

2. Landeskonferenz Salzburg

10. Oktober 2024
Parkhotel Brunauer



**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

TAGESORDNUNG

für die Durchführung der 2. Salzburger Landeskonferenz der younion am 10.10.2024

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Konstituierungen
3. Begrüßungsworte
4. Bericht der Mandatsprüfungskommission
5. Tätigkeitsbericht der Landesgruppe
6. Bericht der Antragsprüfungskommission
7. Wahl des Landesvorstandes
8. Referat des Bundesvorsitzenden Ing. Christian Meidlinger
9. Bericht der Wahlkommission

Unterbrechung der Sitzung der Landeskonferenz

10. Abwicklung der Sitzung des Fördervereines für
Gemeindebedienstete des Bundeslandes Salzburg im Sinne der
Vereinsstatuten

Wiederaufnahme der Sitzung der Landeskonferenz

11. Allfälliges

GESCHÄFTSORDNUNG

für die Durchführung der

2. Salzburger Landeskonferenz der younion am 10.10.2024

§ 1 Teilnehmer:innen

Teilnehmer:innen an der 2. Salzburger Landeskonferenz der younion_LG Salzburg sind alle jene Personen, die eine Delegiertenkarte (ordentliche Delegierte) bzw. Gastdelegiertenkarte vorweisen können.

(1) Teilnehmer:innen sind auch alle Gäste, die vom Landesvorstand persönlich eingeladen wurden.

§ 2 Beschlussfähigkeit der Landeskonferenz

Die Beschlussfähigkeit ist gegeben, wenn mindestens die Hälfte der zur Konferenz einberufenen ordentlichen Delegierten anwesend ist. Ist die Beschlussfähigkeit nicht gegeben, hat die Konferenz nach einer halben Stunde ihren Fortgang zu finden und ist ohne Rücksicht auf die Anzahl der Anwesenden beschlussfähig.

§ 3 Vorsitz

Der Vorsitz zur Leitung der Landeskonferenz wird vom Tagespräsidium wahrgenommen, welches von den Konferenzteilnehmer:innen zu wählen ist.

§ 4 Wortmeldungen

Wortmeldungen sind schriftlich bei der/dem Vorsitzende/n einzubringen. Die Redner:innen erhalten in der Reihenfolge ihrer Anmeldung das Wort. Bei den Tagesordnungspunkten „Berichte“ und „Anträge“ beträgt die Redezeit längstens 3 Minuten. Bei den sonstigen Tagesordnungspunkten kann das Tagespräsidium Redner:innen mit einer Redezeit von 3 Minuten bei sachlicher Rechtfertigung zulassen.

Keine Redner:in darf sich öfter als zwei Mal zur selben Sache zu Wort melden. Jede/r Redner:in hat sich sachlich mit dem Gegenstand der Beratung zu befassen. Bei Abschweifungen hat die/der Vorsitzende die/den Redner:in zu ermahnen und ggf. das Wort zu entziehen.

§ 5 Kommissionen

(1) Die Konferenz wählt aus ihrer Mitte eine Mandatsprüfungs-, Wahl-, sowie eine Antragsprüfungskommission. Die Kommissionen bestehen jeweils aus maximal sechs Mitgliedern und wählen aus ihrer Mitte eine:n Vorsitzende:n/Sprecher:in. Sie entscheiden mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Die Kommissionen sind entsprechend dem Gesamtenergebnis der Gewerkschaftswahl im Verhältnis der jeweiligen Stimmenanteile zu besetzen. Auch das Tagespräsidium besteht aus maximal sechs Mitgliedern.

(2) Die Mandatsprüfungskommission überprüft anhand der Anzahl der Delegiertenkarten die Berechtigung zur Teilnahme an der Landeskonferenz, an den Abstimmungen und Wahlen, sowie die Beschlussfähigkeit der Landeskonferenz. Der/die Vorsitzende der Kommission erstattet der Konferenz mündlichen Bericht.

(3) Die Antragsprüfungskommission berät über die Zulassung der Anträge, außerdem schlägt sie der Konferenz die Annahme, Zuweisung oder Ablehnung der Anträge vor.

- (4) Die Wahlkommission hat den Wahlvorgang zu erklären und die Neuwahl des Landesvorstandes durchzuführen.

Wahlen für die Organe der Landesgruppe sind geheim durchzuführen, sofern die Landeskonferenz nicht ausdrücklich anderes beschließt. Streichungen sind möglich, (Um)-Reihungen oder Vorzugsstimmen sind nicht möglich.

§ 6 Anträge - Dringlichkeitsanträge

Anträge, ausgenommen jene zur Geschäftsordnung für die Landeskonferenz, sind schriftlich einzubringen. Anträge, die nicht fristgerecht vor dem festgesetzten Termin (04.09.2024, 16 Uhr) der Landeskonferenz eingebracht wurden, können nur als Dringlichkeitsanträge behandelt werden. Solche Anträge sind bei dem/der Vorsitzenden der Antragsprüfungskommission bis spätestens vor Wahlbeginn einzubringen und müssen von mindestens 20 ordentlichen Delegierten unterschrieben sein. Der/die Vorsitzende hat diese Anträge der Antragsprüfungskommission zuzuweisen.

Werden Anträge zur Geschäftsordnung (Schluss der Debatte, Schluss der Rednerliste) gestellt, sind diese von dem/der Vorsitzenden sofort zur Abstimmung zu bringen. Wird ein Antrag am Schluss der Rednerliste gestellt, hat der/die Vorsitzende die noch vorgemerkten Redner:innen bekannt zu geben. Der/die Vorsitzende kann je einem/r Redner:in für und einem gegen den Antrag das Wort erteilen.

§ 7 Abstimmung und Beschlussfassung

An den Abstimmungen können nur ordentliche Delegierte teilnehmen. Die Abstimmung erfolgt durch Hochheben der Delegiertenkarte. Wenn mindestens die Hälfte der ordentlichen Delegierten es verlangt, ist über einen Antrag geheim abzustimmen. Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung.

§ 8 Protokollführung

Über den Verlauf der Konferenz ist ein Protokoll zu führen. Anträge und Beschlüsse müssen eindeutig festgehalten werden. Das Protokoll ist von dem/der Vorsitzenden und von dem/der Schriftführer:in der Landeskonferenz zu unterzeichnen und den Mitgliedern des Landesvorstandes und dem/der Vorsitzenden der Kontrolle zu übermitteln.

§ 9 Gastdelegierte

Alle zur Konferenz eingeladenen Gastdelegierten und Gäste nehmen nur mit beratender Stimme teil. Die Mandatsprüfungskommission hat auch das Recht, die Gastdelegiertenkarten zu überprüfen und die Identität festzustellen.

§ 10 Änderung der Geschäftsordnung für die Durchführung der Landeskonferenz

Nach Annahme dieser Geschäftsordnung durch die Delegierten ist eine Änderung für die 2. Salzburger Landeskonferenz der younion nicht mehr zulässig.

KOMMISSIONEN

für die Durchführung der 2. Salzburger Landeskonferenz
der younion am 10.10.2024

TAGUNGSPRÄSIDIUM:

Petra BERGER-RATLEY
Karl SPINDLER
Manuel MAITZ
Cornelia BERGER
Martin WINKLER

ANTRAGSPRÜFUNGSKOMMISSION:

Karl SPINDLER
Mag. Florian FLEISSNER (Sprecher)
Simone MONU
Christian GRUBER
Walburga RAUCH

MANDATSPRÜFUNGSKOMMISSION:

Helmut PALZER
Daniela GAAR
Vera MOSER
Alexandra FREI
Roland GOTTSCHLICH
beratend: Christa TRAUTINGER

WAHLKOMMISSION:

Cornelia BERGER
Laura GRIESSL-HÖLLMÜLLER
Michael ERLAC
Maria HASLAUER
Andreas ROSENLECHNER
beratend: Sebastian LEITL

WAHLVORSCHLAG

YOUNION LANDESGRUPPE SALZBURG UND FÖRDERVEREIN FÜR GEMEINDEBEDIENTETE DES BUNDESLANDES SALZBURG - 10. Oktober 2024

LANDESVORSTAND:

PRÄSIDIUM: Landesvorsitzende: Petra BERGER-RATLEY
Stellvertreter:innen: Karl SPINDLER Stadtgemeinde Hallein
Cornelia BERGER Frauen
Manuel MAITZ Stadtgemeinde Salzburg
Simone MONU Salzburger Festspiele

Organisationssekretär: Michael ERLAC
Organisationssekretär-Stellvertreterin.: Maria HASLAUER
Kassier: Herbert LINECKER
Kassier-Stellvertreterin: Vera MOSER
Schriftführer: Christian GRUBER
Schriftführer-Stellvertreter: Martin WINKLER
Beisitzer: August KAPELLER
Beisitzer: Christian BLEIBLER
Beisitzer: Helmut PAYR

20 MITGLIEDER:

Andreas FLUNGER
Sigrid REUTERS
Sabrina STAMPFL
Oliver HENÖKL
Astrid GRATZER
Thomas HUTTEGGER
Michael HIERL
Edines SALKIC
Hanspeter SEIWALD
Sabine REHRL
Julia RONACHER
Helmut PALZER
Alexandra FREI
Birgit MAYER
Robert HUBER
Helmut OBERAIGNER
Stefanie BACHER
Tanja SCHAURECKER
Manuela ZWACHTE
Andreas ROSENLECHNER

WAHLVORSCHLAG

PRÄSIDIUM UND LANDESVORSTAND DER YOUNION LANDESGRUPPE SALZBURG UND FÖRDERVEREIN FÜR GEMEINDEBEDIENSTETE DES BUNDESLANDES SALZBURG - 10. Oktober 2024

KONTROLLKOMMISSION:

Matthias GAGGL
Peter EBNER
Laura GRIESSL-HÖLLMÜLLER
Thomas KLAMMER
Elfriede BUCHEGGER

KONTROLLKOMMISSION-ERSATZ:

Martin FÜRST
Christian NEUHOFER
Maximilian FALKENBACH
Bernhard DAMOSER-KUHN
Verena WALTER

SCHIEDSKOMMISSION:

Harald SPANN
Julia RONACHER
Gerhard GLEICH
Lisa STOFF
Franz LOCHNER
Alexander JENTSCH

SCHIEDSKOMMISSION-ERSATZ:

Sabine STOFF
Waltraud SCHMIDT
Gabriel MEIER
Tina TEUFEL
Katrin FUCHSBAUER
Walburga RAUCH

FACHREFERENT:INNEN:

Frauen, Diversität und Gleichberechtigung
Jugend/young_YOUNION
Dienst- und Besoldungsrecht
Gesundheit/Pflege und Betreuungsberufe

Cornelia BERGER
Bianca HAITZMANN
MMag. Dr. Gerald RUSSBACHER
Rupert GRUBER
Alexandra FREI
Daniela GAAR

Fachreferent:innen für Elementarpädagogik

Konfliktlotse und Mobbingberater
Fachreferent Kommunalpolitik
Kultur
Bildung

Gerlinde WAHLHÜTTER
Katrin FUCHSBAUER
Andreas RINNERTHALER
Bgm. Domenik DAVID
Herbert LINECKER
Raphael VARGAS ARIAS
Lisa STOFF
Manuel MAITZ
Nicole KRAFTSCHIK

Sport
Buchhaltung



Unseren verstorbenen Kolleginnen und Kollegen werden wir stets in Dankbarkeit, Kollegialität und vor allem in Freundschaft gedenken.



Zum Gedenken

Seit der letzten Landeskonferenz im Jahr 2019 sind **87 Kolleginnen** und **174 Kollegen** für immer von uns geschieden, derer wir in Trauer gedenken.

Viele davon waren als Personalvertreter:innen, Betriebsrät:innen und Funktionär:innen, zum Teil über Jahrzehnte hinweg verdienstvoll in unserer Gewerkschaft tätig und haben uns bis zu ihrem Ableben die Treue gehalten.

Stellvertretend für alle gedenken wir im Besonderen unserem ehemaligen Landesvorsitzenden (1982 bis 2002) **Norbert Grinninger**, der am 04.09.2021 im Alter von 81 Jahren verstorben ist.

Nach seinem Lehrabschluss als Elektriker arbeitete er bei den Salzburger Stadtwerken, war dann bis 1964 Zeitsoldat beim Berufsheer und kam schließlich zum Magistrat Salzburg. Während seiner Tätigkeit als Magistratsbeamter war er von 1971 bis 1983 Leiter der Gemeinderatskanzlei und danach von 1983 bis 2000 Leiter des Amtes für Personalbetreuung. Von Oktober 1993 bis Mai 1994 war Norbert Grinninger SPÖ-Abgeordneter im Salzburger Landtag.

Im Jahr 2000 wurde Norbert das Goldene Verdienstzeichen des Landes Salzburg verliehen, zehn Jahre danach wurde er mit dem Stadtsiegel in Gold ausgezeichnet.

Auch nach seiner Pensionierung war Norbert Grinninger der younion Salzburg stets eng verbunden, er engagierte sich vor allem gerne in der Berg- und Schisektion.



Berichte

**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

Bericht der Landesgruppe Salzburg

Die abgelaufene Funktionsperiode von 2019 bis 2024 wird in diesen Bericht für alle Delegierten kurz zusammengefasst. Es ist die 2. Landeskonferenz der younion LG Salzburg, seit der neuen Namensgebung unserer Fachgewerkschaft durch die Bundeskonferenz im November 2015 von GdG-KMSfB auf den Namen younion_Die Daseinsgewerkschaft.

