Kontrollkommission der GdG-KMSfB kann jedoch die Überprüfung der Gebarung eines Bundeslandes selbst vornehmen. Der Beschluss dazu ist gültig, wenn sich mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder der GdG-KMSfB-Kontrollkommission für eine Überprüfung aussprechen.</p>
<p>(5) Die Kontrollkommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Die Kontrollkommission fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmengleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.</p>	
<p>(6) Die Kontrollkommission wird von der/dem Vorsitzenden, bei deren/dessen Verhinderung von ihrer/seiner StellvertreterIn einberufen.</p>	
<p>(7) Die Kontrollkommission kann vom Bundesvorstand unter Angabe von Gründen die Einberufung eines außerordentlichen Bundeskongresses verlangen. Ein solcher Beschluss kann nur bei Anwesenheit von mindestens zwei Drittel ihrer stimmberechtigten Mitglieder mit einer Zweidrittelmehrheit der Stimmberechtigten gefasst werden. Der Bundesvorstand muss diesem Beschluss im Einvernehmen mit dem ÖGB innerhalb von drei Monaten Rechnung tragen.</p>	
<p>(8) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Kontrollkommission unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Die Vertretung der Kontrollkommission nach Außen obliegt ausschließllich der/dem Vorsitzenden, im Verhinderungsfall ihrer/seiner StellvertreterIn.</p>	

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten~~ – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

§ 12 Rechnungs-, Abschlussprüfung, Interne Revision

(1) Die GdG-KMSfB kann gemäß §§ 20 ff Vereinsgesetz 2002 für den eigenen Wirkungsbereich Rechnungs- bzw. AbschlussprüferInnen bestellen.

(2) Der Prüfungsbereich der §§ 8 (8) k. und 10 (6) c. gemäß der GdG-KMSfB-Geschäftsordnung bestellen AbschlussprüferInnen in Verbindung mit § 5 Abs. 5 Vereinsgesetz 2002 erstreckt sich auf die gesamte GdG-KMSfB und deren Untergliederungen. Die GdG-KMSfB-AbschlussprüferInnen haben den AbschlussprüferInnen des ÖGB alle notwendigen Auskünfte zu erteilen sowie die Bestätigungsvermerke für die GdG-KMSfB-Bilanz auszustellen.

(3) Die GdG-KMSfB hat eine eigene Interne Revision einzurichten. Diese hat unabhängig von der GdG-KMSfB-Kontrollkommission die internen Verwaltungsabläufe sowie die Finanzgebarung zu prüfen und die GdG-KMSfB-Leitungsorgane und Gremien auf Fehlverhalten und Missstände hinzuweisen.

(4) Bestellt die GdG-KMSfB für ihren Wirkungsbereich keine Interne Revision, so überträgt sich die Zuständigkeit gemäß § 8 (5) der ÖGB-Geschäftsordnung auf die Interne Revision des ÖGB.

§ 13 Die Schiedskommission

(1) Die Schiedskommission besteht in Anwendung von § 4 (3) in Verbindung mit § 6 (4) g. aus insgesamt sieben Mitgliedern und den zugehörigen Ersatzmitgliedern, welche Mitglieder der GdG-KMSfB sein müssen.

(2) Von beiden Streitparteien sind je zwei Mitglieder nach einer vom Bundesvorstand festgelegten Frist namhaft zu machen. Die/Der Vorsitzende wird vom Bundesvorstand der GdG-KMSfB gemäß § 8 (10) h. bestellt.

(3) Erfolgt die Nennung der Mitglieder nicht innerhalb der vom Bundesvorstand festgelegten Frist, so ist der Bundesvorstand gemäß § 8 (10) i. aufgefördert, selbst die Mitglieder namhaft zu machen.

(4) Die Schiedskommission hat über eine Berufung gegen Entscheidungen der bei den Landesgruppen eingerichteten Schiedskommissionen zu erkennen.

(5) Die Schiedskommission ist bei Anwesenheit der/des Vorsitzenden und mindestens einer/eines VertreterIn jeder Streitpartei beschlussfähig. Sie fällt ihre

(1) Die ~~GdG-KMSfB~~yunion kann gemäß §§ 20 ff Vereinsgesetz 2002 für den eigenen Wirkungsbereich Rechnungs- bzw. AbschlussprüferInnen bestellen.

