



4. Landesdelegiertenkonferenz
yunion Oberösterreich

ANTRÄGE

24. Oktober 2024

Kongressaal der Arbeiterkammer OÖ
4020 Linz



**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

4. ordentliche Landesdelegiertenkonferenz

Linz, am 24. Oktober 2024

Vorschlag der Antragsprüfungskommission
zur Behandlung der EntschlieÙungen und Anträge

Zuweisungen:

GT = Gewerkschaftstag

BV = Bundesvorstand

LV = Landesvorstand

GB = Gemeindebund

StB = Städtebund

Leitantrag der younion OÖ:

- I) Allgemeine EntschlieÙung des Landesvorstands:
Attraktivierung des Gemeindedienstes und mehr
Anerkennung für die Leistungen der Beschäftigten
- II) Änderung der Geschäftsordnung der younion OÖ

Anträge der Konferenzen (Bezirke, Frauen, Pensionisten,...)

Besoldung

- 1 a) Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte an Überstundenzuschläge der
Vollzeitkräfte angleichen (Braunau) / *Vorschlag: Zuweisung LV*
b) Volle Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigung (Linz-Land)
/ *Vorschlag: Zuweisung LV*
- 2 Anrechnung 10 Jahre Vordienstzeiten in der Verwaltung analog dem
handwerklichen Dienst. Bei Bewerbern aus öff. Dienst volle Anrechnung
der Vordienstzeiten ohne Einschlägigkeit (Braunau) / *Vorschlag: Zuweisung LV*
- 3 a) Erhöhung Kinderbeihilfe, Schulstartgeld, Haushaltsbeihilfe (Braunau)
Vorschlag: Zuweisung LV
b) Haushaltsbeihilfe, Kinderzulage (Linz-Land) / *Vorschlag: Zuweisung LV*
- 4 Einstufung Kassa GD 18, neue OÖ Gemeindeeinreichungsverordnung (Braunau)
Vorschlag: Zuweisung LV
- 5 Anrechnung Vordienstzeiten:
a) Aufhebung der Beschränkung der Vordienstzeitenanrechnung für bestimmte
Funktionslaufbahnen (bis zu 18 Monate bzw. bis zu 36 Monate) (Freistadt)
Vorschlag: Zuweisung LV
b) Angleichung der Anrechnung von Vordienstzeiten der GD 25 und GD 24 an die
übrigen Funktionslaufbahnen (Vöcklabruck) / *Vorschlag: Zuweisung LV*

- 6 Gleiche Entlohnung für die Bediensteten der Gemeinden bei Durchführung von Wahlen (Linz-Land) / *Vorschlag: Zuweisung LV*
- 7 Beförderungsmöglichkeiten im GD Schema (Linz-Land) / *Vorschlag: Zuweisung LV*
- 8 Gehaltsverbesserungen für Vertragsbedienstete in der Verwaltung (Linz-Land)
Vorschlag: Zuweisung LV

Dienst-, Pensions- und Sozialversicherungsrecht

- 9 Neuorientierung des Strafrechts in Bauangelegenheiten -Baubehörde I. Instanz (Kirchdorf) / *Vorschlag: Zuweisung LV*
- 10 „45 Jahre sind genug“ -Wiedereinführung der abschlagsfreien Pension nach 45 Beitragsjahren (Linz-Land) / *Vorschlag: Zuweisung LV*

Arbeitszeit

- 11 Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (Linz-Land) / *Vorschlag: Zuweisung LV*

Organisation

- 12 Verbesserungen für Personalvertreterinnen und Personalvertreter (Linz-Land)
Vorschlag: Zuweisung LV

Kinderbildung

- 13 Einstufung GD 17 Fachschule pädagogische Assistenzberufe Kindergarten, neue Berufsbezeichnung (Braunau) / *Vorschlag: Zuweisung LV*

Bei der LDK 2024 eingebrachte, jedoch bereits in früheren Konferenzen beschlossene Anträge:

- A 1) Gewährung einer 6. Urlaubswoche für alle MitarbeiterInnen im Gemeindedienst (Braunau)
 2) Einführung einer sechsten Urlaubswoche (Linz Land)

- B Brandschutzbeauftragtenzulage (Braunau)

- C Anpassung des Gewerkschaftsbeitrages für Beamte der Sektion Pensionisten der Gewerkschaft younion an den Beitrag der ASVG-Pensionisten (Freistadt)

- D 1) Anpassung der OÖ. Gemeinde-Einreichungsverordnung (Freistadt)
 2) Überarbeitung der Einreichungsverordnung (Linz-Land)

- E Umsetzung der bundesgesetzlichen Regelung der Wiedereingliederungsteilzeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Oö. Gemeinden (Freistadt)

Hinweis:

Die noch nicht erledigten Anträge früherer Landesdelegiertenkonferenzen bleiben aufrecht und werden gewerkschaftlich weiterbearbeitet.

I) VORSCHLAG FÜR ALLGEMEINE ENTSCHEIDUNG DES LANDESVORSTANDES

1. Attraktivierung des Gemeindedienstes und mehr Anerkennung für die Leistungen der Beschäftigten

Oberösterreichs Bedienstete in den Städten, Gemeinden und im Bereich KMSfB erbringen in allen Tätigkeitsbereichen hervorragende Leistungen und sind aber auch immer größeren Belastungen ausgesetzt. Aufgrund der Personaleinsparungen in der Vergangenheit und der aktuellen Pensionierungswelle der Babyboomer, ist es eine Herausforderung Arbeitskräfte für den Gemeindedienst zu gewinnen und bestehende Kollegen und Kolleginnen zu halten. Der Fachkräftemangel setzt viele Bereiche noch mehr unter Druck, denn sukzessive werden mehr Aufgaben des Bundes unter anderem an die Gemeinden ausgelagert. Weniger Personal, aber mehr Aufgaben, erfordern deshalb eine starke Attraktivierung der verschiedenen Arbeitsbereiche.



Was fordern wir um optimale RAHMENBEDINGUNGEN für die Arbeit der Zukunft abzusichern?