Der Landesvorstand sowie die Mitarbeiter:innen im Büro der Landesgruppe sind stets bemüht, die Interessen unserer Kollegenschaft in dienst- und besoldungsrechtlicher sowie sozialer Hinsicht, im Rahmen der Sportsektionen sowie bei den Pensionist:innen zu fördern, aber auch Einzelinterventionen erfolgreich zu vertreten und Verbesserungen für die Mitglieder zu erreichen.

Mitgliederzahlen

Bedingt durch Gewerkschaftswechsel, Umstrukturierungen bei den Krankenhäusern und Betrieben, Austritte, Zahlungsrückstände und Tod gab es Veränderungen im Mitgliederstand, es ist jedoch durch gezielte Mitgliedergewinnungsaktionen und Neuorganisation von Gemeinden und Betrieben gelungen in verschiedenen Bereichen zahlreiche neue Kolleg:innen zu werben. Im Vergleich von 2018 zum Stichtag 31.08.2024 haben wir 316 neue Mitglieder mehr in der younion LG Salzburg.

Mitgliederstatistik 2019 – 2024

Stichtag	Weiblich Aktiv	Männlich Aktiv	Weiblich Pens.	Männlich Pens.	Weiblich Jugend	Männlich Jugend	Gesamt
31.12.2019	2.433	1.988	661	733	4	3	5.822
31.12.2020	2.448	1.958	684	741	4	1	5.836
31.12.2021	2.456	1.923	711	749	6	0	5.845
31.12.2022	2.543	1.921	746	754	17	0	5.981
31.12.2023	2.608	1.894	744	764	9	1	6.020
31.08.2024	2.716	1.913	719	783	6	1	6.138
Veränderung zu 31.12.2019							+ 316
Vergleich zu 31.12.2017							+ 458

Ehrungen

Für langjährige, treue Gewerkschaftszugehörigkeit wurden bei Gewerkschaftsehrungen im Zeitraum 2019 – 2023 gesamt 994 Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der jährlichen Feiern geehrt. Die Ehrung 2024 findet im Jänner 2025 statt.

Sitzungs- und Versammlungstätigkeit

In der abgelaufenen Funktionsperiode wurden wieder sehr viele Bediensteten- und Betriebsversammlungen durchgeführt. Ebenso fanden zahlreiche Sitzungen und Verhandlungen mit Sozialpartnern sowie in ÖGB und innerhalb der younion statt. Ebenso waren wir auf mehreren Demonstrationen im Einsatz, z.B. bei der Demonstration zur fairen Finanzierung der Pflege, mehrere Demonstrationen für die Elementarpädagogik sowie Unterstützung anderer Fachgewerkschaften bei ihren Demonstrationen und Aktionen.

Schulungen

Es wurden nach den letzten Personalvertretungswahlen mehrere Schulungen für Personalvertreter:innen und Betriebsrät:innen durchgeführt, landesgruppeneigene als auch über die younion Bundesorganisation organisiert zu verschiedenen Themenbereichen, z.B. Dienstrecht oder Arbeitsverfassungsrecht.

Ebenso fanden im Bereich der HG IV eigene Schulungen zu diversen arbeitsrechtlichen Themenbereichen im Rahmen der dortigen Fachgruppen auf Bundesebene statt. Auch in der künftigen Funktionsperiode ist geplant, entsprechende Schulungen für Personalvertreter:innen und Betriebsrät:innen anzubieten.

Wahlen

Die Gewerkschaftswahlen sowie die Personalvertretungswahlen im Magistrat Salzburg wurden am 29. und 30. April 2024 durchgeführt.

Bei der Gewerkschaftswahl 2024 aller younion Salzburg Mitglieder setzten die rund 6.100 wahlberechtigten younion-Mitglieder in Salzburg ein deutliches Zeichen für Stabilität:

90,03 Prozent der Stimmen gingen an die FSG (+1,41 Prozent/+ 14 Mandate – gesamt 134 Mandate), für die FCG entschieden sich 8,82 Prozent (-2,56 Prozent/+ 1 Mandat – gesamt 11 Mandate) der Wähler:innen. Die erstmals angetretene Liste UG (Unabhängigen Gewerkschafter:innen) erhielt 2 Mandate in der Hauptgruppe 1 und erzielte ein Gesamtergebnis von 1,15 Prozent (Landesergebnis). Die Wahlbeteiligung lag bei rund 65 Prozent, deutlich über jener von 2019 - 53,43 Prozent.

Endergebnis Gewerkschaftswahl 2024 – Salzburg:

Hauptgruppen	Wahlberechtigte	Abgegebene Stimmen	Wahlbeteiligung	Ungültig	Gültige Stimmen	FSG %	Stimmen FSG	Mandate FSG	FCG %	Stimmen FCG	Mandate FCG	UG %	Stimmen UG	Mandate UG
1 Stadt Salzburg	2036	1402	68,86%	22	1380	81,38%	1123	49	15,36%	212	9	3,26%	45	2
2 Gemeinden und Gemeindeverbände	1760	1254	71,25%	10	1244	96,86%	1205	49	3,14%	39	1	n.k.	n.k.	0
3 Betriebe	488	256	52,46%	4	252	95,63%	241	15	4,37%	11	0	n.k.	n.k.	0
4 KMSfB	273	215	78,75%	2	213	98,12%	209	12	1,88%	4	0	n.k.	n.k.	0
5 Pensionisten	1523	825	54,17%	4	821	90,38%	742	9	9,62%	79	1	n.k.	n.k.	0
Gesamt 2024	6080	3952	65,00%	42	3910	90,03%	3520	134	8,82%	345	11	1,15%	45	2
Gesamt 2019	5697	3044	53,43%	64	2980	88,62%	2641	120	11,38%	339	10	n.k.	n.k.	n.k.
Differenz 2024 - 2019	+383	+908	+11,57 %	-22	+930	+1,41 %	+879	+14	-2,56 %	+6	+1	+1,15 %	+45	+2

Rechtsfälle und kostenlose Rechtsberatung

Im Berichtszeitraum wurden wiederum sehr viele Rechtsfragen und Anträge zu Verfahren an die younion herangetragen und durch Beratungen in der Landesgruppe sowie die Vertragsanwälte abgewickelt. Die Zahl der Vertrauensanwält:innen konnte dabei ausgebaut werden.

Die Durchsetzung der Rechte der einzelnen Bediensteten war früher oftmals im Verhandlungswege möglich. Seit einigen Jahren müssen wir leider feststellen, dass bei den Dienstgeber:innen vorenthaltene Rechte bzw. strittige Rechtsauslegungen nur mehr im Rechtsweg durchgesetzt werden können.

Auch die Zahl der sozialversicherungsrechtlichen Klagen steigt, vor allem im Bereich der Schwerarbeitspensionsanträge und bei Berufsunfähigkeitspensionen. Leider nehmen auch die dienstrechtlichen Fälle, speziell im Bereich des Beamten dienstrechtes zu, welche großteils erfolgreich vor dem Landesverwaltungsgericht positiv für die Bediensteten entschieden wurden.

Aktion Steuerlöscher seit 2016 vor Ort in Gemeinden und Betrieben der younion

Seit dem Jahr 2016 wird direkt durch die Landesgruppe Salzburg eine Steuerberatung im Büro der Gewerkschaft und Personalvertretung der Stadt Salzburg sowie in vielen Betrieben und Dienststellen der Gemeinden und des Magistrats angeboten. Dabei gibt es neben Informationen und Tipps zur Rückholung zu viel bezahlter Steuern vor allem die Möglichkeit zur direkten Durchführung der Arbeitnehmerveranlagung für bis zu fünf Jahre rückwirkend. Durchgeführt werden die Beratungen durch Landessekretär Florian Fleissner, seit Beginn 2023 unterstützt durch Paul Fresacher und seit Juni 2023 durch Sekretär Sebastian Leitl. Die Aktion führt auch zu einer Steigerung der Mitgliedsanmeldungen. Diese Serviceleistung wird sehr gut angenommen, und es konnten für sehr viele Mitglieder und deren Angehörige größere Steuergutschriften erreicht werden und Nachzahlungen reduziert oder vermieden werden.

Steuerlöscher-Bilanz der Jahre 2019 – 2024 – Beratungserfolg der younion:

2019: 406.219,34 €	für 447 Personen
2020: 543.985 €	für 420 Personen
2021: 794.697,4 €	für 560 Personen
2022: 1.071.059,64 €	für 670 Personen
2023: 1.508.512 €	für 767 Personen
2024: 1.200.000 €	für ca. 600 Personen (Stand 01.09.2024)

Steuerlöscher-Bilanz seit Beginn der Aktion 2016: 6,43 Mio. Euro Beratungserfolg - 4.519 Beratungen

Zahlreichen Kolleginnen und Kollegen konnte so im Schnitt 1424 Euro vom Finanzministerium zurückholen werden. Bei einigen Kolleginnen und Kollegen konnte durch das Beratungsgespräch auch weitere Ansprüche (wie z.B. Beantragung anderer Feststellungen des Finanzamtes oder des Sozialministeriumsservice) erreicht werden. Gerade auch bei unterjährigem Arbeitsbeginn oder Teilzeitarbeit kann sich die Arbeitnehmerveranlagung auszahlen (z.B. durch Rückerstattung der "Negativsteuer"). Auch Anträge auf erhöhte Familienbeihilfen sowie Anträge auf Ausstellung eines Behindertenausweises konnten positiv erledigt werden, welche dadurch auch zu höheren Steuergutschriften für die betroffenen Kolleg:innen führten. Ebenso wurden diese Vororttermine für dienst- und sozialrechtliche Beratungen und Serviceleistungen genutzt, ebenso fanden in diesem Zuge auch zahlreiche Mitgliedergewinnungsaktionen statt.

Bericht HG I und II:

In der Stadtgemeinde Salzburg erfolgten ebenso am 29. und 30. April 2024 die Personalvertretungswahlen zeitgleich mit den Gewerkschaftswahlen. Die Personalvertretung hat sich neu konstituiert. Hier kam es aufgrund der Ruhestandsversetzung von Walter Fuchsbauer mit September 2023 zu einem Wechsel im Vorsitz, younion-Kassier Herbert Linecker hat hier den Vorsitz übernommen und setzt sich mit seiner Stellvertreterin Petra Berger-Ratley, dem dritten freigestellten Personalvertreter Manuel Maitz und dem gesamten Team der Personalvertretung und der Dienststellenausschüsse für die Anliegen der Beschäftigten ein. Hier konnten im Berichtszeitraum zahlreiche Verbesserungen für die Beschäftigten sowie unzählige Einzelinterventionen erfolgreich umgesetzt werden. Auch musste im Berichtszeitraum eine Gehaltsreform mit zahlreichen rechtlichen Anpassungen verhandelt und geprüft werden.

In den Landgemeinden werden laufend Personalvertretungswahlen durchgeführt. Es ist dabei gelungen, in einigen Gemeinden, welche bisher keine Personalvertretung oder eine Vertrauensperson hatten, neue Interessensvertretungen vor Ort zu gründen, z.B. gibt es in der Gemeinde Hollersbach im Oberpinzgau wieder eine Vertrauensperson. Auch einige andere Gemeinden streben die Gründung von Personalvertretungen an, teilweise wird dies von Seiten der Gemeindepolitik oder der Führungskräfte in den Gemeinden positiv unterstützt. Durch das Engagement der Personalvertretungen in den Gemeinden konnten zahlreiche Anliegen der Bediensteten umgesetzt werden, Einzelinterventionen erfolgreich umgesetzt werden und im Streitfall konnte auch vor Gericht strittige Fragestellungen und finanzielle Ansprüche für die Beschäftigten erfolgreich eingefordert werden. Ebenso konnten Privatisierungen und Ausgliederungen verhindert werden, es erfolgten sogar Rückübernahmen von Seniorenwohnhäusern ins Gemeindedienstrecht, z.B. wurde das SWH Maishofen von Roten Kreuz in den Gemeindeverband rückgeführt.

Wir bedanken uns bei allen Kolleginnen und Kollegen, die die Interessen der Bediensteten wahrnehmen und sich hierfür ehrenamtlich einsetzen. Auch in dieser Funktionsperiode ist es uns gelungen, neue Betriebsratskörperschaften zu gründen. Ebenso wurden zahlreiche Betriebsratswahlen im Berichtszeitraum erfolgreich durchgeführt.

Das Dienst – und Besoldungsrecht ist eine sich ständig bewegende Rechtsmaterie, hier versuchen wir uns durch Verhandlungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft für Verbesserung für die Bediensteten in den Gemeinden und im Magistrat einzusetzen.

Im Berichtszeitraum wurden im Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz und im Magistratsbedienstetengesetz eine Reihe von Novellierungen ausverhandelt, die in das Gesetz eingeflossen sind.