(2) Der Prüfungsbereich der ~~§§ 8 (8) k. und 10 (6) c. gemäß der GdG-KMSfB yunion Geschäftsordnung~~ bestellen AbschlussprüferInnen ~~in Verbindung mit § 5 Abs. 5 Vereinsgesetz 2002~~ erstreckt sich auf die gesamte ~~GdG-KMSfB yunion~~ und deren Untergliederungen. Die ~~GdG-KMSfB yunion~~-AbschlussprüferInnen haben den AbschlussprüferInnen des ÖGB alle notwendigen Auskünfte zu erteilen sowie die Bestätigungsvermerke für die ~~GdG-KMSfB yunion~~-Bilanz auszustellen.

(3) Die ~~GdG-KMSfB yunion~~ hat eine eigene Interne Revision einzurichten. Diese hat unabhängig von der ~~GdG-KMSfB yunion~~-Kontrollkommission die internen Verwaltungsabläufe sowie die Finanzgebarung zu prüfen und die ~~GdG-KMSfB yunion~~-Leitungsorgane und Gremien auf Fehlverhalten und Missstände hinzuweisen.

(4) Bestellt die ~~GdG-KMSfB yunion~~ für ihren Wirkungsbereich keine Interne Revision, so überträgt sich die Zuständigkeit gemäß § 8 (5) der ÖGB-Geschäftsordnung auf die Interne Revision des ÖGB.

(1) Die Schiedskommission besteht in Anwendung von § 4 (3) in Verbindung mit § 6 (4) g. aus insgesamt sieben Mitgliedern und den zugehörigen Ersatzmitgliedern, welche Mitglieder der ~~GdG-KMSfB yunion~~ sein müssen.

(2) Von beiden Streitparteien sind je zwei Mitglieder nach einer vom Bundesvorstand festgelegten Frist namhaft zu machen. Die/Der Vorsitzende wird vom Bundesvorstand der ~~GdG-KMSfB yunion~~ gemäß § 8 (10) h. bestellt. Die/Der Vorsitzende und die Mitglieder haben in der Streitfrage unbefangen zu sein.

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten~~ – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)GdG-KMSfB yonunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Änderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

<p>Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet die/der Vorsitzende. Gegen die Entscheidung der Schiedskommission ist eine weitere Berufung nicht möglich. Nur im Falle des Ausschlusses eines Mitgliedes - dieser Beschluss muss innerhalb acht Wochen nach Anrufen der Schiedskommission getroffen werden - kann das betreffende Mitglied gegen die Entscheidung der Schiedskommission binnen vier Wochen nach Zustellung an den Bundesvorstand berufen.</p>	<p>(6) Bei Anrufen der Schiedskommission durch eine Streitpartei (Mitglied) ist gemäß § 13 (2) aus dem Kreis der Mitglieder des Bundesvorstandes eine Vorsitzende/r für die Dauer des Verfahrens zu bestellen.</p>
	<p>(7) Werden gemäß § 13 (2) innerhalb der vom Bundesvorstand festgelegten Frist keine Mitglieder für die Schiedskommission namhaft gemacht, so erfolgt die Nennung gemäß § 13 (3) durch den Bundesvorstand.</p>
<p>(6) Wenn der Bundesvorstand den Ausschluss bestätigt, kann das Mitglied binnen vier Wochen nach Zustellung die Berufung an die Schiedskommission des ÖGB erheben, die endgültig vereinsintern entscheidet. Die Berufung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>(6) Wenn der Bundesvorstand den Ausschluss bestätigt, kann das Mitglied binnen vier Wochen nach Zustellung die Berufung an die Schiedskommission des ÖGB erheben, die endgültig vereinsintern entscheidet. Die Berufung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>
<p>(7) Der Bundesvorstand kann für die Schiedskommission eine eigene Geschäftsordnung erlassen.</p>	<p>(7) Der Bundesvorstand kann für die Schiedskommission eine eigene Geschäftsordnung erlassen.</p>
<h3>§ 14 Die Landesvorstände</h3>	
<p>(1) In jedem Bundesland wird durch die Delegierten der einzelnen Haupt-, Bezirks-, Ortsgruppen und Regionen auf einer Landeskonferenz der Landesvorstand gewählt bzw. bestellt. Die Zahl der Mitglieder des Landesvorstandes ist in den Geschäftsordnungen der Landesgruppen festgelegt.</p>	
<p>(2) Die Landesvorstände führen die Geschäfte für die betreffende Landesgruppe. Sie haben dabei auch die allgemeinen Beschlüsse und Richtlinien des Bundesvorstandes, der Vorsitzendenkonferenz und des Präsidiums zu berücksichtigen und die Geschäfts- und Wahlordnungen der Gewerkschaft und der Landesgruppe zu beachten und einzuhalten.</p>	
<p>(3) Bei der Zusammensetzung der Landesvorstände ist das fraktionale Stärkeverhältnis gemäß § 4 (6) zu berücksichtigen.</p>	
<p>(4) Der Frauenanteil muss in Anwendung des § 4 (3) verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen.</p>	
<p>(5) Die Aufgaben der Landesvorstände sind unter anderem:</p>	