- An erster Stelle für **optimale Rahmenbedingungen** braucht es weniger Wochenarbeitszeit und flexible Dienstzeiten (wie die Möglichkeit einer 4-Tage-Woche) und eine langfristige planbare Dienstplanstabilität. **Mehr Gehalt und eine Änderung der Gehaltsstruktur sind dringend für eine Attraktivierung des Verwaltungsdienstes notwendig**, das bedeutet mehr Wertschätzung durch gerechten Lohn. Wir fordern 2000 Euro netto Mindestlohn für alle Berufsgruppen und die adäquate Anrechnung von Vordienstzeiten.
- Die bessere **Ausstattung von Arbeitsplätzen** muss berücksichtigt werden: Mehr individualisierte Büromöbel, altersgerechte Ausstattung, adäquate Arbeitsplatzgestaltung (Pausenraum...). Die Notwendigkeit von hochwertiger Arbeitskleidung ist ein dringendes Sicherheitsthema, erwachsenengerechte und ergonomischen Möbel & Arbeitsmaterial sind für die Gesundheit der Bediensteten unabdingbar.
- Wir brauchen dringender mehr und ausreichendes **Personal** und folglich auch die Anpassung des Personalschlüssels an geänderte Arbeitsverhältnisse, um den gestiegenen Belastungen entgegenzuwirken.
- Zu optimalen Rahmenbedingungen gehört auch die systematisierte **Weiterbildung**. Es braucht ein gut organisiertes und planbares und evaluiertes Wissensmanagement in allen Gemeinden und Betrieben und mehr berufsspezifische Weiterbildungsangebote. Bessere Einschulungen und die generelle transparente Übergabe von Wissen und Information ist für die Beschäftigten zur Entlastung notwendig.
- **Wertschätzung** für bestehende Gemeindebedienstete insbesondere im alten Gehaltsschema durch gleichwertige Berücksichtigung bei neuen Zulagen oder sonstige Verbesserungen im Dienst- und Gehaltsrecht; Einführung zusätzlicher Gehaltstufen (Biennien) entsprechend dem Pensionsantrittsalter.



Wie sieht unsere gemeinsame Vision der ARBEITSZEIT der Zukunft aus?

An oberster Stelle für unsere gemeinsame Vision steht die Erhöhung der Lebensqualität. Die jeweilige Arbeitszeit soll hierzu von den jeweiligen Lebensphasen abhängig gemacht werden. Denn eine gute Lebensqualität sollte auch während der Berufslaufbahn und nicht erst in der Pension gewährleistet sein. Das bedeutet auch mehr Entschleunigung der Beschäftigten. Deshalb her mit der Arbeitszeitverkürzung, bei vollem Lohnausgleich! Gerade jetzt, wo viele Unternehmen händeringend nach Fachkräften suchen, werden sich kürzere Arbeitswochen bei gleichem Einkommen als regelrechter Magnet herausstellen. Zudem fordern wir den Rechtsanspruch auf Altersteilzeit und auf die Wiedereingliederungsteilzeit. Bedürfnisorientierte Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Strukturen sind weitere grundlegende Bausteine für eine Erhöhung der Lebensqualität bei allen Berufsgruppen.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten darf aber nur bei Mitbestimmung der Dienstnehmer:innen umgesetzt werden.

Wir sagen NEIN zur Anhebung des Pensionsantrittsalters und fordern altersgerechte und flexible Arbeitsverhältnisse und die gezielte Förderung von Gesundheitsmaßnahmen bereits während der aktiven Berufslaufbahn. Die Anerkennung von Schwerarbeit muss berufsübergreifend ermöglicht werden.

Wir fordern die 6. Urlaubswoche für ALLE mit Dienstantritt, denn Urlaub ist notwendig für die Gesundheit. Die Arbeitswelt wird immer anspruchsvoller, die arbeitenden Menschen brauchen Erholung. Die sechste Urlaubswoche muss daher für alle leichter erreichbar sein, dafür setzen wir uns weiter ein! Jedoch muss Urlaub auch abgebaut werden können um seine Wirkung zu entfalten und soll nicht angespart werden.

Die Vorteile im Home-Office arbeiten zu können, müssen wir auch in die Zukunft mitnehmen. Mehr Flexibilität bedeutet in Folge auch größere Motivation und mehr Produktivität.

Wir fordern:

- Rechtsanspruch auf Altersteilzeit
- Wiedereingliederungsteilzeit
- Bedürfnisorientierte Arbeitszeitmodelle
- familienfreundliche Strukturen
- fordern die 6. Urlaubswoche für ALLE ab Dienstantritt.



Was brauchen wir für gute Gewerkschaftsarbeit in den ORTSGRUPPEN in der Zukunft?

Die younion Oberösterreich ist auch stark vor Ort. 18 Bezirksgruppen und mehr als 260 Ortsgruppen kümmern sich tagtäglich um die Anliegen ihrer Mitglieder. Um dies auch zukünftig bestmöglich gewährleisten zu können, braucht es gute Rahmenbedingungen für die Kolleg:innen.

Unsere gemeinsamen Zielsetzungen:

- **MEHR ZEIT & FREISTELLUNG:** Personalvertreter:innen und Vertrauenspersonen brauchen mehr Zeit für ihre Aufgaben, Tätigkeiten und für Anfragen. Dazu braucht es mehr Freistellungen. Deshalb fordern wir einen leichteren Zugang zu Freistellungen und unterstützendem Personal.

- **TRANSPARENTE INFORMATIONEN & KOMMUNIKATION:** Regelmäßige Infos (mündlich/schriftlich) zu gewerkschaftlichen Abläufen, Themen und politischen Inhalten, regelmäßige Updates zu Erfolgen und Zielen – aus allen gewerkschaftlichen Bereichen: Übersichtlich und in einfacher Sprache.
- **JUGEND:** Schwerpunkt auf junge Mitglieder und Funktionär:innen legen, mehr Jugendarbeit, überholte Strukturen aufbrechen - offener und moderner werden, Ziel ist ein System von Mentor:innen und Multiplikator:innen einzusetzen.
- **AUS- & FORTBILDUNG:** Zugang zu gewerkschaftlicher Ausbildung soll weiter erleichtert werden, sie soll auch regional gewerkschaftsübergreifend angeboten werden. Wir fördern mitgliederorientierte und kompetente Funktionär:innen. Dazu forcieren wir auch zukunftsweisend das Modul I verpflichtend einzuführen.
- **VERNETZUNG:** Wir unterstützen auch weiterhin die gewerkschaftsübergreifende Vernetzung.
- **PR & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:** Moderne Gewerkschaftsarbeit bedeutet auch mehr regionale Sichtbarkeit und die stärkere Sensibilisierung für gewerkschaftlichen Aufgaben.

Was sind unsere zukünftigen Aufgabenstellungen in Zusammenhang mit der DIGITALISIERUNG?

Digitalisierung umfasst nicht nur private Lebensbereiche, sondern auch viele Arbeitsplätze. Immer mehr Berufsfelder und Aufgaben werden damit automatisiert und verschwinden, aber es entstehen auch viele neue Aufgabenfelder und Jobs. Als Gewerkschaft youunion Oberösterreich fordern wir an erster Stelle die Beschäftigten hier frühzeitig einzubinden, sie zu qualifizieren und auf mögliche neue Arbeitsbereiche vorzubereiten. Das Innovative an der Digitalisierung darf keinesfalls dazu führen, dass arbeits- und sozialrechtliche Standards umgangen werden.