Die Wichtigsten sind hier erwähnt:

Bereich Magistratsbedienstete (MagBeG 2012)

- Erhöhung der Kinderzulage mit jährlicher Anpassung, analog zu den Gehaltsabschlüssen
- Erhöhung der Zulage für Gruppenführung in Kinderbetreuungseinrichtungen von 3 auf 7 % für gruppenführende Pädagog:innen und Leiter:innen der Betreuungseinrichtungen
- Verbesserungen bei der Gewährung eines Fahrtkostenzuschusses/Einführung Jobticket
- Überarbeitung des Zulagen- und Nebengebührenkataloges
- Anpassungen bei den Gleitzeitformen und Gleitzeitrahmen
- Beibehaltung der Unkündbarkeit
- Erweiterung der Möglichkeit der Telearbeit
- Beibehaltung von Dienstfreistellungsregelungen
- Weiterentwicklung des Gehaltsschemas Alt und Anpassungen
- Einführung eines Gehaltsschemas Neu samt neuen dienstrechtlichen Bestimmungen
- Anpassung der Vordienstzeitenanrechnung an EU-Recht
- Entfall der Einholung eines Strafregisterauszuges bei Neueinstellungen, Pragmatisierungen und Unkündbarstellungen durch die Bediensteten – dieser wird künftig durch das Personalamt von Amts wegen eingeholt.
- Wesentliche Verbesserung bei Einstufungen nach Zuordnungsänderungen (z.B. Wechsel vom EB 9 auf 12 im GSN) – maximale Verbesserung um 20 %.
- Einführung eines eigenen Lehrlingseinkommens (von aktuell 1.071 € im 1. Lehrjahr bis 1.875 € im 4. Lehrjahr)
- Verbesserungen bei den Gehältern für Praktikant:innen und Ferialkräften
- Umsetzung von EU-Recht - künftig Urlaubersatzleistung unabhängig vom Beendigungsgrund bei Vertragsbediensteten
- Einführung eines einheitlichen für beide Gehaltsschemata gleichen Bemessungswertes als Bezugsgröße für Zulagen und Nebengebühren

Bereich Gemeindebedienstete (Gem-VBG 2001)

- Erhöhung/Verdoppelung und jährliche Anpassung der Kinderzulage
- Erhöhung der Zulage für Gruppenführung in Kinderbetreuungseinrichtungen von 3 auf 7 %
- Dienstzeit bei angeordneten Schulungen
- Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit mit 01.04.2022
- Verbesserungen bei der Anrechnung von Vordienstzeiten

- Ermöglichung der Bildungskarenz nach 3 Jahren statt nach 4 Jahren sowie Verbesserungen bei der Pflegezeit und Pflegekarenz
- Verbesserungen bei der Gewährung eines Fahrtkostenzuschusses
- Schaffung einer Facharbeiter:innen-Zulage für Bedienstete in p1 – p3
- Schaffung verbesserter Dienstzeitüberhangsregelung für die letztmögliche Beförderung
- Überstellungen und Beförderungen bis zu 6 Monate rückwirkend möglich
- Familienhospizfreistellung – Erweiterung für schwerst erkrankte Kinder
- Kündigungsbestimmungen – Beseitigung von Altersdiskriminierung bei Regelpensionsalter
- Pflegefreistellung - Ergänzung um Fall der Begleitung eines Kindes ins Krankenhaus
- Erhöhung der Standesbeamt:innenvergütungen/Bekleidungsvergütung und Schaffung von Mehrleistungszulagen für nicht leitende Standesbeamt:innen
- Erhöhung der Funktionszulagen für Bauhofsleiter:innen, Kassen- und Bauamtsleitungen, Amtsleiter:innen, Pflegedienstleitungen sowie weitere leitende Funktion um bis zu 3 % sowie Halbierung der abgegoltenen Mehrstunden
- Anpassungen bei Dienstfreistellung und Sonderurlaub
- Präzisierung bei der Befristung von Dienstverhältnissen
- Neuregelung der Facharbeiteraufstiegsprüfung im Gem-VBG
- Erweiterung der Bestimmung über den Ersatz der Grundausbildung
- Schaffung einer gesetzlichen Basis für die Bezahlung einer kurzfristigen Feriarbeit von Schüler:innen und Studierenden
- Sollensanordnung an Dienstgeber:in, im Beförderungsrecht unkundige Bedienstete bei guter Leistungserbringung auf bestehende Beförderungsmöglichkeiten – Hinweispflicht
- Verkürzung - Rückerstattung von Ausbildungskosten auf 4 Jahre
- Verkürzung der Mindestdauer der Fachgegenstandsvorträge im Leitenden Verwaltungsdienst von 3 auf 2 Tage bzw 16 Kurseinheiten
- Präzisierungen bei der Zulassung zur Grundausbildung
- Wassermeister:innen: Reihung in p2
- Neue Entlohnungsgruppe gp sowie bessere Einstufung von Freizeitpädagog:innen

Die Gewerkschaft younion LG Salzburg hat bereits zu beiden Gesetzen wiederum eine Reihe von Novellierungsvorschlägen ausgearbeitet, welche in den kommenden Jahren ausverhandelt werden sollen. Viele Forderungen davon finden sich auch als Anträge der Konferenz wieder.

Auch im Bereich des Personalvertretungsrechtes der Gemeinden soll es künftig wesentliche Erleichterungen bei der Neugründung und Abwicklung von Wahlen durch die Einführung von Briefwahl, fliegender Wahlkommission und Verlängerung der Funktionsperiode auf 5 Jahre geben. Die finalen Verhandlungen dazu sind zum Ende des Berichtszeitraumes noch nicht abgeschlossen.

Besoldung/Gehaltsabschlüsse im Öffentlichen/Kommunalen Dienst

Gehaltsverhandlungen sind eine Kernaufgabe für die Gewerkschaften. In den letzten Jahren konnten wieder Gehaltsabschlüsse für den öffentlichen Dienst erfolgreich ausverhandelt werden.

Jahr	Erhöhung
2020	3,05 % bis 2,25 %
2021	1,45%
2022	3,22 % bis 2,91 %
2023	7,15 % - mindestens 170 Euro
2024	9,71 % bis 9,15 %, mind. 192 Euro



Bericht der HG III

Gemeindekrankenhäuser

Das Krankenhaus Zell am See wurde mit Jänner 2014 in eine GesmbH übergeführt, mit Jahresbeginn 2015 erfolgte die Eingliederung des Krankenhaus Mittersill in diese Gesellschaft und die gleichzeitige Umbenennung in die „Tauernklinik GesmbH“. Inzwischen wurde eine Holding Gesundheit Innergebirg gegründet, welche die GmbH beinhaltet. Rechtsträger ist weiterhin die Stadtgemeinde Zell am See. Die künftige Rechtsform des Tauernklinikums ist noch offen, da es Bestrebungen des Landes Salzburg gibt, diese einheitlich unter einem Dach zu regeln. Seit knapp zwei Jahren führt der Betriebsrat ein Feststellungsverfahren gegen das Tauernklinikum mit mehreren strittigen Fragestellungen, unter anderem wurde bereits ein Teilerfolg bei den Umziehzeiten der Bediensteten erreicht.

Ebenfalls wurde das Krankenhaus Tamsweg und das Krankenhaus Hallein in die Salzburger Landeskrankenanstalten GesmbH (SALK) eingegliedert. Hier wird versucht, gemeinsam mit den Betriebsrät:innen und der Gewerkschaft Verbesserungen auch für die Gemeindebediensteten zu erreichen, da es hier immer wieder vor allem finanzielle Ungleichheiten zu den Bediensteten im Landesgehaltsschema Neu gibt. Im Krankenhaus Hallein führt seit der letzten Betriebsratswahl Astrid Gratzer ein engagiertes BR-Team an, in Tamsweg leitet Routinier und DGKP Rupert Gruber die Betriebsratsagenden. Letzterer setzt sich auch mit Aktionismus für die Bediensteten in der Pflege stark ein. Im Krankenhaus Oberndorf erfolgte bei der letzten BR-Wahl ein Wechsel von Kurt Roschitz, welcher zurück in die Pflege wechselte, zu Martin Sommerauer, welcher vom Bereich der Intensivpflege zum freigestellten Betriebsrat wechselte.

In allen erwähnten Krankenanstalten bleibt für das „Gemeindepersonal“ das Gemeindepersonalschema bestehen, sodass die Bediensteten keine Gehaltseinbußen hin-

nehmen müssen und auf Grund des Weitergeltens des Gem-VBG auch keine dienstrechtlichen Verschlechterungen zu befürchten haben. Neue Bedienstete werden im SALK-Schema angestellt und sind somit Landesbedienstete. Im Tauernklinikum besteht hier eine Betriebsvereinbarung zur Anwendung des Gemeindedienstrechtes, welches jedoch seitens des Tauernklinikums als strittig angesehen wird. Betriebsrat und younion setzen sich hier für eine weitere Anwendung des Gemeindedienstrechtes ein.

SONY-DADC

Bei der Firma Sony DADC wurde der Standort Anif nach Thalgau übersiedelt und dort die Produktion weiterbetrieben, für die betroffenen Mitarbeiter:innen wurden entsprechende Maßnahmen getroffen.

Im Betriebsratsteam hat sich nach der Pensionierung von BRV Fritz Wodnar ein neues engagiertes Team um den neuen Vorsitzenden Christian Gruber gebildet, welches sich erfolgreich für die Beschäftigten am Standort Thalgau einsetzen. Das BR-Team führt neben den Kollektivvertragsverhandlungen gemeinsam mit dem younion-Kollektivvertragsreferat auch zahlreiche Verhandlungen und Gespräche mit der Geschäftsführung zu den Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung im Sony-Konzern.

Reinhalteverbände

Im RHV Salzburg und Umgebung sowie im RHV Unteres Saalachtal erfolgen Betriebsratswahlen, im Pinzgau führt Oliver Berger den Betriebsrat und unterstützt seine Kolleg:innen mit Rat und Tat, momentan verstärkt auch im Bereich der Schwerarbeiter:innenpension.

Im RHV Salzburg und Umgebung erfolgte ebenso im Bereich der Arbeiter:innen eine Betriebsratswahl, wo nunmehr Christian Neuhofer den Betriebsratsvorsitz übernommen hat und sich für die Anliegen der Beschäftigten einsetzt.

Zahlreiche Einzelberatungen und Prüfungen von neuen Betriebsvereinbarungen gemeinsam mit der younion führen zu Verbesserungen für die Beschäftigten.

Im Reinhalteverband Gasteinertal konnten erstmals mit Unterstützung der Personalvertretung der Marktgemeinde Bad Hofgastein und unserem PV-Vorsitzenden Thomas Hutegger neue Gewerkschaftsmitglieder gewonnen werden, eine Betriebsratsgründung ist angedacht.

Alle anderen Reinhalteverbände wurden oder werden in der nächsten Funktionsperiode besucht, und es wird versucht auch dort Mitglieder zu gewinnen und neue Betriebsratskörperschaften einzurichten.

Bericht HG IV - Kunst, Kultur, Medien, Sport & freie Berufe

Salzburger Festspiele

Bei den Salzburger Festspielen fanden Kollektivvertragsverhandlungen sowie Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen statt. Im November 2019 wurden die Betriebsratswahlen durchgeführt, bei denen Frank Woywod zum Vorsitzenden gewählt wurde. Aufgrund einer beruflichen Veränderung legte Woywod jedoch innerhalb der Funktionsperiode sein Amt nieder und zog zurück nach Deutschland.

Seither sitzt dem Betriebsrat der Salzburger Festspiele erstmals eine Frau, Simone Monu, als Betriebsratsvorsitzende vor. Sie bringt mit ihrem neuen Team frischen Wind in die Vertretung der Beschäftigten und setzt sich engagiert für deren Interessen ein. In den Verhandlungen zwischen Betriebsrat, Gewerkschaft und Geschäftsführung konnten Verbesserungen für die Mitarbeiter:innen erreicht werden. Derzeit umfasst das Ganzjahrespersonal der Salzburger Festspiele knapp über 200 Personen. In den Corona-Jahren musste leider mehrmals Kurzarbeit im Betrieb erfolgen, wo es jedoch auf Betreiben des Betriebsrates einen Sozialplan gab, um finanzielle Härtefälle zu vermeiden.

Salzburger Landestheater

Im Landestheater ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft im Bereich des Kollektivvertrages und bei Betriebsvereinbarungen sehr intensiv gewesen im Berichtszeitraum. Es konnten dabei Verbesserungen für die Beschäftigten erreicht werden. In der Corona-Pandemie konnte aufgrund der Rechtsform die Kurzarbeit abgewendet werden.

Ebenso ist erfreulich, dass es nun seit der vorletzten BR-Wahl einen freigestellten Technik-Betriebsratsvorsitzenden gibt, und dieser sich nun noch intensiver um die Anliegen der Mitarbeiter:innen kümmern kann. Hans Peter Seiwald (Technik und Verwaltung) und Britta Bayer (Kunst) mit ihren Teams kümmern sich intensiv um die Anliegen der Beschäftigten, ebenso setzen sie sich für faire Arbeitsbedingungen, gerechte Dienstpläne und Arbeitszeiten ein. Zahlreiche Einzelinterventionen konnten erfolgreich umgesetzt werden.

Mozarteumorchester

Im Mozarteumorchester gab es im Berichtszeitraum einen Wechsel im Betriebsrats-Team: Der langjährige Betriebsratsvorsitzende Rudolf Holinetz hat sein Mandat mit der BR-Wahl zurückgelegt und an ein neues Team übergeben. Seither ist Gabriel Stiehler neuer Vorsitzender, sein Stellvertreter ist Gabriel Meier. Weitere neue Betriebsrät:innen sind Sasha Calin, Dr. Herbert Lindsberger und Paul Pitzek.

Im Mozarteumorchester gab es ebenso Verhandlungen zu verschiedenen Rechtsbereichen des Kollektivvertrages. Eine Regressforderung im Bereich des Steuerrechtes gegen die einzelnen Musiker:innen konnte abgewendet werden. Die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat funktioniert gut. Das neue

Team setzt sich intensiv für die Anliegen der Beschäftigten und für faire Arbeitsbedingungen ein.

Salzburg Museen

In der Corona-Pandemie wurde vom damaligen Betriebsrats-Team eine Kurzarbeit abgewendet und durch gute Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung individuelle Lösungen für die Beschäftigten gefunden. Nach Corona wurde der Betriebsrat aufgrund des Ausscheidens mehrerer Betriebsrats-Mitglieder neu gewählt. Hier erfolgt wieder eine gemeinsame Liste für den Betriebsrat. Martin Fürst hat den Vorsitz übernommen und setzt sich für die Anliegen der Beschäftigten ein.