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft der ~~Gemeindebediensteten~~ – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Änderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 20. November 2014⁵**

<p>a. Informationen über die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft des Bundeslandes - besonders in der Arbeitswelt - laufend erheben, sammeln und auswerten. Die Entwicklung analysieren, die Analyseergebnisse bewerten und daraus Forderungen bzw. Programme zur Sicherung oder Verbesserung der Lage der ArbeitnehmerInnen im Bundesland ableiten;</p>	
<p>b. Vertretung der Ziele der GdG-KMSfB und des ÖGB gegenüber den jeweiligen Gebietskörperschaften;</p>	<p>b. Vertretung der Ziele der GdG-KMSfByunion und des ÖGB gegenüber den jeweiligen Gebietskörperschaften;</p>
<p>c. Der Beschluss über die Erstattung von Vorschlägen für VertreterInnen in wirtschaftlichen und sozialen Körperschaften;</p>	
<p>d. Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Interessenvertretungen im Bundesland;</p>	
<p>e. Die Durchführung gemeinsamer Aktionen;</p>	
<p>f. Die Beschlussfassungen zu Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen, etc. auf Landesebene - diese können sich im Bedarfsfall nach sektoralen und/oder territorialen Kriterien gliedern;</p>	
<p>g. Die Förderung des gewerkschaftlichen Bildungswesens;</p>	
<p>h. Die Bestimmung des Delegiertenschlüssels zur Landeskongferenz;</p>	<p><u>i. Die rechtzeitige Erstellung eines Landesbudgets, in dem auch die regionalen Untergliederungen zu berücksichtigen sind und die Vorlage an den Bundesvorstand zur Genehmigung.</u></p>
<p>(6) Abwicklung der Sitzungen des Landesvorstandes:</p>	
<p>a. Die Einladung erfolgt im Auftrag der/des Vorsitzenden durch das Landessekretariat;</p>	<p>a. Die Einladung erfolgt im Auftrag der/des LandesVorsitzenden durch das Landessekretariat;</p>
<p>b. Die Sitzungen des Landesvorstandes werden von der/dem Vorsitzenden oder bei deren/dessen Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner StellvertreterInnen geleitet.</p>	<p>b. Die Sitzungen des Landesvorstandes werden von der/dem LandesVorsitzenden oder bei deren/dessen Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner StellvertreterInnen geleitet.</p>
<p>(7) Beschlüsse des Landesvorstandes:</p>	
<p>a. Der Landesvorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind;</p>	
<p>b. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst. Stimmengleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.</p>	

§ 15 Die Landeskonferenzen

<p>(1) Der Schlüssel der Delegierungen zur Landeskonferenz wird in Anwendung von § 4 (6) vom Landesvorstand beschlossen.</p> <p>(2) Der Frauenanteil muss in Anwendung des § 4 (3) verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen.</p> <p>(3) Die Wahl der Delegierten zur Landeskonferenz ist in den jeweiligen Wahlordnungen der Landesgruppen festgelegt.</p> <p>(4) Die Geschäfts- bzw. Wahlordnungen der Landesgruppen werden gemäß § 8 (8) d. vom GdG-KMSfB-Bundesvorstand zur Beschlussfassung durch die jeweilige Landeskonferenz freigegeben.</p> <p>(5) Die Aufgaben der Landeskonferenz sind unter anderem:</p> <p>a. Die Entgegennahme des Berichtes des Landesvorstandes und der Kontrollkommission;</p> <p>b. Die Beratung und Beschlussfassung über Anträge im Rahmen der Statuten und der Geschäftsordnung;</p> <p>c. Die Wahl der/des Vorsitzenden und ihrer/seiner StellvertreterInnen;</p> <p>d. Die Wahl bzw. Bestellung der Mitglieder des der Kontrollkommission;;</p> <p>e. Die Wahl bzw. Bestellung etwaiger weiterer Mitglieder des Landesvorstandes.</p> <p>(6) Die Abwicklung der Landeskonferenz:</p> <p>a. Die Landeskonferenz wird durch das Präsidium des Landesvorstandes nach Bedarf, spätestens innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren, einberufen;</p> <p>b. Eine außerordentliche Landeskonferenz kann jederzeit im Einvernehmen mit dem Bundesvorstand oder über dessen Auftrag bzw. über Beschluss der Kontrollkommission unter Einhaltung des § 11 (7) einberufen werden;</p> <p>c. Die Einberufung muss mindestens sechs Wochen vor ihrer Abhaltung dem Bundesvorstand der GdG-KMSfB und den Landes- oder Regionalorganisationen des ÖGB bekannt gegeben werden;</p> <p>d. Mit der Einberufung der Landeskonferenz ist gleichzeitig die Tagesordnung mitzuteilen;</p>	<p>(4) Die Geschäfts- bzw. Wahlordnungen der Landesgruppen weder sind gemäß § 8 (8) d. vom GdG-KMSfB yunion-Bundesvorstand zur vor Beschlussfassung durch die jeweilige Landeskonferenz freigegeben freizugeben.</p> <p>c. Die Einberufung muss mindestens sechs Wochen vor ihrer Abhaltung dem Bundesvorstand der GdG-KMSfB yunion und den Landes- oder Regionalorganisationen des ÖGB bekannt gegeben werden;</p>
---	---