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz unter Einbeziehung der Mitarbeiter:innen kann aber auch bewirken, dass gesündere und sicherere Arbeitsbedingungen geschaffen, sowie mehr Freizeit und Flexibilität ermöglicht werden. Der Schutz vor Überwachung und der Schutz der Privatsphäre sind die wichtigsten Eckpfeiler für alle weiteren Entwicklungen. Die strenge Einhaltung der DSGVO ist dazu unabdingbar. Das betrifft auch viele Problemstellungen auf den Social Media Kanälen (Deep Fake, politische Beeinflussung,) – hier braucht es regelmäßige Sensibilisierung und Schulungen für die Beschäftigten und für die Vertrauenspersonen (rechtliche Hintergründe, ...).

Auch die ältere Generation muss im Bereich Digitalisierung adäquat begleitet werden, es braucht Unterstützungsangebote und Schulungen.

Mithalten können aber nur jene Bereiche, die modern ausgestattet sind, dazu braucht es zeitgemäßes Equipment und eine flexible Infrastruktur im öffentlichen Bereich. Wir fordern hierfür die ausreichende Finanzierung der Gemeinden.

- **CHANCEN:** Vereinfachung der Dokumentation mittels neuer KI-Tools, Digitalisierung der youunion Leistungen (digitale Gutscheine), neue Berufsfelder schaffen, weitgehend papierlose Gesellschaft möglich, effektivere Mitgliederwerbung, besser Vernetzung, Arbeitszeit-Verkürzung leichter möglich, Arbeitserleichterung
- **NOTWENDIGKEITEN:** Digitalisierung ersetzt keinen Kundenkontakt, es braucht einen Anspruch auf Behördenwege in Papierform; idealerweise soll es einen eigenen Digitalisierungs-Beauftragten in der Bundes-youunion geben, IT-Techniker:innen vor Ort müssen die Kolleg:innen gezielt an den Grad der Digitalisierung anpassen, gezielter und überlegter Einsatz von KI-Technologien



Der Klimawandel stellt uns vor massive Herausforderungen: Was braucht es dabei für die Beschäftigten und die Gemeinden, um unsere Daseinsvorsorge auch in Zukunft in hoher Qualität sicherzustellen?

Der Klimawandel ist auf der ganzen Welt spürbar. Fast täglich hören wir von neuen Extremwetterereignissen. Ganz offensichtlich gibt es einen Handlungsbedarf und es braucht Lösungen auch auf Gemeindeebene.

Was fordern wir?

- Passende Dienstbekleidung für alle Jahreszeiten inklusive ausreichenden Sonnenschutz
- Dienstliche Leasing-Fahrräder
- Klimaanlage + PV-Anlage auf öffentlichen Gebäuden + E-Ladestationen
- klimafitten Ausbau und Ausstattung aller öffentlicher Gebäude (z.B. LED-Umstellung)
- Versorgung der Außendienstmitarbeiter:innen (Getränke, Beschattung, kühlende Westen,....)
- Mechanische oder natürliche Beschattungen, Kühlung Indoor (Klimaanlagen) und Outdoor (Brunnen, Wasserspender, Grünanlagen)
- Ausbau öffentlicher Verkehr, organisierte Fahrgemeinschaften, Klimaticket für die Beschäftigten bereitstellen

Ziele:

- Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter:innen für klimagerechtes Verhalten (Vorbildwirkung)
- Druck auf Politik, dass große Player auch zur Verantwortung gezogen werden; zumutbare Maßnahmen.

II)

younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Oberösterreich

A N T R A G

an die 4. ord. Landesdelegiertenkonferenz der younion Landesgruppe OÖ
im Wege der Landesorganisation

Betreff:

Änderung der Kompetenz des Landesvorstandes (LV) dahingehend, dass bei Ausscheiden eines stimmberechtigten Mitgliedes des LV durch den LV wieder ein stimmberechtigtes Mitglied – für die Dauer der restlichen Funktionsperiode -bestellt werden kann

Begründung:

Derzeit kann nach Ausscheiden eines stimmberechtigten Mitglieds des Landesvorstandes der Landesvorstand nur durch Kooptierungen (somit ohne Stimmrecht) nachbesetzen. Um einen Verlust der Beschlussfähigkeit des Gremiums zu verhindern soll daher, wie auch in der Geschäftsordnung der younion Bundesorganisation (§ 8 Abs. 10 lit e GO younion Bund) vorgesehen, die Möglichkeit geschaffen werden, stimmberechtigte Mitglieder nach einem Ausscheiden bis zum Ende der Funktionsperiode zu bestellen.

Änderungsvorschläge:

Die GO der younion _Die Daseinsgewerkschaft Landesgruppe Oö wird in folgenden Punkten abgeändert:

§ 14 Abs. 3 lit i wird hinzugefügt und lautet:

„ die Bestellung von stimmberechtigten Mitgliedern des Landesvorstandes, wenn stimmberechtigte Mitglieder des Landesvorstandes während der Funktionsdauer ausscheiden „

BESOLDUNG



**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

1a)

younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Oberösterreich

Formblatt 12 (BG)

Bezirksgruppe: Braunau

Datum: 15.05.2024

A N T R A G

an die 4. ord. Landesdelegiertenkonferenz der younion Landesgruppe OÖ
im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand

Betreff:

Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte an die Überstundenzuschläge der Vollzeitkräfte angleichen

Begründung:

Gerade für Teilzeitkräfte ist es schwierig Mehrstunden zu leisten.

Sie arbeiten ja nicht umsonst Teilzeit, sondern weil es die Kinderbetreuung notwendig macht.

Ja natürlich handelt es sich hier vorwiegend um Frauen, die eine gerechte Überstundenabgeltung verdient haben.

Änderungsvorschläge:

Überstundenzuschläge für Teilzeitkräfte an die Überstundenzuschläge der Vollzeitkräfte angleichen

Hinweis:

Jeder Antrag darf **nur eine Materie** bzw. ein Sachgebiet beinhalten.

Es können **nur** Anträge gestellt werden, die in die Kompetenz der younion bzw. des ÖGB fallen.

Alle eingebrachten Anträge sind ausreichend zu begründen und haben gleichzeitig einen Änderungsvorschlag zu enthalten.

Antragsfrist: spätestens 28.8.2024

1b)

Antrag der Ortsgruppe Enns:

Volle Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigung

Begründung:

Viele Kolleginnen und Kollegen sind vor allem meist aus Betreuungsverpflichtungen gezwungen, Teilzeit zu arbeiten. Überwiegend davon betroffen sind weibliche Mitarbeiterinnen.

Auf der anderen Seite bieten die Dienstgeber – vor allem im Bereich der Reinigung, in der Nachmittagsbetreuung, in den Kinderbildungseinrichtungen und dgl. – oftmals gar keine Vollzeitstellen an, sodass die Kolleginnen und Kollegen zur Teilzeitarbeit gezwungen sind.

Abgesehen, von einer dadurch bedingten wesentlich geringeren Lebensverdienstsumme, gibt es auch Nachteile bei Vergütung von angeordneten Überstunden.

Änderungsvorschlag:

Die Vergütung von angeordneten Überstunden soll dahingehend geändert werden, dass auch Teilzeitkräfte mit den gleichen Überstundenzuschlägen entlohnt werden, wie Vollzeitkräfte.