Museum der Moderne Salzburg

Im Museum der Moderne wurde im Berichtszeitraum ein neues Betriebsrats-Team gewählt, es erfolgte ein Wechsel im Team von Tina Teufel zu Alexander Lenz, welcher nun dem Betriebsrats-Team vorsitzt. Es konnten zahlreiche Verbesserungen erreicht werden, auch bei Einzelinterventionen wurde versucht, Lösungen mit der Geschäftsführung zu erreichen. Weiterhin gibt es das Bestreben für das MdMS einen Betriebskollektivvertrag zu erreichen, um die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern.

Bericht des Frauenreferats 2019 - 2024

Die Frauenorganisation in der younion Landesgruppe Salzburg war im Berichtszeitraum von 2019 bis 2024 kontinuierlich aktiv und engagiert. Hierbei wurde besonderer Wert darauf gelegt, Themen wie Gewalt an Frauen, Gleichstellung und die Arbeitsbedingungen von Frauen in verschiedenen Berufsgruppen zu behandeln. Im Folgenden sind die wesentlichen Aktivitäten und Schwerpunkte des Berichtszeitraums zusammengefasst:

Sitzungen des Landesfrauenvorstandes (LFV)

Jährlich fanden vier Sitzungen des Landesfrauenvorstandes statt, häufig auch in den jeweiligen Einrichtungen bzw. Arbeitsstätten der Mitglieder. Dies ermöglichte es den Mitgliedern, das Umfeld und die Herausforderungen ihrer Kolleginnen besser kennenzulernen.

Neben vielen inhaltlichen Diskussionen wurden von Zeit zu Zeit Vortragende zu den Sitzungen eingeladen, um aktuelle Themen gemeinsam mit Fachexpert:innen zu besprechen. Ein besonders wichtiger Beitrag war der Vortrag von Alexandra Schmidt zum Thema „Gewalt an Frauen – Wo fängt es an?“ bei einer der Sitzungen, der für viel Aufmerksamkeit und Diskussionen sorgte.

Neben den Vorträgen und inhaltlichen Diskussionen stand die konkrete Unterstützung vor Ort stark im Mittelpunkt. Hier bestand für die Mitglieder stets die Möglichkeit, sich direkt an die rechtskundigen Mitarbeiter:innen der Landesstelle zu wenden, um Fragen

und Probleme aus dem beruflichen Alltag zu besprechen. Diese Gelegenheit wurde von vielen Mitgliedern aktiv genutzt.

Bundes- und ÖGB-Frauenvorstände

Der Landesfrauenvorstand war auch auf Bundesebene vertreten, um unsere Sichtweisen und Themen aus Salzburg in die Bundesorganisationen von younion und ÖGB einzubringen. Zweimal jährlich nahm eine Delegation von fünf Frauen an den Sitzungen des Bundesfrauenvorstandes teil – einmal in einem Bundesland und einmal in Wien. Darüber hinaus war die Teilnahme an den zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen des ÖGB-Frauenvorstandes in Wien ebenfalls fixer Bestandteil unserer Arbeit. Während der Corona-Pandemie wurden diese Sitzungen virtuell abgehalten.

Aktionen zu Weltfrauentag, Equal Pay Day und gegen Gewalt an Frauen

Zu besonderen Anlässen wie dem Weltfrauentag und dem Equal Pay Day wurden jährlich Verteilaktionen durchgeführt, um auf die Anliegen und Bedürfnisse der Frauen aufmerksam zu machen. Ein weiteres zentrales Thema war die Aktion „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“, die durch verschiedene Aktivitäten begleitet wurde – darunter auch die intensive Nutzung von Social Media, um das Bewusstsein in der breiten Öffentlichkeit zu stärken.

Frauenfeste und Engagement in der Elementarpädagogik

Um das Engagement der Frauen zu würdigen, wurde jedes Jahr ein Frauenfest organisiert. Diese Veranstaltungen waren ein Ausdruck der Wertschätzung für die ehrenamtliche und berufliche Arbeit der Frauen und boten eine Plattform für den Austausch und die Vernetzung.

Ein weiteres bedeutendes Thema war die Elementarpädagogik. Es wurden verschiedene Aktionen und Demos organisiert, um auf die herausfordernden Arbeitsbedingungen in diesem Bereich hinzuweisen. Dazu gehörten auch die Teilnahme an einer großen Demonstration am ASK-Platz sowie an einer weiteren

Demonstration in Wien. Zudem wurde der „Tag der Elementarpädagogik“ sowohl auf Landesebene als auch in Wien durch Aktionen begleitet.

Pflege-Demo und Fackelzug in Salzburg

Im Bereich der Pflege nahm der Landesfrauenvorstand an einer wichtigen Demonstration in Salzburg teil, die in Form eines Fackelzuges organisiert war. Diese Aktion betonte die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern und die Anerkennung der Beschäftigten in diesem Bereich zu erhöhen.

Corona-Zeit: Herausforderungen und Solidarität

Während der Corona-Pandemie war es nicht möglich, Sitzungen in Präsenz abzuhalten. Stattdessen gab es vermehrt Telefonate, um den Kontakt zu den Mitgliedern aufrechtzuerhalten. Es wurde großer Wert darauf gelegt, zu erfahren, wie die Frauen mit der herausfordernden Situation umgingen und wo Unterstützung notwendig war.

Jahresbeginnfeiern und Ausblick

Zum Jahresbeginn wurden in Zusammenarbeit mit den ÖGB-Frauen regelmäßig Feierlichkeiten organisiert. Diese dienten nicht nur der Rückschau, sondern auch der Planung und Koordinierung der Aktivitäten für das kommende Jahr. Dabei wurden Schwerpunkte gesetzt und Termine für Aktionen und Veranstaltungen fixiert.

Insgesamt war der Zeitraum von 2019 bis 2024 geprägt von intensiver Arbeit, zahlreichen Veranstaltungen und einer starken Solidarität unter den Frauen. Besonders wichtig war es, auf aktuelle Herausforderungen und Bedürfnisse flexibel zu reagieren und dabei stets die Interessen der Frauen im Fokus zu behalten.



Bericht der young younion 2019 – 2024

Auf Bundesebene nahm die young_younion Salzburg an den Bundesjugendkongressen in Wien teil. Diese Kongresse boten eine Plattform für junge Gewerkschaftsmitglieder aus ganz Österreich, um sich zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Ziele zu erarbeiten.

In Zukunft plant die young younion eine stärkere Einbindung und Betreuung der Lehrlinge und Jugendlichen in den Gemeinden.

Bericht der Hauptgruppe V - Pensionisten 2019 – 2024

Der Ausschuss der Hauptgruppe V (Pensionist:innenausschuss) blickt auf eine ereignisreiche Zeitspanne von 2019 bis 2024 zurück. Hier bedanken wir uns ganz besonders bei Franz Pieringer für seine hervorragende Arbeit, der seinen jahrelangen Vorsitz nach der Gewerkschaftswahl im April 2024 an August Kapeller abgegeben hat.

Jährlich wurden sechs bis acht Sitzungen abgehalten, in denen der Ausschuss intensiv über die Betreuung der Mitglieder, die Organisation von Ausflügen sowie die Planung der Weihnachtsfeiern beriet. Die Sitzungen dienten dem Austausch von Ideen und der detaillierten Planung der Aktivitäten, die das soziale Miteinander fördern.

Besondere Bedeutung hatten die jährlichen Weihnachtsfeiern, die sich über die Jahre zu einem festen Bestandteil der Hauptgruppe V entwickelt haben. Die stimmungsvolle Atmosphäre wurde durch die ausgezeichnete Kulinarik, mit Kaffee und Kuchen als festen Bestandteilen des Programms abgerundet.

Ein weiteres Highlight ist der monatliche Stammtisch im Müllner Bräustübl. Diese Zusammenkünfte erfreuen sich großer Beliebtheit, was sich in der konstant hohen Teilnehmerzahl von bis zu 90 Kolleginnen und Kollegen zeigt. Der Stammtisch bietet eine wichtige Gelegenheit für den sozialen Austausch und das gesellige Beisammensein in gemütlicher Runde.

Darüber hinaus organisierte der Ausschuss regelmäßig ein- und mehrtägige Ausflüge und Reisen, die den Mitgliedern die Möglichkeit boten, gemeinsam neue Orte zu entdecken und schöne Erlebnisse zu teilen. Die Reisen waren immer gut besucht und trugen wesentlich zur Gemeinschaftsförderung innerhalb der Pensionistengruppe bei.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Hauptgruppe V in den Jahren 2019 bis 2024 eine Vielzahl von Aktivitäten erfolgreich umgesetzt hat, die das Zusammengehörigkeitsgefühl unter den Pensionist:innen gestärkt und für viele unvergessliche Momente gesorgt haben.

Auch in den Zeiten der Krise zwischen 2020 und 2022 ließen sich die Funktionär:innen der Hauptgruppe V Alternativen zu den Ausflügen und Veranstaltungen einfallen, um dennoch die Aktivitäten der Hauptgruppe am Laufen zu halten.

Ebenso konnte erreicht werden, dass künftig Beamt:innen der Stadtgemeinde Salzburg im Ruhestand auch einen Senioren/Pensionist:innenausweis erhalten.

Bericht des Sportreferates 2019 -2024

Die younion Landesgruppe Salzburg bietet seit Jahrzehnten ein vielfältiges Angebot an sportlichen Aktivitäten. Ein großes Dankeschön geht hier an den langjährigen Sportreferent Walter Fuchsbauer, der nach seiner Pensionierung nun sein Amt in jüngere Hände übergibt: Manuel Maitz kandidiert bei der Landeskonferenz 2024 als dessen Nachfolger.

Bei den Österreichischen Bundesmeisterschaften und den Europäischen Betriebssportspielen wurden younion-Teilnehmer:innen aus Salzburg nach sportlichen Kriterien ausgewählt.

Die Berg- und Schisektion ist mit ca. 1.500 Mitgliedern die größte Sektion. Jährlich organisiert sie im Jänner bzw. witterungsbedingt Februar oder März den Landesschi- und Rodel-Tag in Flachau.

Die Eishockeymannschaft trainiert zweimal monatlich in der Eisarena.

Die 2010 gegründete Bowlingsektion trainiert in der Münchner Bundesstraße und ist besonders erfolgreich mit mehreren Titelgewinnen in der Vergangenheit.

Die Fußballer, die ihre Heimspiele auf dem BBSV-Platz in Aighhof austragen, erzielten bei den Landesbetriebsmeisterschaften und den Europäischen Betriebssportspielen große Erfolge.

Seit 2014 bietet die younion auch Tischfußball an und unterstützt den Golfsport seit 2012, mit regelmäßiger Teilnahme an Betriebsmeisterschaften.

Die Kegelsektion nahm nach einer Pause wieder ihren Trainings- und Wettkampfbetrieb auf.

Seit 2012 wird Krav Maga angeboten, und die Leichtathlet:innen und Läufer:innen nehmen erfolgreich an nationalen und europäischen Wettkämpfen teil.

Die Tauchsektion, gegründet 2006, organisiert regelmäßig Tauchlehrgänge und -bewerbe.

Die Tennissektion in Liefering betreut sechs Plätze und organisiert diverse Turniere und Meisterschaften.

Die Tischtennissektion nimmt seit vielen Jahren erfolgreich an Landes- und Bundesmeisterschaften sowie an den Europäischen Betriebssportspielen teil.

Die 2012 gegründete Volleyballsektion ist auch sehr aktiv mit der Teilnahme an Bewerben und Turnieren.

Europäische Betriebssportspiele 2019 – 2024

Nach langer coronabedingter Pause luden die Niederlande alle europäischen Firmensportler:innen zu den Europäischen Betriebssport-Spielen nach Arnheim ein. Vom 22.-26.06.2022 versammelten sich insgesamt knapp 3.500 Teilnehmer:innen aus 15 Ländern mit zahlreichen Erfolgen für die younion Salzburg. Nicht weniger als 7.500 Teilnehmer:innen aus 26 Ländern Europas ermittelten in insgesamt 37 Sportarten die Betriebssport-Europameister:innen vom 14.-18.06.2023 in Bordeaux bei den 24. Europäischen Betriebssport-Spielen. Auch hier stellte die younion Salzburg wieder zahlreiche Medaillengewinner:innen.

Kassenbericht - 2. Landeskonferenz younion Salzburg

Der Vermögensstand **2024** der younion - Landesgruppe Salzburg, beträgt mit Stand 18.03.2024 (Kontrolle) 754.365,75 €, der Der Vermögensstand **2024** des Fördervereines für Gemeindebedienstete des Bundeslandes Salzburg beträgt mit Stand 18.03.2024 (Kontrolle) 130.995,26 €.

Die Bilanzen werden von einer unabhängigen Steuerberatungskanzlei geprüft und freigegeben.

Die Jahresbilanzen der younion - Landesgruppe Salzburg in den Jahren 2019 bis 2024 sehen wie folgt aus:

2019 Gewinn	17.581,11 €
2020 Gewinn	81.468,69 €
2021 Gewinn	11.301,24 €
2022 Verlust	- 81.556,87 €
2023 Verlust	- 92.378,14 €

Im Förderverein für Gemeindebedienstete des Bundeslandes Salzburg konnte ein Überschuss erzielt werden.

Es kann jederzeit Einsicht in die Bilanzen der younion, LG Salzburg, sowie in die Einnahmen- u. Ausgaben-Rechnung des Fördervereines für Gemeindebedienstete des Bundeslandes Salzburg genommen werden.

Damit der eingeschlagene, erfolgreiche Weg der Mitgliederbetreuung – der von vielen Mitgliedern als selbstverständlich angesehen wird - auch künftig möglich ist, bedarf es weiterhin der Solidarität der Dienstnehmer:innen in den Gemeinden und Städten.