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten~~ – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB) GdG-KMSfB youngion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Änderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

<p>e. Den Vorsitz in der Landeskonzferenz führt die/der Vorsitzende des Landesverbandes oder ihrer/dessen Stellvertreter/innen.</p> <p>(7) Beschlüsse der Landeskonzferenz:</p> <p>a. Die Landeskonzferenz ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend sind;</p> <p>b. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst. Stimmengleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.</p>	
<p>§ 16 Haupt-, Bezirks-, Ortsgruppen und Regionen</p> <p>Die Funktion und Zusammensetzung ist in den jeweiligen Geschäfts- und Wahlordnungen der einzelnen Landesgruppen festgelegt.</p>	<p>Die Funktion und Zusammensetzung ist in den jeweiligen Geschäfts- und Wahlordnungen der einzelnen Landesgruppen festgelegt. <u>Sofern in einer dieser Organisationseinheiten auch andere Bereiche mitbetreut werden sollen (wie z.B. in der Hauptgruppe VIII), ist dies mit Zustimmung des Bundesvorstandes möglich.</u></p>
<p>§ 17 Wahlordnungen, Wahlen in Organe und Gremien</p> <p>(1) Wahlen haben nach den Grundsätzen von gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Wahlen zu erfolgen. Die Stimmabgabe mittels Briefwahl ist zulässig, muss aber in einer eigenen Wahlordnung definiert sein.</p> <p>(2) Listenwahlen oder Wahlen von Personen sind je nach Erfordernis zulässig und haben nach den Grundsätzen eines Verhältniswahlrechtes zu erfolgen.</p>	<p>(2) Listenwahlen (<u>z.B. Gewerkschaftswahlen</u>) oder Wahlen von Personen sind je nach Erfordernis zulässig und haben nach den Grundsätzen eines Verhältniswahlrechtes zu erfolgen.</p>
<p>a. Bei Personenwahlen gelten jene Kandidatinnen als gewählt, die die absolute Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erreicht haben. Haben bei Wahlen mittels Stimmzettel mehr Kandidatinnen als zu wählen waren die absolute Mehrheit erreicht, so sind diejenigen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. Die Stimmabgabe erfolgt durch Streichung oder Nichtstreichung von Kandidatinnen des Wahlvorschlages. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.</p>	
<p>b. Bleiben Sitze frei, weil nicht genügend Kandidatinnen die absolute Mehrheit erreicht haben, hat die delegierende Stelle für diese Sitze einen neuerlichen Vorschlag entsprechend den Richtlinien zu erstatten.</p>	
<p>c. Eine offene Abstimmung bei Mitgliederversammlungen ist möglich, wenn der Antrag auf offene Abstimmung mit einer Zweidrittelmehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen angenommen worden ist. In diesem Fall werden die</p>	