Antragsempfehlung:

Zustimmung des Antrages und Weiterleitung an die Landesdeligiertenkonferenz.

2)

younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Oberösterreich

Formblatt 12 (BG)

Bezirksgruppe: Braunau

Datum: 15.05.2024

A N T R A G

**an die 4. ord. Landesdelegiertenkonferenz der younion Landesgruppe OÖ
im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand**

Betreff:

Anrechnung 10 Jahre Vordienstzeiten in der Verwaltung analog dem handwerklichen Dienst.

Bei Bewerbern aus dem öff. Dienst volle Anrechnung der Vordienstzeiten ohne Einschlägigkeit.

Begründung:

Gleichbehandlung aller Bediensteten, um auch in der Verwaltung leichter Personal zu bekommen.

Änderungsvorschläge:

Anrechnung 10 Jahre Vordienstzeiten in der Verwaltung analog dem handwerklichen Dienst. (Antritt in Stufe 5)

Änderung VDZ öff. Dienst:

Artikel 21 Abs 4 B-VG regelt: „Die Möglichkeit des Wechsels zwischen dem Dienst beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und bei den Gemeindeverbänden bleibt den öffentlich Bediensteten jederzeit gewahrt. Gesetzliche Bestimmungen, wonach die Anrechnung von Dienstzeiten davon abhängig unterschiedlich erfolgt, ob sie beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband zurückgelegt worden sind, sind unzulässig.

(Anm.younion Recht:

Eine Einschränkung auf 8 Jahre widerspricht den legislatischen Materialien des Landtags, der selbst darauf hinweist, dass die Beschränkung auf 8 Jahre nur gelten soll, wenn es keine verfassungsrechtlichen Sonderbestimmungen gibt. Eine solche Spezialnorm ist in Artikel 21 Absatz 4 B-VG enthalten.

Unter Wahrung der verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechte aus Artikel 21 Absatz 4 B-VG ist daher eine Vollanrechnung aus Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst jedenfalls abzuleiten.)

Hinweis:

Jeder Antrag darf **nur eine Materie** bzw. ein Sachgebiet beinhalten.

Es können **nur** Anträge gestellt werden, die in die Kompetenz der younion bzw. des ÖGB fallen.

Alle eingebrachten Anträge sind ausreichend zu begründen und haben gleichzeitig einen Änderungsvorschlag zu enthalten.

Antragsfrist: spätestens 28.8.2024

3a)

younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Oberösterreich

Formblatt 12 (BG)

Bezirksgruppe: Braunau

Datum: 15.05.2024

A N T R A G

**an die 4. ord. Landesdelegiertenkonferenz der younion Landesgruppe OÖ
im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand**

Betreff:

Erhöhung Kinderbeihilfe, Schulstartgeld, Haushaltsbeihilfe

Begründung:

**Die Unterstützung der Kinder ist seit Einführung nicht erhöht worden.
In Zeiten von Personalmangel und Teuerung wäre das eine notwendige
Attraktivierung des Gemeindedienstes**

Änderungsvorschläge:

Massive Erhöhung der Kinderbeihilfe, Schulstartgeld, Haushaltsbeihilfe

Hinweis: Jeder Antrag darf **nur eine Materie** bzw. ein Sachgebiet beinhalten.
Es können **nur** Anträge gestellt werden, die in die Kompetenz der younion bzw. des
ÖGB fallen.

Alle eingebrachten Anträge sind ausreichend zu begründen und haben gleichzeitig
einen Änderungsvorschlag zu enthalten.

Antragsfrist: spätestens 28.8.2024

3b)

Antrag der Ortsgruppen Ansfelden und Leonding:

Haushaltsbeihilfe, Kinderzulage:

Begründung:

Die derzeitige Regelung der Haushaltsbeihilfe gilt seit dem Dezember 1995. Damals wurde deren Höhe mit ATS 2.800,00 pro Kind festgelegt. Dies entspricht einem Wert von 203,48 Euro. Mit der Einführung des Euro im Jahr 2002 wurden diese Beträge geringfügig angepasst und belaufen sich seither auf 210,00 Euro pro Kind (plus 3,2%). Eine weitere Anpassung der Beträge fand bis dato nicht mehr statt. Ausgehend von der Basis des Dezember 1995 beträgt der Verbraucherpreisindex bis heute 92,5 % und würde somit heute einem Wert von 392 Euro pro Kind entsprechen. Ebenso ist die Kinderbeihilfe pro Kind 15 Euro pro Monat bei Vollbeschäftigung seit der Euroumstellung nicht mehr angepasst worden.

Diese Beihilfe und Kinderzulage wurde zur Unterstützung für Bedienstete mit minderjährigen Kindern eingeführt. Es ist daher nicht zielführend, Teilzeitkräften diesen Beitrag nur aliquot auszubezahlen. Jedes Kind sollte gleich viel "wert" sein, unabhängig vom Stundenausmaß der Beschäftigten.

Änderungsvorschlag:

Das Land Oberösterreich, das sich selbst als "Kinderland" bezeichnet, soll seinem Namen gerecht werden und nach 28 Jahren die Haushaltsbeihilfe sowie die Kinderzulage entsprechend den seither immens gestiegenen Verbraucherpreisen erhöhen. Weiters soll die Aliquotierung bei Teilzeitkräften entfallen, da jedes Kind, unabhängig vom Beschäftigungsausmaß der Bediensteten, gleich viel wert sein sollte.

Antragsempfehlung:

Zustimmung des Antrages und Weiterleitung an die Landesdeligiertenkonferenz.

4)

younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Oberösterreich

Formblatt 12 (BG)

Bezirksgruppe: Braunau

Datum: 15.05.2024

A N T R A G

an die 4. ord. Landesdelegiertenkonferenz der younion Landesgruppe OÖ
im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand

Betreff:

Einstufung Kassa GD 18, neue OÖ Gemeindeeinreichungsverordnung

Begründung:

Für die Einstufung Kassa reicht laut Oö. Gemeinde-Einreichungsverordnung ein Hauptschulabschluss.

In der Praxis wird ein erlernter Beruf oder ein Mittelschulabschluss verlangt. Es sollte keine schlechtere Einstufung wie GD 18 in der Verwaltung geben!

Änderungsvorschläge:

Änderung OÖ Gemeinde-Einreichungsverordnung

Einstufung Kassa GD 18

Anpassung der restlichen Einstufungen in der Verwaltung

Hinweis: Jeder Antrag darf **nur eine Materie** bzw. ein Sachgebiet beinhalten.

Es können **nur** Anträge gestellt werden, die in die Kompetenz der younion bzw. des ÖGB fallen.

Alle eingebrachten Anträge sind ausreichend zu begründen und haben gleichzeitig einen Änderungsvorschlag zu enthalten.