(Kassier Herbert Linecker)

Bericht der Kontrolle

Bei der Landeskonferenz 2019 wurde die Kontrollkommission neu gewählt. Bei der darauffolgenden Konstituierung wurde Kollege Roland Plötzeneder einstimmig zum Vorsitzenden der Kontrollkommission ernannt.

Der Aufgabenbereich der Kontrolle ist es, die Geschäftsführung der Landesgruppe hinsichtlich der statutengemäßen Verwendung der Mittel unter Einhaltung der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, sowie insbesondere auf eine ordnungsgemäße Buch- und Kassaführung zu überprüfen.

Weiters wurde die Einhaltung der finanziellen Beschlüsse, sowie das Vorliegen von außergewöhnlichen Einnahmen und Ausgaben überprüft.

Die Prüfung der Buchhaltung der Landesgruppe betrifft die Jahre 2019 bis 2024 und wurde je nach Bedarf, jedoch mindestens einmal pro Jahr einberufen. Die Grundlage der Prüfung bildeten die zugehörigen Kassenbücher samt Belegen, Bankbelege, Eingangs- und Ausgangsrechnungen, Buchungsjournale, Beschlüsse, Sparbücher und Girobestände.

In der Funktionsperiode 2019 – 2024 fand am 09.09.2021 auch eine Bundeskontrolle seitens der Gewerkschaft statt.

Bei jeder Kontrolle waren außer den Kontrollmitgliedern auch stets der Kassier und die Verantwortlichen im Bereich der Buchhaltung zur etwaigen Auskunftserteilung anwesend.

Bei allen Sitzungen der Kontrolle war die entsprechende Beschlussfähigkeit gegeben, und es wurde auch jedes Mal ein Protokoll verfasst, wobei stets eine mustergültige Führung der Buchhaltung und der Kassa festgestellt werden konnte.

Die Beschlüsse in der Kontrollkommission erfolgten immer einstimmig.

Die Kontrolle erstreckte sich nicht nur auf die younion Landesgruppe Salzburg, sondern auch auf den Förderverein für Gemeindebedienstete des Bundeslandes Salzburg.

Bei der letzten Sitzung des Kontrollausschusses am 18.03.2024 wurde einstimmig der Beschluss gefasst, bei der Landeskonferenz am 10.10.2024 dem Kassier Koll. Herbert Linecker, den für die Kassaführung und Buchhaltung zuständigen Kolleg:innen sowie dem gesamten scheidenden Landesvorstand für die in der abgelaufenen Periode geleisteten Arbeit zu danken und für die Jahre 2019 - 2024 die Entlastung auszusprechen.

Die Entlastung bezieht sich auf die younion Landesgruppe Salzburg und auf den Förderverein für Gemeindebedienstete des Bundeslandes Salzburg.

Der Dank erstreckt sich selbstverständlich auch auf alle Mitglieder der Kontrollkommission für die Mitarbeit in der abgelaufenen Funktionsperiode.

Für die Kontrollkommission
Der Vorsitzende

Anträge

**DIE ZUKUNFT
BEGINNT
MIT DIR**

Überblick über die eingebrachten Anträge

Aufrechte Anträge der Konferenzen 2010, 2014, und 2019:

Diese alten Anträge wurden nicht mehr gesondert abgedruckt, da sie bereits bei den Konferenzen 2010, 2014 und 2019 beschlossen wurden und in diesen Antragsmappen vorliegen. Diese können im Büro der Landesgruppe sowie in den Delegiertenmappen der Konferenzen 2010, 2014 und 2019 nachgelesen werden. Sie sind weiterhin Beschlusslage der Landeskonzferenz der younion Landesgruppe Salzburg.

Es sind folgende neue Anträge fristgerecht vorliegend:

1. Leitantrag zur Landeskonzferenz 2024

- 1.1 Kapitel Magistratsdienstrecht
- 1.2. Kapitel Gemeindedienstrecht
- 1.3 Kapitel Frauen & Diversität
- 1.4 Kapitel Elementarpädagogik
- 1.5 Kapitel Soziales und Pensionen
- 1.6 Kapitel Gesundheit, Pflege, Betreuung und kommunale Daseinsversorgung
- 1.7 Kapitel Kunst, Medien, Sport, freie Berufe und allgemeines Arbeitsrecht

2. Anträge der Delegierten der UG:

- 2.1. Antrag auf neue Zielsetzungen und Schaffung der Abteilung für „Diversität und Gleichstellung“ in der younion_Die Daseinsgewerkschaft und der Stelle der Fachreferent:in in der LG Salzburg
- 2.2. Antrag auf Verbesserung der Transparenz der Gewerkschaftsarbeit, des Zugangs zu Information und der Mitbestimmung
- 2.3. Antrag auf die Korrektur des Namens der UG*younion und auf die Eintragung der Mandatsträger:innen in die Liste der Funktionär:innen der younion LG Salzburg
- 2.4 Antrag auf Verbesserung des Zugangs zu Rechtsberatung und zum Rechtsschutz der Mitglieder, Ausbau der Rechtsberatung und des Rechtsschutzes
- 2.5 Antrag auf Verbesserung des Arbeitnehmer:innenschutzes
- 2.6. Antrag auf Verbesserung und umfassende Novellierung des Magistrats-Bedienstetengesetzes (MagBeG)
- 2.7. Antrag auf Verbesserung und umfassende Novellierung des Magistrats-Personalvertretungsgesetzes (MagBeG)

3. Antrag zur Änderung der Geschäftsordnung der LG Salzburg

1. Leitantrag zur younion Landeskonferenz 2024

1.1 Kapitel Magistratsdienstrecht

Eingebracht von der FSG und der FCG-Fraktion der Hauptgruppe I

Verbesserung des Dienstrechts beim Magistrat Salzburg

Die Weiterentwicklung des Dienstrechts beim Magistrat Salzburg ist essentiell für die Gewährleistung eines modernen, zukunftsfiten und effizienten Arbeitsumfeldes und Attraktivierung der Stadtgemeinde Salzburg als Dienstgeberin.

Nur durch gezielte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen kann sichergestellt werden, dass die hohen Anforderungen an die öffentliche Verwaltung und kommunale Daseinsversorgung in der Stadt Salzburg auch in Zukunft erfüllt werden und diese den Aufgaben einer modernen Verwaltung und Dienstleisterin gerecht wird.

Um den Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt, der Digitalisierung sowie dem Fachkräftemangel gerecht zu werden, müssen bestehende Gehaltsschemata (Gehaltsschema vor 2023 und das Gehaltsschema Neu ab 2023) weiterentwickelt und diskriminierungsfreie Bedingungen für Teilzeitkräfte in allen Bereichen des Dienstrechtes geschaffen werden.

Die Evaluierung und rasche Aufstockung von Planstellen bei Defiziten sowie eine zügige Nachbesetzung offener Stellen sind unerlässlich, um den Betrieb effizient zu gestalten und Überlastung zu vermeiden.

Zudem bedarf es einer umfassenden Überprüfung und Verbesserung des Magistratsbedienstetengesetzes und des Bedienstetenschutzgesetzes, um den Schutz und die Rechte der Beschäftigten zu stärken.

Auch die betriebliche Gesundheitsförderung und die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze müssen ausgebaut werden, um den langfristigen Erhalt der Arbeitskraft sicherzustellen. Weiterhin sind klimarelevante Maßnahmen unverzichtbar für ein gesundes und komfortables Arbeitsumfeld.

Die Senkung der Wochenarbeitszeit, Erhöhung der Zuschüsse für das Klimaticket und die Kinderbetreuung wären Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, ebenso die verstärkte Aufnahme von Lehrlingen in handwerklichen und verwaltungstechnischen Bereichen würde den Fachkräftenachwuchs sichern.

Eine gerechte Anpassung von Nebengebühren und Zulagen, verbesserte Bedingungen für Springer:innen im Reinigungspool, sowie Verbesserungen bei der Vorbereitungszeit und den Arbeitsbedingungen in Kinderbildungseinrichtungen sind ebenso von zentraler Bedeutung.

Umfassende Verbesserungen in diesen Bereichen sind unerlässlich, um die Stadtgemeinde Salzburg zukunftsfähig und attraktiv für alle Bediensteten zu gestalten.

Die 2. Salzburger Landeskonferenz der younion fordert daher:

- Weiterentwicklung der Gehaltsschemata Alt (vor 2023)/Neu sowie des Dienstrechtes
- Beseitigung von Diskriminierungen für Teilzeitkräfte
- Evaluierung und Aufstockung von Planstellen bei sichtbaren Defiziten sowie wesentlich raschere Nachbesetzungen
- Evaluierung und Verbesserung im Bereich des Magistratsbedienstetengesetzes sowie des Bedienstetenschutzgesetzes inkl. Diskriminierungs- und Mobbingenschutz
- Einführung von Verfahrensregelungen und Vertretungsrechten der Personalvertretung und younion beim Internen Kontrollsystem
- Aufnahme von Lehrlingen im handwerklichen und Verwaltungsbereich
- Reduktion der Wochendienstzeit
- Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Vermehrte Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen
- Ausweitung des finanziellen Rahmens bei Bezugsvorschüssen und Wohnbaurdarlehen
- Ernennungs – und Beförderungsmöglichkeiten sowie Beseitigung von Diskriminierung von begünstigt Behinderten
- Anpassung von Nebengebühren und Zulagen
- Verbesserungen im Stellenplan bei Langzeitkrankenständen
- Klimarelevante Maßnahmen – zum Beispiel Klimaanlage für Büros
- Anhebung des Zuschusses zum Klimaticket/Fahrtkostenzuschuss
- Einführung eines Zuschusses zur Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber
- Verbesserungen bei der Vorbereitungszeit und sonstigen Arbeitsbedingungen in den Kinderbildungseinrichtungen
- Ausweitung und Verbesserungen beim Springer:innenpool der Reinigungskräfte
- Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften bei Mehrarbeitsvergütungen
- Verbesserung bei den Ruhezeiten und Ersatzruhezeiten bei Wochenend-/Wochenruhezeitverletzungen
- Verbesserung der Dienstplanregelungen und Dienstplansicherheit
- Einführung der Möglichkeit der Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt (Kostenübernahme durch SV-Träger)
- Evaluierung des Salzburger Bedienstetenschutzgesetzes sowie Ausbau der Schutzrechte-Anpassungen an das ASchG zum Schutz der Bediensteten
- Umsetzung der Regelung des Urlaubsgesetzes im Magistratsbedienstetengesetz bezüglich Gewährung von Zusatzurlaub bei Erfüllung der Voraussetzungen für Nachtschwerarbeit, analog zum Urlaubsgesetz.

1.2 Kapitel Gemeindedienstrecht

Eingebracht von der FSG-Fraktion der Hauptgruppe II

Verbesserung des Dienstrechts der Gemeinden im Bundesland Salzburg

Die Anpassung und Verbesserung des Dienstrechts bei den Gemeinden im Bundesland Salzburg ist essenziell, um eine moderne, faire und zukunftsfähige Arbeitsumgebung für den Gemeindedienst zu schaffen.

Die Verbesserung der Regelungen für die Dienstplanung und die Gewährung von Dienstplansicherheit würden dazu beitragen, dass Beschäftigte eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreichen können.

Ebenso wäre die Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften bei der Vergütung von Mehrarbeit, speziell an Sonn- und Feiertagen ein wichtiger Schritt hin zu mehr Gerechtigkeit. Die Überarbeitung der Entgeltfortzahlungsbestimmungen sowie die Einführung von Sabbaticals im Gemeindedienst würden weitere Anreize und deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten schaffen.

Weiters müssen auch die Arbeitsbedingungen verbessert werden, z.B. die betrieblichen Gesundheitsförderung, die Schaffung alternsgerechter Arbeitsplätze sowie die Implementierung klimarelevanter Maßnahmen, wie Klimaanlagen für Dienststellen oder die Förderung des Klimatickets durch einen neuen Fahrtkostenzuschuss zur Steigerung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs.

Darüber hinaus ist der Ausbau der Rechte der Personalvertretungen und die erleichterte Gründung von Personalvertretungen entscheidend, um die Interessen der Bediensteten im Gemeindedienst besser vertreten zu können. Im Bereich der Elementarpädagogik braucht es ebenso deutliche Verbesserungen, z.B. die Einführung von klaren Regelungen für Fortbildungszeiten oder die Erhöhung der gruppenarbeitsfreien Zeit für Pädagog:innen.

Im Bereich der Daseinsversorgung, z.B. bei den Bauhofbeschäftigten im Winterdienst bedarf es Verbesserungen bei Ruhezeiten und Ersatzruhezeiten bei Wochenend- und Wochenruhezeiten. Hier bedarf es weiterer Schritte, um das Dienstrecht umfassend zu modernisieren und die Gemeinden im Bundesland Salzburg zu attraktiven Dienstgeberinnen zu machen.