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014** **5. November 2014**

„für“ oder „gegen“ einen Wahlvorschlag abgegebenen Stimmen gezählt.	
(3) Jedes Mitglied muss gemäß § 1 (6) regelmäßig die Möglichkeit haben, sich an der Wahl von Organen bzw. Gremien oder Delegierten seiner Gewerkschaft zu beteiligen, dabei ist eine Einschränkung des aktiven und passiven Wahlrechtes auf bestimmte Organe und Gremien oder Delegiertenfunktionen zulässig. Beschränkungen des aktiven oder passiven Wahlrechtes anderer Art (z. B. Dauer der Zugehörigkeit, Bezahlung des Mitgliedsbeitrages, etc.) müssen sachlich begründet sein.	
(4) Wahlen entsprechend § 17 (2) sind als Gewerkschaftswahlen, bei denen nur Gewerkschaftsmitglieder wahlberechtigt sind, durchzuführen. Eine gleichzeitige Durchführung von Gewerkschaftswahlen mit anderen Wahlen (z. B. Betriebsrats-, Personalvertretungswahlen, etc.) ist zulässig, wenn organisatorische Vorkehrungen getroffen worden sind, die eine klare Trennung der gleichzeitig durchgeführten Wahlvorgänge ermöglichen. Dabei sind jedenfalls eine eigenständige Wählerfassung, getrennte Stimmtafel und eine getrennte Ergebnisermittlung vorzusehen.	
(5) Die Wahlen sind so auszuschreiben, dass den zur Wahl des jeweiligen Organs bzw. Gremiums zugelassenen Mitgliedern und wahlwerbenden Gruppen genug Zeit bleibt, sich auf die Wahl vorzubereiten.	
(6) Der Wahlvorgang ist so zu dokumentieren, dass seine ordnungsgemäße Durchführung jederzeit überprüft werden kann.	(6) Der Wahlvorgang ist so zu dokumentieren, dass seine ordnungsgemäße Durchführung jederzeit überprüft werden kann.
(7) Alle Organe und Gremien, in welchen Wahlen abgehalten werden, können sich eine, über die Bestimmungen des § 17 hinausgehende Wahlordnung, ausschließlich zur Regelung der in § 17 nicht geregelten Vorgänge bei Wahlen geben. Diese Wahlordnungen dürfen dem § 17 nicht widersprechen und sind vom wählenden Organ oder Gremium vor der Abhaltung der Wahlen zu beschließen.	
(8) Die Wahlordnungen der Landesgruppen sind in Verbindung mit §§ 8 (8) d. und 15 (4) vom Bundesvorstand zur Beschlussfassung freizugeben.	
§ 18 Erwerb der Mitgliedschaft	
(1) Die Mitgliedschaft zur GdG-KMSfB und damit zum ÖGB wird durch freiwilligen Beitritt erworben. Über die Aufnahme entscheidet die jeweilige Wiener Hauptgruppe bzw. Landesgruppe, Ortsgruppe oder Zahlstelle. Der Beitritt ist vollzogen durch das Ausfüllen der Beitrittsklärung und die Bezahlung des festgesetzten Monatsbeitrages, wenn die Aufnahme nicht verweigert wird. Die Aufnahme kann verweigert werden, wenn:	(1) Die Mitgliedschaft zur GdG-KMSfB yunion und damit zum ÖGB wird durch freiwilligen Beitritt erworben. Über die Aufnahme entscheidet die jeweilige Wiener Hauptgruppe bzw. Landesgruppe, Ortsgruppe oder Zahlstelle. Der Beitritt ist vollzogen durch das Ausfüllen der Beitrittsklärung und die Bezahlung des festgesetzten Monatsbeitrages, wenn die Aufnahme nicht verweigert wird. Die Aufnahme kann verweigert werden, wenn:

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft~~
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom **4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 20. November 2014⁵**