Antragsfrist: spätestens 28.8.2024

A N T R A G

an die 4. ord. younion Landesdelegiertenkonferenz im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand

Betreff:

Aufhebung der Beschränkung der Vordienstzeitenanrechnung für bestimmte Funktionslaufbahnen (bis zu 18 Monate bzw. bis zu 36 Monate)

Begründung:

Mit dem Oö. Landes- und Gemeinde-Dienstrechtsänderungsgesetz 2017 wurde die Vordienstzeitenanrechnung neu geregelt. In einer Übergangsbestimmung zur Oö. Gemeinde-Einreihungsverordnung wurde bestimmt, dass die Vordienstzeitenanrechnung für die Funktionslaufbahnen GD 25 und GD 24 nur bis zu 18 Monate und für GD 23 bis GD 21 sowie GD 20, Z 1, 2 und 3, GD 19, Z 5 und GD 18, Z 6 nur bis zu 36 Monate möglich ist. Begründet wird diese Einschränkung mit einer kürzeren Einarbeitungszeit, welche dadurch für die genannten Funktionslaufbahnen, insbesondere die GD 25 und 24 nicht anerkannt werden kann.

Die Praxis der Gemeinden und Gemeindeverbände zeigt, dass gutes Personal auch in den niederen Funktionslaufbahnen kaum zu lukrieren ist, da Tätigkeiten in der Privatwirtschaft vielfach attraktivere sind.

Durch eine Änderung der Bestimmungen der Vordienstzeitenberechnung soll den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Rahmen der Gemeindeautonomie ermöglicht werden, in den genannten Funktionsgruppen Vordienstzeiten bis maximal zehn Jahre unter Berücksichtigung der Übergangsregelung des Höchstmaßes der Erfahrungszeiten bis zum Jahr 2028 anzurechnen. Damit sollen bereits gewonnene Erfahrungen aus vormaligen Beschäftigungsverhältnissen nicht nur gefordert, sondern auch monetär abgegolten werden.

Änderungsvorschlag:

Der Landesgesetzgeber möge die Regelungen über das Besoldungsdienstalter in Oberösterreich in der Form ändern, dass die Beschränkung der Vordienstzeitenanrechnung bei einzelnen Funktionslaufbahnen künftig entfällt. Die Möglichkeit der Gleichbehandlung aller Bediensteten bei der Anrechnung soll den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Rahmen der Gemeindeautonomie eingeräumt bzw. freigestellt werden.

5b)



ORTSGRUPPE AMPFLWANG

Vorsitzende Karin Hufnagl

4843 Ampflwang i.H., Hausruckstraße 12

Ampflwang i.H., 19.06.2024

Antrag

Im Hinblick auf die Situation, dass es immer schwieriger wird qualitativ hochwertige Reinigungskräfte zu finden und auch die Konkurrenz zu den privaten Reinigungsfirmen immer größer wird, ist der Ansatz „nur“ 18 Monate Erfahrungszeiten anrechnen zu können ein unförderliches Hindernis.

In den ohnehin starren Gehaltschämen des Landes bzw. den Gemeinden wäre eine Angleichung der Vordienstzeiten an andere Stufen wünschenswert.

Bei den Gehaltsstufen GD 24 und 25 sind laut Oö. Gemeinde-Einreihungsverordnung § 4a Abs. 2, 18 Monate die maximalen anrechenbaren Zeiten.

§ 4a

Qualifikationsausgleich sowie maximal anrechenbare Zeiten

(2) An maximal anrechenbaren Zeiten gemäß § 169 Abs. 3 Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002, wobei die Kriterien des § 169 Abs. 3 letzter Satz Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 ausreichen, sind anzurechnen:

1. bis zu 18 Monate für die Funktionslaufbahnen GD 25 und GD 24 sowie
2. bis zu 36 Monate für die Funktionslaufbahnen GD 23, GD 22, GD 21 sowie GD 20 Z 1, 2 und 3, GD 19 Z 5 sowie GD 18 Z 6. (Anm: LGBI.Nr. 8/2017)

Im Zuge der Gleichbehandlung sowie der Konkurrenzfähigkeit zur Privatwirtschaft ist eine Anpassung an die anderen Funktionslaufbahnen unbedingt erforderlich.

Wir stellen den Antrag die Anpassung der Vordienstzeiten von GD 24 und 25 an die anderen Funktionslaufbahnen anzugleichen.

6)

Antrag der Ortsgruppe Enns:

Gleiche Entlohnung (Netto) für die Bediensteten der Gemeinden bei der Durchführung von Wahlen.

Begründung:

Die OÖ. Gemeinde stellen immer öfter ihre Mitarbeiter:innen bei den durchzuführenden Wahlen, als Wahlleiter bzw. Wahlleiter Stv. oder Hilfskräfte zur Verfügung. Leider gibt es bis dato keine einheitlichen Regelungen für eine gleichwertige Entlohnung. Für die OG. Enns stellen diese Aufgaben gegenüber dem normalen Dienstbetrieb eine eindeutige Ungleichbehandlung unserer Kolleginnen und Kollegen dar, da von den eingesetzten Mitarbeiter:innen jeweils gleichartige und gleichwertige Arbeiten zu verrichten sind und ist somit mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbar.

Änderungsvorschlag:

Es soll eine Regelung getroffen werden, welchen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche bei Wahlen zum Einsatz kommen, auf Grund der gleichen zu erbringenden Arbeiten, auch den gleichen Lohn bescheren.

Antragsempfehlung:

Zustimmung des Antrages und Weiterleitung an die Landesdeligiertenkonferenz.

7)

Antrag der Ortsgruppe Enns, Ansfelden, Leonding:

Beförderungsmöglichkeiten im GD-Schema

Begründung:

Im Gehaltsschema Alt bestand im Arbeiterbereich die Möglichkeit die Kolleginnen und Kollegen nach 10 Dienstjahren in eine höhere Gehaltsstufe zu befördern. z.B. von p3 in p2 nach 10 Dienstjahren und nach weiteren 10 Dienstjahren von p2 in p1.

Anzustreben wäre eine solche Möglichkeit auch im GD-Schema zu schaffen. ZB GD 25 Reinigungskraft, Beförderung nach 10 Dienstjahren in die GD 24, nach weiteren 10 Dienstjahren die GD 23.

Änderungsvorschlag:

Diese Möglichkeit soll für alle Gemeindebediensteten geschaffen werden. Dies würde auch helfen neue Mitarbeiter:innen zu finden und zum anderen auch eine Motivation für unsere Kolleginnen und Kollegen darstellen, länger bei einem Dienstgeber zu bleiben.

Antragsempfehlung:

Zustimmung des Antrages und Weiterleitung an die Landesdeligiertenkonferenz.

8)

Antrag der Bezirksgruppe Linz-Land:

Gehaltsverbesserung für Vertragsbedienstete in der Verwaltung

Begründung:

In den letzten Jahren konnten von der younion Oberösterreich dienst- und gehaltsrechtliche Verbesserungen für den handwerklichen Bereich und den Bereich der Elementarpädagogik erreicht werden, was seitens der Bezirksgruppe Linz-Land äußerst begrüßt wird.