Die 2. Salzburger Landeskonzferenz der younion fordert daher:

- Attraktivierung des Besoldungsrechtes samt höherer Einstiegsgehälter
 - keine Maßnahmen, die zur Schlechterstellung der Lebensverdienstsumme von Kolleg:innen führen
- Ermöglichung von Telearbeit durch eine gesetzliche Regelung
- Senkung der Wochendienstzeit

- Einführung eines Deckels für Berechnung der Krankenstandstage und die Zusammenrechnung bei mehreren Erkrankungen – Beseitigung von Diskriminierungen für chronisch Kranke und schwer erkrankte Bedienstete
- Verbesserung der Dienstplanregelungen und Dienstplansicherheit – einheitliche Dienstplanhandbücher für Seniorenwohnhäuser im Gemeindedienst
- Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitkräften bei Mehrarbeitsvergütungen
- Überarbeitung der Entgeltfortzahlungsbestimmungen
- Einführung eines Sabbaticals im Gemeindedienst
- Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Klimarelevante Maßnahmen
 - Förderung des Klimatickets durch Umsetzung eines Fahrtkostenzuschusses NEU
 - Einführung von Jobrad oder ähnlicher Konzepte
 - Bauliche Maßnahmen für Hitzeschutz in Dienststellen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Pflege und Elementarpädagogik
- Erhöhung der Gruppenarbeitsfreien Zeit für Pädagog:innen
- Klare Regelungen für die Gewährung von Dienstzeit bei Fortbildungen
- Ausbau der Schutzrechte – positive Anpassungen an das ASchG
- Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen
- Verbesserung bei den Ruhezeiten und Ersatzruhezeiten bei Wochenend-/Wochenruhezeiten
- Ausbau der Rechte der Personalvertretungen und Erleichterung der Gründung von Personalvertretungen
- Evaluierung und Verbesserung des Bedienstetenschutzgesetzes inkl. Diskriminierungs- und Mobbingenschutz.
- Keine Ausgliederungen von öffentlichen Aufgaben an private Träger
- Beseitigung von Diskriminierungen für Teilzeitkräfte
- Beseitigung der Diskriminierung bei befristeten Verträgen und Karenzvertretungen bei begründeten Abwesenheiten, z.B. Mutterschutz einer befristet beschäftigten Bediensteten
- Einführung der Möglichkeit der Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt (Kostenübernahme durch SV-Träger)
- Reform der Grundausbildung und Ermöglichung von Teilanrechnungen von absolvierten Ausbildungen bei anderen Gebietskörperschaften oder staatlich anerkannten Prüfungen.

1.3 Kapitel Frauen & Diversität

Eingebracht vom younion Landesfrauenvorstand

STARKE FRAUEN. STÄRKERE GEWERKSCHAFT: GEMEINSAM GESTALTEN WIR DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

Präambel

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein Grundpfeiler einer gerechten und modernen Gesellschaft. Trotz wichtiger Fortschritte besteht in vielen Bereichen nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf, um Frauen die gleichen Chancen, Rechte und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten wie ihren männlichen Kollegen. Die Landesfrauenkonferenz der Gewerkschaft younion_Die Daseinsgewerkschaft erkennt an, dass wahre Gleichstellung nicht von alleine entsteht, sondern durch gezielte Maßnahmen, transparente Strukturen und den entschlossenen Willen zur Veränderung erkämpft werden muss.

Die nachfolgenden Forderungen zielen darauf ab, die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in den von der Gewerkschaft younion_Die Daseinsgewerkschaft vertretenen Arbeitsfeldern nachhaltig zu verbessern. Das umfasst die dringende Notwendigkeit der gleichberechtigten Bezahlung und Entgelttransparenz, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen. Darüber hinaus fordern wir umfassende Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung, den Ausbau von Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz und spezifische Unterstützungsangebote für alleinerziehende Frauen.

Unsere Organisation setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass Frauen in allen Bereichen gleiche Chancen haben und ihre Rechte geschützt werden. Dabei ist es uns ein zentrales Anliegen, die politische und gewerkschaftliche Mitbestimmung von Frauen zu stärken und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen. Auch die oft unterschätzte Rolle von Frauen in Kunst- und Kulturbetrieben verdient mehr Anerkennung und Unterstützung.

Diese Forderungen sind Ausdruck unserer Überzeugung, dass nur eine konsequente und umfassende Gleichstellungspolitik den Weg für eine gerechte und solidarische Gesellschaft ebnen kann. Die Landesfrauenkonferenz der younion Salzburg ruft alle Verantwortlichen dazu auf, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gehen und die Weichen für eine bessere Zukunft zu stellen. Wir sind bereit.

Die 2. Salzburger Landeskonferenz der younion fordert daher:

1. Gleichberechtigte Bezahlung und Entgelttransparenz

- Einführung verbindlicher Maßnahmen zur Gleichstellung der Gehälter von Frauen und Männern in allen Gemeindebereichen
- Schaffung von Transparenz bei Entgeltstrukturen, um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede offenzulegen und zu beseitigen.
- Festlegung von verpflichtenden Zielvorgaben zur Beseitigung des Lohngefälles zwischen Mann und Frau

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Einführung und Ausweitung flexibler Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeitoptionen, Homeoffice und Gleitzeit, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen abgestimmt sind
- Förderung von Betreuungsangeboten für Kinder und Angehörige, auch in Randzeiten, um die Berufstätigkeit zu erleichtern
- Schaffung eines Rechtsanspruchs auf familienfreundliche Arbeitszeiten

3. Karriereförderung und Gleichstellung in Führungspositionen

- Einführung von verbindlichen Quoten für Frauen in Führungspositionen
- Entwicklung und Förderung von Mentoring- und Coaching-Programmen, um Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen zu unterstützen
- Sicherstellung, dass Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zugänglich und gezielt gefördert werden
- Rechtsanspruch für Arbeitnehmer:innen auf bezahlte Weiterbildungsmaßnahmen.

4. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- Einführung und Durchsetzung strikter Richtlinien und Verfahren zum Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Einrichtung von Anlaufstellen und Unterstützungssystemen für betroffene Frauen, einschließlich anonymer Beschwerdekanäle und psychologischer Betreuung
- Regelmäßige Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter zur Sensibilisierung für Gleichstellung und Antidiskriminierung

5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- Besondere Berücksichtigung der gesundheitlichen Bedürfnisse von Frauen, einschließlich ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung und psychosozialer Unterstützung
- Ausbau von Maßnahmen zur Prävention und Unterstützung bei stressbedingten Erkrankungen, insbesondere für Frauen in Doppelbelastungssituationen (Beruf und Familie)

- Förderung von Gesundheitsprogrammen, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen abgestimmt sind, wie Vorsorgeuntersuchungen und Programme zur Förderung der Work-Life-Balance

6. Spezifische Maßnahmen für Alleinerziehende

- Erweiterung von Unterstützungsangeboten für alleinerziehende Frauen, einschließlich finanzieller Hilfen und flexibler Arbeitszeitregelungen.
- Sicherstellung, dass alleinerziehende Frauen Zugang zu bevorzugten Kinderbetreuungsplätzen und anderen sozialen Dienstleistungen haben
- Einführung von Qualifizierungs- und Wiedereinstiegsprogrammen für alleinerziehende Frauen

7. Förderung der politischen und gewerkschaftlichen Mitbestimmung von Frauen

- Stärkung der Teilhabe von Frauen in gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen und Gremien
- Förderung und Unterstützung von Netzwerken und Plattformen, die dem gemeinsamen Austausch dienen
- Organisation von Kampagnen und Veranstaltungen, die die Sichtbarkeit und das Engagement von Frauen in der Gewerkschaft stärken

8. Kulturarbeit ist weiblich - Mehr Anerkennung von Frauen in Kunst- und Kulturbetrieben:

- Die soziale Absicherung von Frauen muss verbessert werden
- Mehr Frauen in Leitungspositionen zu bringen, muss unser gemeinsames Ziel sein
- Ein Verbot von prekären Arbeitsverhältnissen ist das Gebot der Stunde
- Lohndumping im Kunst- und Kulturbereich muss gestoppt werden
- Gerechte Entlohnung durch Fair Pay schafft Wertschätzung und erkennt die geleistete Arbeit an

1.4 Kapitel Elementarpädagogik

Eingebracht von der FSG-Fraktion der Hauptgruppen I und II

Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Elementarpädagogik

Die Elementarpädagogik spielt eine zentrale Rolle in der frühen Bildung und Entwicklung von Kindern und bildet somit das Fundament für ihre spätere Bildungslaufbahn. Um die hohe Qualität der frühkindlichen Betreuung und Bildung

sicherzustellen, ist es zwingend erforderlich, die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich umfassend zu verbessern.

Eine wesentliche Maßnahme ist die Erhöhung der personellen und finanziellen Ressourcen, um eine angemessene Betreuungsschlüssel und damit eine individuelle Förderung der Kinder zu gewährleisten. Zudem sind gerechte Arbeitsbedingungen, ausreichende Vorbereitungszeiten sowie regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten für pädagogische Fachkräfte unverzichtbar, um deren professionelle Weiterentwicklung zu unterstützen.

Es ist ebenso entscheidend, die Gehälter der Fachkräfte angemessen zu gestalten sowie Arbeitsbedingungen anzupassen. Nur durch diese gezielten Verbesserungen können wir sicherstellen, dass Fachkräfte motiviert und engagiert bleiben, und letztlich die bestmögliche frühkindliche Bildung und Betreuung bieten und nicht aus dem Beruf ausscheiden.

Gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich der Elementarpädagogik fördert nicht nur die Arbeitszufriedenheit und -qualität, sondern sollen auch die Grundlage für eine starke, zukunftsfähige Bildungslandschaft darlegen, die den Bedürfnissen der Kinder und den Anforderungen der Pädagog:innen gerecht wird.

Die 2. Salzburger Landeskonzferenz der younion fordert daher:

- Erhöhung der Vorbereitungs- und Besprechungszeiten: Schrittweise Erhöhung der gruppenarbeitsfreien Vorbereitungszeit, Schaffung von zusätzlicher Zeit für gruppeninterne Besprechungen und Elterngespräche
- Erhöhung der Entlohnung für Elementarpädagog:innen einschließlich einer besseren Vergütung für Zusatzqualifikationen
- Erhöhung der Leitungs- und stellvertretenden Leitungszulagen zur Attraktivierung der Leitungstätigkeiten
- Finanzielle Unterstützung für Fort- und Weiterbildungen: Finanzierung von Fort- und Weiterbildungen und Gewährung von Dienstzeit für diese Schulungen, nicht nur Dienstfreistellungen
- Verbesserung der Anstellung von Sonderkindergartenpädagog:innen
- Schrittweise Reduktion der Wochenarbeitszeit für Elementarpädagog:innen, analog zu den privaten Kinderbetreuungseinrichtungen
- Erhöhung des Personalschlüssels: Aufstockung des Personals und Schaffung regionaler „Springer:innenpools“ zur Vermeidung von Überlastung und Ausfall durch Krankenstände
- Ausbildungsoffensive zur Bekämpfung des Personalmangels
- Verbesserungen bei der Anerkennung von Berufsausbildungen in anderen Bundesländern oder in der EU

1.5 Kapitel Soziales & Pensionen

Eingebracht von der FSG-Fraktion der Hauptgruppe V und dem younion Landesfrauenvorstand

Verbesserung im Bereich Pensionen

Ein gerechtes und nachhaltiges Pensionssystem ist von zentraler Bedeutung für die soziale Sicherheit und das Wohl der Menschen in Österreich. Um den wachsenden Herausforderungen einer alternden Gesellschaft zu begegnen und soziale Gerechtigkeit zu fördern, muss das Pensionssystem gut abgesichert werden.

Die Wiedereinführung der abschlagsfreien Schwerarbeits- und Langzeitversichertenpension („Hacklerregelung“) sowie die Überarbeitung und Verbesserung der Schwerarbeiter:innenverordnung sind entscheidende Schritte, um Menschen, die unter besonders belastenden Bedingungen arbeiten, eine faire und angemessene Absicherung im Alter zu garantieren.

Die weitere Erhöhung und Verbesserung der Anrechnung von Karenzzeiten für die Pension, die Reduktion von Altersarmut durch die Anhebung der Mindestpensionen und der Ausgleichszulage sowie die dauerhafte Aufhebung der Aliquotierung der Pensionserhöhungen wären zentrale Maßnahmen, um Fairness und soziale Sicherheit für alle Pensionist:innen sicherzustellen. Dabei ist es essenziell, das Pensionsantrittsalter nicht weiter zu erhöhen, um den Bedürfnissen und Lebensrealitäten der Menschen gerecht zu werden.

Zudem ist es essenziell, die Altersteilzeit attraktiver und gerechter zu gestalten, um älteren Arbeitnehmer:innen einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, ohne finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen.

Diese Maßnahmen sind unverzichtbar, um die soziale Gerechtigkeit zu stärken, Altersarmut zu bekämpfen und ein würdiges Leben im Alter für alle Menschen in Österreich sicherzustellen.

Verbesserungen im Bereich Soziales

Eine gerechte soziale Absicherung ist das Fundament eines solidarischen und inklusiven Gesellschaftssystems. Um Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit zu fördern, müssen Diskriminierungen beim Kinderbetreuungsgeld beseitigt werden.

Die Gleichbehandlung aller Familien beim Kinderbetreuungsgeld und bei der Familienbeihilfe muss sichergestellt werden, um faire Unterstützung für alle Eltern und ihre Kinder zu gewährleisten. Dies beinhaltet die Anpassung der Berechnungsmodalitäten und die Beseitigung von Ungleichheiten, die bestimmte Gruppen benachteiligen.

Die 2. Salzburger Landeskonferenz der younion fordert daher:

- Wiedereinführung der abschlagsfreien Schwerarbeits- und Langzeitversichertenpension („Hackler:innenregelung“)
- Weitere Verbesserung und Erhöhung der Anrechnung der Karenzzeiten für die Pension
- Reduktion von Altersarmut durch Erhöhung der Mindestpensionen und Ausgleichszulage
- Keine weitere Erhöhung des Pensionsantrittsalters
- Dauerhafte Aufhebung der Aliquotierung der Pensionserhöhungen für Fairness bei den Pensionen
- Erhöhung des Gesamtbetrages des Kinderbetreuungsgeldkontos und Deckel des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes
- Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld soll leichter erreichbar sein – Ausdehnung der Bezugsdauer bis zum 15. Lebensmonat
- Beseitigung von Diskriminierungen bei der Inanspruchnahme von einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld bei vorherigen langen Krankenständen in der Schwangerschaft und langen Krankengeldbezug.