<p>a. Die/Der Anmeldende wegen eines Verbrechens oder wegen eines aus Gewinnsucht begangenen Vergehens oder wegen einer solchen Übertretung gerichtlich bestraft wurde, ohne dass die Rechtsfolgen durch Zeitablauf erloschen sind oder die Verurteilung geligt ist;</p> <p>b. Durch die Aufnahme der/des BewerberIn die Interessen der Gewerkschaft oder deren Mitglieder nachweisbar geschädigt werden.</p> <p>(2) Der/Dem BewerberIn, deren/dessen Aufnahme abgelehnt wurde, steht binnen zwei Wochen nach Mitteilung der Entscheidung das Recht der Beschwerde an den jeweiligen Landesvorstand offen. Falls auch dieser die Aufnahme ablehnt, kann binnen zwei Wochen nach Mitteilung der Entscheidung der Bundesvorstand angerufen werden. Im Falle der Ablehnung der Aufnahme durch den Bundesvorstand steht binnen 14 Tagen nach Mitteilung der Entscheidung das Recht der Beschwerde an den Bundesvorstand des ÖGB offen, der vereinsintern endgültig entscheidet.</p> <p>(3) Nichtmitglieder, die mit einem Mitglied aufgrund aufrechter Ehe oder ehewähnlicher Lebensgemeinschaft gelebt haben, können nach dem Tod des Mitglieds eine Mitgliedschaft erwerben (Anschlussmitgliedschaft).</p>	
§ 19 Rechte der Mitglieder	
<p>(1) Das Mitglied hat das Recht, die Dienstleistungen bzw. Einrichtungen der GdG-KMSfB und des ÖGB (Rechtsschutz, Bildungsangebote, Freizeiteinrichtungen, Unterstützungen, etc.) gemäß den jeweiligen Statuten, Geschäftsordnungen und Regulativen entsprechend zu nutzen und nach Maßgabe der geltenden Bestimmungen in Anspruch zu nehmen.</p> <p>(2) Dem Mitglied stehen in den einzelnen Regionen Ansprechpersonen zur Verfügung.</p> <p>(3) Insbesondere hat jedes anspruchsberechtigte Mitglied das Recht, an allen Veranstaltungen der Gewerkschaft teilzunehmen, so ferne sich diese Veranstaltungen ihrer Natur nach nicht auf besondere Personengruppen beschränken.</p> <p>(4) Jedes Mitglied der GdG-KMSfB muss einmal in der Funktionsperiode die Möglichkeit haben, seine FunktionärInnen zu wählen, wobei § 19 (5) Gültigkeit hat.</p> <p>(5) Die in den Absätzen (1) bis (4) angeführten Berechtigungen stehen dem Mitglied nur unter der Voraussetzung zu, dass es mit der Beitragzahlung gemäß § 22 (1) b. nicht im Rückstand war.</p>	<p>(1) Das Mitglied hat das Recht, die Dienstleistungen bzw. Einrichtungen der GdG-KMSfB<u>yunion</u> und des ÖGB (Rechtsschutz, Bildungsangebote, Freizeiteinrichtungen, Unterstützungen, etc.) gemäß den jeweiligen Statuten, Geschäftsordnungen und Regulativen entsprechend zu nutzen und nach Maßgabe der geltenden Bestimmungen in Anspruch zu nehmen.</p> <p>(4) Jedes Mitglied der GdG-KMSfB<u>yunion</u> muss einmal in der Funktionsperiode die Möglichkeit haben, seine FunktionärInnen zu wählen, wobei § 19 (5) Gültigkeit hat.</p>

<p>(6) Die nachstehend angeführten Zeiten werden voll als Mitgliedszeiten angerechnet. Während diesen Zeiten sind keine Beiträge zu leisten (Beitragsfreiheit):</p> <p>a. Die Zeit des ordentlichen Präsenzdienstes beim österreichischen Bundesheer bzw. die Zeit für die Ableistung des Zivildienstes, sowie vergleichbare ausländische Militär- oder Zivildienstzeiten, die den Österreichischen gleichgestellt sind;</p> <p>b. Die Zeit der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz und die Zeiten aller Eltern-Karenzen;</p> <p>c. Die Zeit der Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes;</p> <p>d. Die Zeit der Pflegefreistellung zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen sowie die Pflege eines schwerst erkrankten Kindes.</p>	
<p>(7) Durch Beschluss des GdG-KMSfB-Präsidiums kann für nachstehend angeführte Zeiten ein Anerkennungsbeitrag festgesetzt werden:</p> <p>a. Zeiten des Karenzurlaubes;</p> <p>b. Karenzurlaub im öffentlichen Interesse.</p>	<p>(7) Durch Beschluss des GdG-KMSfB yunion-Präsidiums kann für nachstehend angeführte Zeiten ein Anerkennungsbeitrag festgesetzt werden:</p>
<p>§ 20 Rechtsschutz</p>	
<p>(1) Die Gewerkschaft gewährt gemäß dem Rechtsschutzregulativ des ÖGB ihren Mitgliedern unentgeltlich Rechtsschutz in allen aus den Dienst- und Werkverträgen sowie freien Dienst- bzw. Arbeitsverhältnissen und aus den der Zugehörigkeit zum ÖGB oder der Gewerkschaft entspringenden Streitfällen sowie in Disziplinarangelegenheiten.</p>	<p>(1) Die Gewerkschaft gewährt gemäß dem Rechtsschutzregulativ des ÖGB <u>und den Durchführungsbestimmungen der yunion</u> ihren Mitgliedern unentgeltlich Rechtsschutz in allen aus den Dienst- und Werkverträgen sowie freien Dienst- bzw. Arbeitsverhältnissen, <u>und für</u> aus den der Zugehörigkeit zum ÖGB oder der Gewerkschaft entspringenden Streitfällen sowie in Disziplinarangelegenheiten.</p>
<p>(2) Die unentgeltliche Gewährung von Rechtsschutz erstreckt sich auf:</p> <p>a. Die Rechtsberatung;</p> <p>b. Die Durchführung von Interventionen;</p> <p>c. Die Vertretung vor den zuständigen Gerichten, Ämtern oder Behörden.</p>	<p>(2) Die unentgeltliche Gewährung von Rechtsschutz erstreckt <u>kann sich erstrecken</u> auf:</p>
<p>(3) Bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Mitgliedern der Gewerkschaft wird Rechtsschutz grundsätzlich nicht gewährt.</p>	
<p>(4) Über die Gewährung des Rechtsschutzes entscheidet die Vorsitzendenkonferenz oder ein von ihr beauftragtes Mitglied des Bundesvorstandes.</p>	