Verhandlungen für Verbesserungen auch im Bereich der Verwaltung wurden zwar schon gestartet, werden aber wie es scheint, seitens der Landesregierung immer wieder hinausgezögert und auf "die lange Bank" geschoben.

Änderungsvorschlag:

Die Verhandlungen sollen intensiv mit einem engen und vor allem zeitnahen Zeitrahmen vorangetrieben werden – mit dem Ziel einer Gehaltsverbesserung für alle. Nötigenfalls sind bei weiteren Verzögerungstaktiken des Landes Oberösterreich gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen zu überlegen.

DIENST-, PENSIONS- UND SOZIALVERSICHERUNGS- RECHT



**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

9)

Antrag an die
OÖ. Landeskonferenz – younion_Die Daseinsgewerkschaft
23./24. Oktober 2024 – Linz

Neuorientierung des Strafrechts in Bauangelegenheiten – Baubehörde I. Instanz

In Bauangelegenheiten – Baubehörde I. Instanz – ist eine grundsätzliche Neuorientierung des Strafrechts geboten. Kolleginnen und Kollegen sind in ihrer alltäglichen Arbeit in den Bauämtern mit strafrechtlicher Verfolgung konfrontiert. Die Gefahr gegen gesetzliche Bestimmungen zu verstoßen, ist auf Grund der ungebremsten Flut an neuen Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien in den letzten Jahren stetig gewachsen.

Auch wenn die meisten Anklagen mit „Freispruch“ enden, ist es für die mit Bauangelegenheiten befassten Bediensteten unzumutbar, bis zu einem allfälligen Gerichtstermin in Ungewissheit im Hinblick auf den Ausgang des Verfahrens zu verharren.

Wenn man „mit einem Fuß ins Kriminal steht“, wird es darüber hinaus immer schwieriger werden, geeignetes Personal für diese wichtige Arbeit in den Gemeinden zu gewinnen. Schon jetzt sind Nachbesetzungen in den Bauämtern eine enorme Herausforderung für die Kommunen.

In der Mehrheit der Fälle wird mit aufsichtsbehördlichen Maßnahmen (BH, Land; Anmerk.) das Auslangen zu finden sein, um festgestellte Mängel in den Bauämtern zu beheben. Erst wenn diese nicht greifen, soll eine Strafanzeige in Betracht gezogen werden können.

Es wird daher beantragt, die Landeskonferenz möge beschließen, den Antrag der Bezirksgruppe Kirchdorf den zuständigen Gremien weiterzuleiten und entsprechende Verhandlungen im Hinblick auf Entschärfung des Strafrechts, wie oben dargelegt, aufzunehmen.

10)

Antrag der Ortsgruppe Leonding:

"45 Jahre sind genug" – Wiedereinführung der abschlagsfreien Pension nach 45 Beitragsjahren

Begründung:

Aufgrund der ständig veränderten Arbeitsanforderung sind die Bediensteten aller Berufsgruppen verstärkt geistigen und körperlichen Anstrengungen ausgesetzt. Die Effizienz und Leistung kann nicht kontinuierlich bis ins hohe Alter aufrecht gehalten werden.

Änderungsvorschlag:

Das österreichische Pensionsrecht soll dahingehend geändert werden, dass nach 45 Beitragsjahren die Möglichkeit gegeben ist, abschlagsfrei in Pension gehen zu können.

Antragsempfehlung:

Zustimmung des Antrages und Weiterleitung an die Landesdeligiertenkonferenz.

ARBEITSZEIT



**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

11)

Antrag der Ortsgruppen Ansfelden, Enns und Leonding:

Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit

Begründung:

Mit zunehmender Personalverknappung steht der öffentliche Dienst in ständiger "Konkurrenz" mit der Privatwirtschaft. Nicht nur das Gehalt ist oft ein Motiv, auch die Arbeitszeit spielt dabei eine nicht unwesentliche Rolle. Der öffentliche Dienst bzw. die Arbeit bei den oberösterreichischen Gemeinden ist einer der wenigen Bereiche, bei denen noch eine 40-Stunden-Woche gilt. Eine generelle Senkung der Arbeitszeit würde die Attraktivität des Gemeindedienstes jedenfalls verbessern.

Es ist zeitgemäß, das Stundenausmaß mittelfristig auf eine 35-Stundenwoche herabzusetzen. Die Vorteile sind, dass die Bediensteten die schnelllebigen Arbeitsherausforderungen leichter bzw. besser bewältigen können und bis zum Pensionsalter produktiver bleiben. Für die Teilzeitkräfte - überwiegend sind Frauen betroffen - ergibt sich dadurch auch eine finanzielle Verbesserung ohne Mehrstunden, dadurch höhere Pensionen und in Folge auch ein Entgegensteuern einer Altersarmut.

Änderungsvorschlag:

Die wöchentliche Arbeitszeit in den oberösterreichischen Gemeinden soll, wie in vielen vergleichbaren Bereichen der Privatwirtschaft auf max. 38 1/2 Stunden, bei vollem Lohnausgleich herabgesetzt werden.

Als weitere Schritte soll die wöchentliche Arbeitszeit zeitnah auf 37 Stunden und mittelfristig auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich gesenkt werden.

Antragsempfehlung:

Zustimmung des Antrages und Weiterleitung an die Landesdeligiertenkonferenz.

ORGANISATION



**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

Antrag der Bezirksgruppe Linz-Land

Verbesserungen für Personalvertreterinnen und Personalvertreter

Begründung:

Die Aufgaben der Personalvertretungen sind ständig steigender Herausforderungen ausgesetzt. Gute Menschenkenntnis, Einfühlungsvermögen, aber auch gute Kenntnisse in den zahlreichen Rechtsmaterien sowie ständige Aus- und Weiterbildung sind die Basis für eine gute Personalvertretungsarbeit.

Das oberösterreichische Dienstrecht und Personalvertretungsrecht sieht keine Unterscheidung vor, in welchem Bereich ein Personalvertreter vor der Ausübung dieser Funktion tätig war, sondern legt nur fest, dass es keine finanzielle Schlechterstellung geben darf. Das heißt im Extremfall könnte die selbe Personalvertretungsarbeit von zB. einer Reinigungskraft oder von einem Juristen bewerkstelligt werden. Die Reinigungskraft würde weiterhin das Gehalt der GD 25 beziehen und der Jurist weiter in seiner Gehaltsstufe verbleiben.

Des Weiteren ist auf Grund der besonderen Gegebenheit im Gemeindedienst, dass die Bediensteten oftmals auf viele verschiedene Dienstorte aufgeteilt sind, eine Freistellung der Personalvertretung bereits ab 125 Bediensteten zweckmäßig. Eine zweite Freistellung sollte nicht erst bei 700, sondern bereits ab 500 zu vertretenden Kolleginnen und Kollegen erfolgen. Teile dazwischen sollen bei mehr als 200 Mitarbeiter:innen mit einem Anspruch auf Assistent:innen in einem aliquoten Stundenausmaß bewerkstelligt werden können.