1.6 Kapitel Gesundheit, Pflege, Betreuung und kommunale Daseinsversorgung

Eingebracht von der FSG-Fraktion der Hauptgruppen I, II und III

Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Gesundheit, Pflege und Betreuung

Die Bereiche Gesundheit, Pflege und Betreuung stellen eine tragende Säule unserer Gesellschaft dar. Sie sorgen dafür, dass hilfsbedürftige Menschen, insbesondere ältere und kranke Menschen, die notwendige Unterstützung und Versorgung erhalten. In Zeiten zunehmender demografischer Veränderungen und steigender Nachfrage nach Pflege- und Betreuungsleistungen wird die Arbeit dieser Einrichtungen immer bedeutender. Daher ist es unerlässlich, dass die Arbeitsbedingungen der dort Beschäftigten nachhaltig verbessert werden.

Eine Stärkung der Arbeitsbedingungen ist aus mehreren Gründen unerlässlich: Erstens sind die körperlichen und psychischen Belastungen in diesen Berufen außergewöhnlich hoch, was zu einem erhöhten Krankenstand und einer steigenden Fluktuation führt. Zweitens können nur unter verbesserten Arbeitsbedingungen die Qualität der Pflege und die Zufriedenheit der Mitarbeiter gewährleistet werden. Drittens trägt eine gerechte Entlohnung sowie eine angemessene personelle Ausstattung dazu bei, den Beruf attraktiver zu machen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Eine umfassende und nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist daher notwendig, um sowohl die Lebensqualität der betreuten Menschen als auch die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter langfristig sicherzustellen. Nur durch gezielte Investitionen in die Arbeitsbedingungen und entsprechenden Verbesserungen im Besoldungs- und Dienstrecht können gewährleistet werden, dass diese Bereiche auch in Zukunft ihre wichtige gesellschaftliche Aufgabe erfüllen können.

Verbesserung bei der Gewährung von Schwerarbeiter:innenpension für Pflegekräfte

Pflegekräfte leisten täglich einen unverzichtbaren Beitrag zur Gesellschaft, indem sie Menschen in gesundheitlichen Notlagen sowie ältere und pflegebedürftige Personen betreuen und versorgen. Diese Arbeit ist körperlich und emotional äußerst anspruchsvoll und führt häufig zu frühzeitigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Angesichts der demografischen Entwicklung und des steigenden Bedarfs an Pflegeleistungen ist es daher von größter Bedeutung, die Gewährung der Schwerarbeiter:innenpension für Pflegekräfte angemessen zu gestalten und zu verbessern.

Eine bessere Anerkennung der Schwerarbeit in der Pflege ist notwendig, um den besonderen Belastungen, denen Pflegekräfte ausgesetzt sind, gerecht zu werden. Die hohe physische Beanspruchung, verbunden mit der Verantwortung für das Wohl der Patienten und Bewohner:innen, führt oft zu vorzeitiger Erschöpfung und gesundheitlichen Problemen.

Diese Maßnahmen wären nicht nur ein Zeichen der Wertschätzung für die geleistete Arbeit, sondern auch ein wichtiger Schritt, um den Beruf der Pflegekraft langfristig attraktiver zu machen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Nur durch eine gerechte Berücksichtigung der besonderen Belastungen können wir sicherstellen, dass Pflegekräfte auch in Zukunft motiviert und gesund ihrer anspruchsvollen Arbeit nachgehen können.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Gemeindebetrieben der kommunale Daseinsvorsorge

Die Gemeindebetriebe im Bereich der kommunalen Daseinsvorsorge, insbesondere im Wasser- und Kanalwesen, sind von zentraler Bedeutung für das reibungslose Funktionieren unserer Gesellschaft.

Sie gewährleisten die sichere Versorgung der Bevölkerung mit sauberem Trinkwasser und die ordnungsgemäße Entsorgung von Abwasser, was für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen unerlässlich ist.

Angesichts der zunehmenden Herausforderungen wie den Auswirkungen des Klimawandels, dem demografischen Wandel und steigenden Umweltaforderungen ist es von größter Bedeutung, die Arbeitsbedingungen in diesen essenziellen Bereichen zu verbessern.

Auch in den Bereichen der kommunalen Daseinsversorgung wäre eine bessere Anerkennung der Schwerarbeit aufgrund der immer mehr steigenden Aufgaben analog zur Privatwirtschaft notwendig.

Die 2. Salzburger Landeskonzferenz der younion fordert daher:

- Verbesserung der Schwerarbeiter:innenpensionsregelungen für Bedienstete im Pflegebereich
 - Berücksichtigung von 12-Stunden-Tagen bei der Bewertung von Schwerarbeitsmonaten
 - Einbeziehung auch von Teilzeitarbeit, Beseitigungen von Diskriminierungen speziell für Frauen
 - Verlängerung des Beobachtungszeitraumes für Schwerarbeitszeiten (auch Schwerarbeit vor dem 40. Lebensjahr ist belastend)
- Verbesserung der Schwerarbeiter:innenpensionsregelungen in der kommunalen Daseinsversorgung, speziell Kanal-, Müllabfuhr- und Bauhofbedienstete
- Deutlich mehr Geld fürs Gesundheits- und Pflegesystem
- Mehr Unterstützung für pflegende Angehörige zur Entlastung der Seniorenwohnhäuser
- Schaffung eines attraktiven Gehaltsschemas für Pflegekräfte für den Gemeindedienst (Seniorenwohnhäuser und „ehemalige“ Gemeindekrankenhäuser)
- Gleichbehandlung von Teilzeit- u. Vollzeitkräften bei Mehrarbeitsvergütungen
- Schutzmaßnahmen für das Krankenpflegepersonal (Zeitguthaben für Nachtarbeit) – Ausdehnung auch für den Labor, Hebammen- und medizinisch-technischen Dienstbereich
- Klare, verbindliche Zugehörigkeitsregelungen zum Gem-VBG für ehemalige Gemeindebetriebe oder ausgelagerte Daseinsversorgung (z.B. Reinhalteverbände)
- Keine Ausgliederungen der kommunalen Daseinsversorgung in private Träger
- Bessere Anerkennung von Vordienstzeiten und Ausbildungen

1.7 Kapitel Kunst, Medien, Sport, freie Berufe und allgemeines Arbeitsrecht

Eingebracht von der FSG-Fraktion der Hauptgruppen III und IV

Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bereich Kunst, Kultur, Sport und freien Berufen

Die Bereiche Kunst, Kultur und Sport sind wesentliche Träger des Lebens in Salzburg. Sie fördern Kreativität, Innovation und das Gemeinschaftsgefühl, sie tragen maßgeblich zur Identität unserer Gesellschaft bei. Kunst und Kultur hat in Salzburg schon lange einen hohen Stellenwert.

Dennoch sind die Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen manchmal von prekären Beschäftigungsverhältnissen, unsicheren Einkommensperspektiven und mangelnder sozialer Absicherung geprägt.

Um diese Missstände zu beheben, ist die Verankerung eines Fair Pay-Schemas für jene Bereiche, welche bisher keinen Kollektivvertrag haben sowie langfristig die Einführung verbindlicher Kollektivverträge für alle Kunst- und Kulturschaffenden unerlässlich. Ein Fair Pay-Schema stellt sicher, dass Kunst- und Kulturschaffende eine angemessene und existenzsichernde Vergütung für ihre Arbeit erhalten.

Die Einführung einheitlicher und verbindlicher Kollektivverträge mit verbindlichen Mindeststandards im Rahmenrecht gewährleistet zudem faire Arbeitsbedingungen und schafft klare und gerechte Strukturen in diesen Berufen.

Im Kultursektor werden Lebensrealitäten und Utopien abgebildet, und oftmals soziale Kritik eingebracht. Dennoch ist die Realität der Arbeitsbedingungen in vielen Kulturbetrieben nicht am Stand der Zeit, gerade was die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund anbelangt, benötigt dieser Bereich strukturelle Verbesserungen.

Verbesserung im Bereich des Arbeitsrechts – Senkung der Wochenarbeitszeit und faire Arbeitszeitregelungen

Ein modernes und gerechtes Arbeitsrecht ist von zentraler Bedeutung. In einer Zeit, in der die Arbeitswelt durch technologische Fortschritte, zunehmenden Leistungsdruck und steigende Flexibilitätsanforderungen geprägt ist, bedarf es dringend einer Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Insbesondere die Senkung der Wochenarbeitszeit und andere Maßnahmen im Bereich der Arbeitszeit sind wesentliche Schritte, um die Lebensqualität der Beschäftigten zu erhöhen, ihre Gesundheit zu schützen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.

Die 2. Salzburger Landeskonferenz der younion fordert daher:

- Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht und damit korrespondierend eine Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit
- Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen
- Einschränkung der Zulässigkeit von All-in-Klauseln auf leitende Angestellte im Sinne des Arbeitszeitgesetzes
- Recht auf Wechsel der Arbeitszeit – Verbesserung der Teilzeit: Teilzeit muss für alle Beschäftigten unter Beibehaltung der zumindest gleichwertigen qualifizierten Tätigkeit möglich sein.
- Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für alle Eltern – unabhängig von der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Recht der Arbeitnehmer:innen auf Anhebung der vereinbarten Arbeitszeit, wenn Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr arbeiten
- Rechtsanspruch auf Rückkehr von Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung
- Informationspflicht der Arbeitgeber:innen gegenüber Teilzeitbeschäftigten bei Vollzeitausschreibungen sowie Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß
- Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall der Möglichkeit, Zeitausgleich eins zu eins zu verbrauchen
- Anpassung von Gehalts- u. Lohnschemata in Kollektivverträgen, die auch in ihrer Höhe, die einzelnen Lebenserhaltungskosten in den Bundesländern abbilden
- verbindliche Kollektivverträge für alle Kunst- und Kulturschaffenden mit verbindlichen Mindeststandards im Rahmenrecht sowie angemessene Standards in der Bezahlung, um bessere Rahmenbedingungen und eine Verbesserung der sozialen Lage in Kunst und Kultur zu garantieren
- Evaluierung sowie Ausbau der Schutzrechte im Arbeitnehmer:innenschutz
- Strukturelle Verbesserungen im Kulturbereich durch verbesserte Inklusion von Menschen mit Behinderungen und aktive Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Geprüft von der Antragsprüfungskommission am: 23.09.2024

2. Anträge der Delegierten der Unabhängigen Gewerkschafter:innen

2.1 Antrag auf neue Zielsetzungen und Schaffung der Abteilung für „Diversität und Gleichstellung“ in der younion_Die Daeinsgewerkschaft und der Stelle der Fachreferent:in in der LG Salzburg

Seit 1979 gibt es in Österreich Bestimmungen zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben:¹

- Das „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts“ (1979)
- In den 1980er und 1990er Jahren wurde das Gleichbehandlungsgesetz für Frauen mehrfach erweitert – es gilt von der Bewerbungsphase bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.
- Seit 2004 schützt das Gleichbehandlungsgesetz Menschen vor Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung.
- Seit 2006 schützt das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz (S.GBG) die Arbeitnehmer*innen auch in den öffentlichen Landes- und Gemeindeverwaltungen.
- Seit 2005 gibt es das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.
- Seit 2018 haben nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs die intersexuellen Personen ein Recht auf Eintragung ihrer Geschlechtskategorie (= sog. „3. Geschlecht“) im Personenstandsregister.

Eine der wichtigen Grundlagen der Demokratie in Österreich ist die Überzeugung, dass die Menschen gleichwertig sind und jegliche Diskriminierung verboten ist. Obwohl Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung im Arbeitsleben seit 2004 gesetzlich verboten sind, sind diese für viele Menschen ein Alltag und bedeutet strukturelle, psychische und /oder körperliche Gewalt.

Laut Schätzungen sind ca. 5% bis 10% der Bevölkerung Österreichs lesbisch, schwul, bi-, trans*- oder intergeschlechtlich und ca. 18% haben eine Behinderung. In Österreich leben

¹ Vgl.

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/Themen/rechtliches/gleichbehandlungsrecht-in-oesterreich.html>, 18.7.2024

2024 insg. 19,7% der Bürger*innen mit anderer Staatsangehörigkeit. In der Stadt Salzburg leben fast 33 % der Bürger*innen mit anderer Staatsangehörigkeit, im Alter zwischen 19 bis 39 Jahren sind sogar 48%.

Laut Diskriminierungsstudie von SORA 2019 erlebten fast die Hälfte der Befragten (43%) zumindest einmal eine Diskriminierung. Die Muslim*innen erleben doppelt so häufig eine Schlechterbehandlung als Christ*innen (78% zu 39%), ähnlich wie Menschen mit Migrationsgeschichte im Vergleich zu Menschen ohne Migrationsgeschichte (62% zu 37%). Im Arbeitsalltag sind insbesondere Personen mit anderer Hautfarbe oder Akzent (34%), Muslim*innen (33%) und Menschen mit Behinderung (30%) von schlechterer Behandlung betroffen.

Im Fall der Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft wird in der Fachliteratur von Rassismus gesprochen. Hier sind die Personen betroffen, die von der Mehrheitsgesellschaft als Menschen mit (zugeschriebener) Migrationsgeschichte² bzw. als „fremd“ gelesen werden. Diese Zuschreibung trifft nicht nur Menschen mit anderer Staatsangehörigkeit, sondern auch viele Österreicher*innen. Es sind z.B. schätzungsweise 40 bis 50% der Stadt Salzburger*innen, die potentiell Betroffene von rassistischen Diskriminierungen werden können.