G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)~~ GdG-KMSfB youunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Abänderungsbeschlüsse vom 4.2. Gewerkschaftstag Bundeskongress am 2. September 2014 5. November 2014

<p>(5) Die näheren Voraussetzungen sind in den Durchführungsbestimmungen zum Rechtsschutzregulativ festgelegt.</p>	
<h3>§ 21 Pflichten des Mitgliedes</h3>	
<p>(1) Jedes Mitglied hat die Pflicht:</p>	
<p>a. Zur Erreichung der Ziele des ÖGB und der Gewerkschaft nach besten Kräften beizutragen und das Ansehen von ÖGB und Gewerkschaft zu wahren;</p>	
<p>b. Die Vorschriften der Statuten und der Geschäftsordnung des ÖGB, der Beschlüsse des Bundeskongresses und der gewählten Organe bzw. Gremien des ÖGB sowie die Geschäftsordnung und Beschlüsse der zuständigen Organe und Gremien der Gewerkschaft einzuhalten;</p>	<p>b. Die Vorschriften der Statuten und der Geschäftsordnung des ÖGB <u>und der youunion</u>, der die Beschlüsse des Bundeskongresses und der gewählten Organe bzw. Gremien des ÖGB <u>und der youunion</u> sowie die Geschäftsordnung und Beschlüsse der zuständigen Organe und Gremien der Gewerkschaft einzuhalten;</p>
<p>c. Die Mitgliedsbeiträge regelmäßig und der Beitragsgrundlage entsprechend zu entrichten;</p>	
<p>d. Gewerkschaftliche Disziplin bei der Durchführung von beschlossenen Aktionen zu halten und jedes dem Ansehen der GdG-KMSfB und des ÖGB schaden-dernde Verhalten zu vermeiden;</p>	<p>d. Gewerkschaftliche Disziplin bei der Durchführung von beschlossenen Aktionen zu halten und jedes dem Ansehen der GdG-KMSfB <u>youunion</u> und des ÖGB schaden-dernde Verhalten zu vermeiden;</p>
<p>e. Die Zuständigkeit der gewerkschaftlichen Schiedskommission gemäß § 13 als bindend und ausschließlich für Streitigkeiten aus dem Mitgliedschaftsverhältnis anzuerkennen und vor dem Anrufen eines ordentlichen Gerichtes entscheiden zu lassen;</p>	
<p>f. Nach besten Kräften im Organisationsleben der Gewerkschaft und ihrer Untergliederungen mitzuarbeiten.</p>	
<p>g. Die Gewerkschaftsbewegung und somit den ÖGB insgesamt durch die Werbung von neuen Mitgliedern zu stärken.</p>	<p>g. Die Gewerkschaftsbewegung und somit den ÖGB insgesamt durch die Werbung von neuen Mitgliedern zu stärken.</p>
<h3>§ 22 Verlust der Mitgliedschaft</h3>	
<p>(1) Die Mitgliedschaft endet:</p>	
<p>a. Durch freiwilligen Austritt: der Austritt wird wirksam mit dem Einlangen der schriftlichen Austrittserklärung bei der Zahlstelle, Orts- bzw. Landesgruppe oder Hauptgruppenleitung oder der Zentrale der GdG-KMSfB, wenn das Mitglied seine Zahlungsverpflichtungen erfüllt hat;</p>	<p>a. Durch freiwilligen Austritt: der Austritt wird wirksam mit dem Einlangen der schriftlichen Austrittserklärung bei der Zahlstelle, Orts- bzw. Landesgruppe oder Hauptgruppenleitung oder der Zentrale der GdG-KMSfB <u>youunion</u>, wenn das Mitglied seine Zahlungsverpflichtungen erfüllt hat;</p>
<p>b. Wenn das Mitglied, abgesehen von den Fällen nach § 19 (6) zum Stich-tag31.12. eines Jahres aus eigenem Verschulden länger als sechs Monate</p>	<p>b.</p>