Änderungsvorschlag:

Das oberösterreichische Gemeinde-Dienstrecht und Personalvertretungsrecht soll dahingehend geändert werden, dass die Aufgaben bzw. die Position der Personalvertretung, je nach Anzahl der zu vertretenden Kolleginnen und Kollegen, mit einer Mindesteinstufung entlohnt wird. Die Regelung betreffend des Verschlechterungsverbot es bleibt davon unberührt.

Der Anspruch auf Freistellung der Personalvertretung soll bereits ab einer Bedienstetenanzahl von 125 Personen möglich sein, darunter dementsprechend aliquot. Die Freistellung einer zweiten Personalvertretung soll ab 500 Kolleginnen und Kollegen eingefordert werden können. Ab 200 Personen soll bis zum Erreichen der zweiten Freistellung der Arbeitsaufwand mit dem Anspruch auf eine Assistentkraft im aliquoten Ausmaß bewerkstelligt werden können.

Antragsempfehlung:

Zustimmung des Antrages und Weiterleitung an die Landesdeligiertenkonferenz.

KINDERBILDUNG



**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

13)

younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Oberösterreich

Formblatt 12 (BG)

Bezirksgruppe: Braunau

Datum: 15.05.2024

A N T R A G

**an die 4. ord. Landesdelegiertenkonferenz der younion Landesgruppe OÖ
im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand**

Betreff:

**Einstufung GD 17 Fachschule pädagogische Assistenzberufe Kindergarten,
neue Berufsbezeichnung**

Begründung:

**Bis jetzt gibt es weder eine Berufsbezeichnung noch eine vorgeschriebene
Einstufung nach Absolvierung der Fachschule für pädagogische Assistenzberufe.
Diese ist eine wichtige Ausbildung ohne Matura, um dem akuten Personalmangel
entgegenzuwirken.**

Änderungsvorschläge:

Einstufung in GD 17,

Vorschlag Berufsbezeichnung: „Pädag. Fachkraft“

Hinweis: Jeder Antrag darf **nur eine Materie** bzw. ein Sachgebiet beinhalten.

Es können **nur** Anträge gestellt werden, die in die Kompetenz der younion bzw. des ÖGB fallen.

Alle eingebrachten Anträge sind ausreichend zu begründen und haben gleichzeitig einen Änderungsvorschlag zu enthalten.

Antragsfrist: spätestens 28.8.2024

BEI DER LDK 2024
EINGEBRACHTE, JEDOCH
BEREITS IN FRÜHEREN
KONFERENZEN
BESCHLOSSENENE ANTRÄGE



**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

A1)

younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Oberösterreich

Formblatt 12 (BG)

Bezirksgruppe: Braunau

Datum: 15.05.2024

A N T R A G

an die 4. ord. Landesdelegiertenkonferenz der younion Landesgruppe OÖ
im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand

**Betreff: Gewährung einer 6. Urlaubswoche für alle MitarbeiterInnen im
Gemeindedienst**

Begründung:

**Bei Bundesbediensteten ab dem 43. Lebensjahr wird dies bereits gewährt.
Vorteil gegenüber Privatwirtschaft.**

Änderungsvorschläge:

Umsetzung nach dem Bundesbedienstetengesetz im Sinne der Gleichbehandlung

Hinweis: Jeder Antrag darf **nur eine Materie** bzw. ein Sachgebiet beinhalten.
Es können **nur** Anträge gestellt werden, die in die Kompetenz der younion bzw. des
ÖGB fallen.

Alle eingebrachten Anträge sind ausreichend zu begründen und haben gleichzeitig
einen Änderungsvorschlag zu enthalten.

Antragsfrist: spätestens 28.8.2024

A2)

Antrag der Ortsgruppen Leonding und Enns:

Einführung einer sechsten Urlaubswoche

Begründung:

Ausgeglichenheit ist ein wichtiger Faktor um lange aktiv und produktiv, bis ins Pensionsalter, in der Arbeitswelt zu bestehen. In der Privatwirtschaft wurde diese schon erkannt und diverse Firmen bieten bereits eine 6. Urlaubswoche an. Da es immer schwieriger wird geeignetes Personal für den öffentlichen Dienst zu finden, wäre dies ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die Umsetzung soll schrittweise erfolgen und die Bediensteten, die schon die 6. Urlaubswoche haben, sollen zusätzliche Tage erhalten.

Unverzüglich sollen jedenfalls Regelungen geschaffen werden, die einen rascheren Zugang zu einem erhöhten Urlaubsanspruch ermöglichen. Die derzeitige Regelung, die das nach 25 Dienstjahren bzw. nach 10 Dienstjahren und der Vollendung des 51. Lebensjahres vorsieht, soll dahingehend geändert werden, bereits generell nach 10 Dienstjahren bzw. mit Erreichen des 41. Lebensjahres eine Erhöhung des Urlaubsanspruches wirksam wird.

Änderungsvorschlag:

Die Regelungen bezüglich des Urlaubsanspruches für Gemeindebedienstete sollen dahingehend geändert werden, dass es generell eine sechste Urlaubswoche für alle Bedienstete gibt. Weiters soll schon nach 10 Dienstjahren bzw. ab Erreichen des 41. Lebensjahres das Urlaubsausmaß zusätzlich erhöht werden um den ständig wachsenden Anforderungen besser gerecht zu werden. Bestehende Regelungen, die bereits jetzt erhöhte Urlaubsansprüche für besondere Bereiche vorsehen, wie zB im Pflegebereich, im elementarpädagogischen Bereich und dgl., sollen von den beantragten Verbesserungen unberührt bleiben.

B)

younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Landesgruppe Oberösterreich

Formblatt 12 (BG)

Bezirksgruppe: Braunau

Datum: 15.05.2024

A N T R A G

an die 4. ord. Landesdelegiertenkonferenz der younion Landesgruppe OÖ
im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand

Betreff:

Brandschutzbeauftragtenzulage

Begründung:

Die verantwortungsvolle Aufgabe des Brandschutzbeauftragten gehört gewürdigt und honoriert.

Änderungsvorschläge:

Umsetzung nach dem Salzburger Bundesbedienstetenschutzgesetz siehe nachfolgend:

Nach dem Bediensteten-Schutzgesetz (B-SG) bestellte Organe:

Brandschutzbeauftragte:

Gemäß § 21 B-SG bestellten Brandschutzbeauftragten kann alljährlich im Nachhinein in Gemeinden bis 40 Bediensteten eine pauschale Mehrleistungszulage in der Höhe von jährlich 5% aus V/2 und in Gemeinden mit über 40 Bediensteten eine solche in der Höhe von jährlich 7,5% aus V/2 gewährt werden.

Kontrollorgane:

Gemäß § 54 B-SG bestellten Kontrollorganen kann alljährlich im Nachhinein in Gemeinden bis 40 Bediensteten eine pauschale Mehrleistungszulage in der Höhe von jährlich 7,5% aus V/2 und in Gemeinden mit über 40 Bediensteten eine solche in der Höhe von jährlich 10 % aus V/2 gewährt werden.

A N T R A G
an die 4. ord. younion Landesdelegiertenkonferenz
im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand

Betreff:

Anpassung des Gewerkschaftsbeitrages für Beamte der Sektion Pensionisten der Gewerkschaft younion an den Beitrag der ASVG-Pensionisten

Begründung:

Der younion-Mitgliedsbeitrag für Beamte in Pension beträgt 0,5% des Bruttopensionsbezuges, der younion-Mitgliedsbeitrag für ASVG-Pensionisten hingegen nur 3 Euro pro Monat und ist damit um ein Vielfaches höher. Dabei erhalten die Beamten in Pension von der younion dieselben Vorteile und Vergünstigungen.

Das Argument, dass die jährlichen Erhöhung der Beamtenpensionen mit den Lohnverhandlungen für die Aktiven ausgehandelt wird und daher ein Prozentbetrag der Bruttopension die Berechnungsgrundlage für den Gewerkschaftsbeitrag rechtfertigen würde, gilt in Oberösterreich nicht mehr. Die Pensionisten erhalten ebenfalls nur mehr die ASVG-Pensionserhöhung.

Damit gibt es defacto keine unterschiedlichen Vorteile der beiden Pensionistengruppen, was von den Beamtenpensionisten als Ungleichbehandlung empfunden wird und von diesen vielfach als Grund gesehen wird, aus der Gewerkschaft auszutreten.

Die geringeren Einnahmen an Mitgliedsbeiträgen für die Gewerkschaft könnte durch eine Angleichung des Gewerkschaftsbeitrages der beiden Pensionistengruppen durch eine moderate Erhöhung des Pensionistenmitgliedsbeitrages ausgeglichen werden und würde überdies durch den Weiterverbleib vieler pragmatisierter Pensionisten in der Gewerkschaft younion kompensiert.

Änderungsvorschlag:

Der Landesvorstand der younion Oberösterreich möge in den zuständigen Gewerkschaftsgremien des Bundes darauf einwirken, dass der Mitgliedsbeitrag für Beamte in Pension und der Beitrag der ASVG-Pensionisten gemäß dem Motto „gleiche Vorteile - gleicher Beitrag“ angepasst wird, wobei eine moderate Anpassung des geringen (ASVG-)Pensionistenbeitrages ausgleichen sollte.

A N T R A G

an die 4. ord. younion Landesdelegiertenkonferenz im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand

Betreff:

Anpassung der Oö. Gemeinde-Einreichungsverordnung

Begründung:

Die Einreichungsverordnung wurde im Jahr 2002 erlassen und erstmals 2005 einer Evaluierung unterzogen. Eine neuerliche Evaluierung, mit welcher vor allem die neuen Erfordernisse des Gemeindedienstes hinsichtlich der IT-Berufe, besondere technische handwerkliche Verwendungen sowie der Standesbeamten vor allem in Verbänden abbilden und entsprechende Einreichungen ermöglicht werden soll, ist in den letzten 20 Jahren nicht mehr erfolgt. Stattdessen wurden in den Bereichen Pflege, Kinderbetreuung und handwerklicher Dienst Gehaltszuschläge beschlossen, welche zwar die Mehrbelastungen größtenteils abfedern, jedoch keine strukturelle Verbesserung des Gehaltssystems bedeuten. Einzelbewertungen sollen weiterhin nur in Ausnahmefällen möglich sein und erfordern zusätzlichen Verwaltungsaufwand.

Die ständige Weiterentwicklung des technischen Dienstes der Facharbeiter, insbesondere durch die Modernisierung vor allem im Bereich der Ver- und Entsorgungsbetriebe der Gemeinde, ist in der Einreichungsverordnung nicht mehr zeitgemäß dargestellt. Das Gehaltsschema der Gemeinden muss entsprechende Einreichungen für gut qualifiziertes Fachpersonal vorsehen, in der die rasanten technischen Entwicklungen auch berücksichtigt werden.

Änderungsvorschlag:

Die Oö. Gemeinde-Einreichungsverordnung ist ehestens einer weiteren Evaluierung zu unterziehen und die aktuellen berufsspezifischen Änderungen im technischen Dienst (z.B. IT-Bereich, Facharbeiter) und im Bereich Standesamt sind in einer Novelle zur Oö. Gemeinde-Einreichungsverordnung entsprechend zu berücksichtigen.

D2)

Antrag der Ortsgruppe Ansfelden, Leonding:

Überarbeitung der Einreichungsverordnung:

Begründung:

Die O.ö. Gemeinde-Einreichungsverordnung gilt seit dem Jahr 2002 ist somit seit nunmehr 22 Jahren, ohne wesentliche Veränderungen in Kraft. Das Aufgabengebiet in den oberösterreichischen Gemeinden hat aber in den letzten Jahren stark verändert und hat sich zu einem modernen Dienstleistungsbetrieb entwickelt, welche in der Einreichungsverordnung nur mehr zum Teil abgebildet werden.

Änderungsvorschlag:

Die O.ö. Gemeinde-Einreichungsverordnung soll einer dringenden Überprüfung unterzogen werden und an die Gegebenheiten eines modernen Dienstleistungsbetriebes angepasst werden, die auch einem Vergleich mit der Privatwirtschaft standhält.

Antragsempfehlung:

A N T R A G

an die 4. ord. younion Landesdelegiertenkonferenz im Wege der Bezirksgruppe an den Landesvorstand

Betreff:

Umsetzung der bundesgesetzlichen Regelungen der Wiedereingliederungsteilzeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Oö. Gemeinden

Begründung:

Mitarbeiter/innen in der Privatwirtschaft, die nach einem längeren Krankenstand schrittweise an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen, können nach bundesgesetzlichen Regelungen ihre Arbeitszeit reduzieren. Zu den reduzierten Monatsbezügen erhalten sie von den Krankenversicherungsträgern ein Wiedereingliederungsgeld (gemäß § 143d ASVG). Das geltende Dienstrecht der OÖ. Gemeindebediensteten sieht eine derartige Regelung nicht vor.

Besonders für Mitarbeiter/innen, die nach psychischen Erkrankungen oder Langzeitkrankenstand wieder in den Gemeindedienst zurückkehren, könnten durch die Wiedereingliederungsteilzeit die Rückkehr in ihr Arbeitsumfeld besser bewältigen bzw. neuerliche Krankenstände reduzieren.

Änderungsvorschlag:

Das Gemeindedienstrecht soll in Anpassung an die bundesgesetzlichen Regelungen der Wiedereingliederungsteilzeit entsprechend geändert werden, um die soziale Gleichstellung mit den Beschäftigten, die dem ASVG unterliegen, herzustellen.