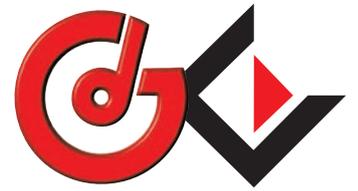
G E S C H Ä F T S O R D N U N G

der Gewerkschaft ~~der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (GdG-KMSfB)~~ GdG-KMSfB yunion Die Daseinsgewerkschaft
 beschlossen am GdG-KMSfB-Fusionskongress am 29. Juni 2009 in der Fassung der Änderungsbeschlüsse vom ~~12. Gewerkschaftstag Bundeskongress~~ am ~~2. September 2014~~ 20. November 2014

<p>(26 Wochen) mit den Beiträgen im Rückstand ist und eine Stundung der Beiträge nicht bewilligt war;</p>	
<p>c. Wenn das Mitglied, abgesehen von den Fällen nach § 19 (6) zum Stichtag 31.12. eines Jahres aus eigenem Verschulden länger als sechs Monate (26 Wochen) mit den Beiträgen im Rückstand ist und eine Stundung der Beiträge nicht bewilligt war;</p>	
<p>d. Durch Ausschluss: dieser kann vom Bundesvorstand auf Antrag des Landesvorstandes oder auf Grund einer Berufung gegen eine auf Ausschluss lautende Entscheidung der Schiedskommission vom Bundesvorstand bei Verletzung der Bestimmungen des § 21 ausgesprochen werden. Gegen den Ausschluss kann das Mitglied binnen vier Wochen nach Zustellung der Mitteilung die Beschwerde an die ÖGB-Schiedskommission erheben, die vereinsintern endgültig entscheidet. Die Berufung hat keine aufschiebende Wirkung;</p>	<p>d. Durch Ausschluss: dieser kann vom Bundesvorstand auf Antrag des Landesvorstandes oder auf Grund einer Berufung gegen eine auf Ausschluss lautende Entscheidung der Schiedskommission vom Bundesvorstand bei Verletzung der Bestimmungen des § 21 ausgesprochen werden. Gegen den Ausschluss kann das Mitglied binnen vier Wochen <u>einem Monat</u> nach Zustellung der Mitteilung die Beschwerde an die ÖGB yunion <u>yunion</u>-Schiedskommission erheben, die vereinsintern endgültig entscheidet. Die Berufung <u>Beschwerde</u> hat keine aufschiebende Wirkung;</p>
<p>e. Durch Tod des Mitgliedes.</p>	
<p>(2) Die Wiederaufnahme eines ausgeschlossenen Mitgliedes ist an die Zustimmung des Bundesvorstandes gebunden, welcher das Einvernehmen mit dem Bundesvorstand des ÖGB herzustellen hat.</p>	
<h3>§ 23 Einhebung der Beiträge</h3>	
<p>Die Beiträge werden in den Zahlstellen, Orts- bzw. Landesgruppen oder Hauptgruppen oder durch Gehalts- bzw. Pensionsabzug erhoben, an das Landessekretariat weitergeleitet, welches die Beiträge an das Bundessekretariat der Gewerkschaft abführt.</p>	
<h3>§ 24 Schlussbestimmungen</h3>	
<p>Im Übrigen wird auf die Bestimmungen der Statuten und der Geschäftsordnung des ÖGB verwiesen.</p>	

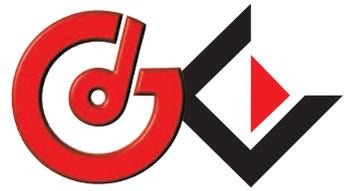


2. BUNDESKONGRESS – 18.–20. NOVEMBER 2015

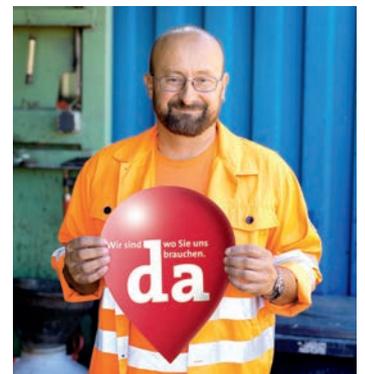




2. BUNDESKONGRESS – 18.–20. NOVEMBER 2015



Wir sind  wo Sie uns brauchen.



Über 200.000 Gemeindebedienstete Österreichs in über 200 Berufsgruppen sind 365 Tage im Jahr da, wo Sie sie brauchen.

Die Gemeindebediensteten.

www.wirsindda.at



Eine Initiative der GdG-KMSfB