Die younion_Daseinsgewerkschaft hat auf der Bundesebene seit langem eine Frauenabteilung, die sich sowohl mit Ausarbeitung und Begutachtung von Gesetzesentwürfen, Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Anstellung, Ausbildung, Einreihung und den Aufstiegsmöglichkeiten, als auch Informationsveranstaltungen und organisierten Aktionen zu aktuellen Themen etc. beschäftigt. Diese Frauenabteilung hat 4 Ansprechpartnerinnen im Büro der younion (Bundesfrauenvorsitzende, Bundesfrauenreferentin, gf. Wiener Landesvorsitzende und Assistentin) und 7 Frauenvorsitzende der Wiener Hauptgruppen. In den Bundesländern gibt es auch ausgewiesene Frauenvorsitzende, die die Gleichstellungspolitik zwischen Frauen und Männern fördern.

Seit kurzem gibt es in der Landesgruppe Wien eine Zuständige (mit einer administrativen Kraft) für die „Diversität & Inklusion“ – für die Merkmale der ethnischen Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, sexuellen Orientierung, physischen und/oder psychischen Fähigkeiten und des Lebensstils. Die Beschreibung des Referates vermittelt aber den Eindruck, dass es eher ein symbolisches Zeichen angesichts der Herausforderungen und der Situation ist: Für die gesetzlich geschützten Merkmale wird weder Gleichbehandlung noch Gleichstellung noch die Bekämpfung der Diskriminierungen thematisiert, was für die Diversitätsförderung wesentlich ist.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass obwohl seit 2004 lt. Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsleben nicht nur Geschlecht, sondern auch weitere Merkmale geschützt sind und bekannt ist, dass die Diskriminierung aufgrund von weiteren Merkmalen allgegenwärtig ist, spiegelt sich das weder adäquat in den gewerkschaftlichen Strukturen wider, noch ist die Vielfalt auf der Ebene der Funktionär*innen sichtbar. Die fehlende Sichtbarkeit bzw. fehlende Repräsentation der Migrant*innen, People of Color, der Menschen mit Behinderung, der LGBTIQ+ Personen usw. ist einerseits die Folge der strukturellen Diskriminierung, andererseits ist es auch ein Grund dafür, dass deren Interessen weniger berücksichtigt werden.

² Diese Personengruppe ist sehr heterogen – das sind u.a. Menschen mit Migrationserfahrung und diejenigen, die hier geboren sind, aber aufgrund von ihrem Namen oder Aussehen als nicht dazugehörig behandelt werden. Menschen mit Migrationsgeschichte werden diejenigen bezeichnet, die selbst migriert sind, People of Color werden alle als migrantisch gelesene oder sich selbst als solche definierenden Personen bezeichnet.

Die UG*younion stellt den Antrag für folgende Maßnahmen:

1. Younion_Die Daseinsgewerkschaft soll sowohl auf der Bundes- als auch auf der Landesebene in den nächsten Jahren verstärkt und effektiv folgende Ziele verfolgen:
2.
 - a. Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Menschen mit gesetzlich geschützten Merkmalen;
 - b. Verbesserung aller Gleichbehandlungsgesetze (wie z.B. Erweiterung der gesetzlich geschützten Merkmale (z.B. auf sozioökonomischen Status) und der geschützten Bereiche, Gleichstellungsförderung für alle Merkmale, human rights mainstreaming, Verbandsklagerecht, Unterlassungspflicht), des Staatsbürgerschaftsrechts, des Wahlrechts etc.;
 - c. Entwicklung des Nationalen Aktionsplans gegen Diskriminierung und Rassismus, Installierung des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors;
 - d. Mehr Sichtbarkeit der Migrant*innen, People of color, Menschen mit Behinderung, queerer Menschen etc. in den gewerkschaftlichen Strukturen.
3. Schaffung einer Abteilung „Diversität und Gleichstellung“ in der younion_Die Daseinsgewerkschaft mit guten personellen Ressourcen, Beratungsangeboten und zumindest vergleichbaren Aufgaben (z.B. Förderung der Gleichstellungspolitik für alle Menschen mit gesetzlich geschützten Merkmalen) wie die Frauenabteilung. Diese soll u.a. zuständig sein für:
 - a. Ausarbeitung und Begutachtung von Gesetzesentwürfen;
 - b. Entwicklung effektiver Anti-Diskriminierungsmaßnahmen (inkl. Ausbau der entsprechenden (mehrsprachigen) Rechtsberatung) innerhalb der Gewerkschaft;
 - c. Erweiterung des Informations-, Schulungs- und Beratungsangebotes zu den Themen „Diskriminierung“ (inkl. Mobbing), „Rassismus“, „Homophobie“, „Gleichbehandlungsrecht“ etc.;
 - d. Intensive interne Beschäftigung mit den Themen „Diskriminierung“ (inkl. Mobbing), „Rassismus“, „Homophobie“ etc.;
4. Schaffung der Stelle der Fachreferent*in für „Diversität und Gleichstellung“ in der Landesgruppe Salzburg, die u.a. für die Förderung und Unterstützung der zu schaffenden unabhängigen Diversitätsbeauftragten in den Betrieben und der Entwicklung der Anti-Diskriminierungs- (inkl. Anti-Mobbing-) und Gleichstellungsmaßnahmen in den Betrieben zuständig ist.

Die Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen, dass die vorgeschlagenen Ziele durch den Salzburger Landesvorstand verfolgt und Maßnahmen umgesetzt werden. Für die vorgeschlagenen Ziele und Maßnahmen für die Bundesebene wird der Landesvorstand höflich ersucht, die Umsetzung dieser Maßnahmen auf der Bundesebene voranzutreiben.

Geprüft von der Antragsprüfungskommission am: 23.09.2024

2.2 Antrag auf Verbesserung der Transparenz der Gewerkschaftsarbeit, des Zugangs zu Information und der Mitbestimmung

In den letzten Jahren haben sich die Erwartungen im Hinblick auf das Handeln von Organisationen deutlich gewandelt. Das trifft auch auf die Gewerkschaften zu. Die interessierte Öffentlichkeit und die eigenen Mitglieder erwarten u.a.¹:

- Transparenz über Grundlagen der Organisation und aktuelle Vorgänge
- Mehr proaktive Information und Kommunikation
- Frühzeitige Einbindung in Planungsprozesse

Aktuell ist auf der Homepage der younion Salzburg weder die Geschäftsordnung noch Wahlordnung, Jahresberichte oder Ausgaben des Magazins younited zu finden. Geschweige denn Informationen (wie z.B. Tagesordnungen, gestellte und beschlossene Anträge (in Wortlaut) etc.) zu vergangenen oder bevorstehenden Landeskonferenzen oder die Funktionär:innen in den Organen der younion Salzburg (Landeskonferenz, -vorstand, -präsidium etc.) für die Mitglieder.

Vor der Wahl gab es z.B. keinerlei Informationen auf der Homepage über die beschlossene Wahlordnung, Ausschreibung für die Wahl zur Landesdelegiertenkonferenz und die vorgeschriebenen Musterlisten für Wahlvorschläge. Diese wurden nur nach der Emailanfrage 1 Woche später am 20.2.2024 zugeschickt. Obwohl der Landesvorstand den Beschluss über die Wahlordnung und Ausschreibung für die Wahl am 5.10.2023 fasste, wurden diese erst am 16.2.2024 kundgemacht, indem sie auf der Amtstafel der younion ausgehängt wurden. Es gab später auch keine Informationen auf der Homepage, per Email oder per Post über die zur Wahl angetretenen Wählergruppen.

Die Wahlordnung der younion_Die Daseinsgewerkschaft Salzburg verlangt zwar, dass die Wahllisten den ausgewogenen Anteil an Frauen und Männern aufzuweisen haben. Die anderen Diversitätsmerkmale (ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung etc.) werden aber außer Acht gelassen. Insbesondere Migrant:innen und Menschen mit

¹ Vgl. Transparency Deutschland: Good Governance in zivilgesellschaftlichen Organisationen, 2024

Behinderung sind in allen Organen der younion unterrepräsentiert, obwohl diese im Arbeitsleben oft Diskriminierung erleben.

Die Geschäftsordnung der younion_Die Daseinsgewerkschaft Salzburg sieht für die Minderheitsfraktionen die Entsendung der Mitglieder in die Organe der Landesgruppe Salzburg, nicht jedoch für die Wähler*innengruppen, vor.

Um die Transparenz der younion _ Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg zu verbessern und den Zugang zur Information sowie Teilhabe der Mitglieder und Funktionär*innen zu fördern, die Glaubwürdigkeit der gewerkschaftlichen Arbeit und die Arbeitssituation der Mitglieder effektiv zu verbessern, stellt die UG*younion den Antrag für folgende Maßnahmen:

Für die Öffentlichkeit:

1. Zeitnahe Veröffentlichung und dauerhafte Verfügbarkeit der Geschäftsordnung, der Wahlordnung und der Jahresberichte des Landesvorstandes und der Ausgaben des Magazins younited der younion_Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg auf der Homepage.
2. Die Information über alle vertretenen Wähler*innengruppen und Fraktionen auf der Homepage der younion_Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg und Verlinkung mit deren Homepage.

3. Darstellung aller Organe der Landesgruppe Salzburg mit allen Funktionsträger*innen auf der Homepage: bei der Salzburger Landeskonferenz – die Fraktionsvorsitzende, Stv., bei dem Rest (Landesvorstand, -präsidium etc.) mit allen gewählten und bestellten Funktionsträger:innen.

Für die Mitglieder:

4. Veröffentlichung der Tagesordnungen vorab und Protokolle aller Konferenzen, Sitzungen, Beschlüsse (z.B. der Anträge, Geschäftsordnung der Salzburger Landeskonferenz) etc. zeitnah auf der Homepage der younion_Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg.
5. Veröffentlichung aller eingelangten und behandelten Anträge auf der Landeskonferenz und in anderen Organen der younion LG Salzburg auf der Homepage.
6. Vor der Wahl - Informationen über alle wahlwerbenden Fraktionen und Wähler*innengruppen auf der Homepage, per Email und per Post an alle Mitglieder.
7. Die Berücksichtigung weiterer gesetzlich geschützter Diversitätsmerkmale für die Wahllisten in der Wahlordnung der younion Salzburg. Verstärkte Mitgliederwerbung diverser Gruppen.
8. Nach der Wahl - Information aller Mitglieder über das Wahlergebnis und dank von allen Fraktionen und Wähler*innengruppen (z.B. der Vorsitzenden) für die Wahlbeteiligung auf der Homepage, per Email und per Post.
9. Einbindung aller Fraktionen und vertretenen Wähler*innengruppen in die Planung von Maßnahmen und Aktionen, kontinuierliche Information über die Beschlüsse auf der Homepage und per Email.
10. Zur Verfügung stellen der Mitgliederkontakte für alle wahlwerbenden Fraktionen&Wähler*innenengruppen sowie jährlich aktualisierter Mitgliederlisten für die Fraktionen und vertretenen Wähler*innengruppen.

Für die Vielfalt, Teilhabe und Zusammenarbeit in den Organen der younion der LG Salzburg:

11. Die Änderung der Geschäftsordnung hinsichtlich der Entsendung der Mitglieder in die Organe der younion - § 2 Abs. (2) – Ermöglichung der Entsendung der Mitglieder für alle Wähler*innengruppen zumindest in beratender Funktion, die mindestens ein Mandat erlangt haben.
12. Entsendung der Kollegin Daiva Döring als Expertin für „Diversität und Gleichstellung“ mit beratender Stimme in den Landesvorstand der younion LG Salzburg.

Die Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen, dass diese Maßnahmen durch den Salzburger Landesvorstand u.a. durch notwendige Beschlüsse (Änderung der Wahlordnung, der Geschäftsordnung) umgesetzt werden. Falls für bestimmte Maßnahmen die direkte Zuständigkeit nicht gegeben ist, wird höflich ersucht, die Umsetzung dieser Maßnahmen auf der Bundesebene voranzutreiben.

Geprüft von der Antragsprüfungskommission am: 23.09.2024

2.3 Antrag auf die Korrektur des Namens der UG*younion und auf die Eintragung der Mandatsträgerinnen in die Liste der Funktionär*innen der younion LG Salzburg

a) Name der neu vertretenen Fraktion UG*younion

Für die UG*younion wurden in Salzburg zwei Wahlvorschläge für die Gewerkschafts- und Personalvertretungswahlen im Magistrat (29. und 30. April 2024) eingebracht.

Während die UG*younion für die Personalvertretungswahl mit ihrem korrekten Namen antreten konnte, wurde der Name der UG*younion am 27.2.24 durch den Wahlvorstand der younion_Die Daseinsgewerkschaft geändert, indem nicht nur die Zusätze „in der younion“ bzw. „*younion“ gestrichen wurden, sondern die geänderte Langbezeichnung nicht den üblicherweise verwendeten gendergerechten Schreibweisen entsprach:

„Unabhängige Gewerkschafter*Innen, UG“.

Als einziger Grund wurde „eindeutige Zuordenbarkeit“ genannt.

Die Fraktion der Unabhängigen Gewerkschafter*innen in der younion führt ihren Namen gemäß ihren Statuten und der Eintragung als Verein.

Weder die Wahlordnung noch Geschäftsordnung der younion noch ÖGB Grundlagen verbieten den antretenden Listen, den Namenszusatz der eigenen Gewerkschaft zu verwenden: es gibt österreichweit z.B. UG-vida, UGÖD.

Diese Entscheidung des Wahlvorstandes ist nicht nachvollziehbar und widerspricht den gewerkschaftlichen Grundsätzen.

b) Eintragung der Mandatsträgerinnen der UG*younion in die Liste der Funktionär*innen

Die UG*younion hat am 29. und 30.4.2024 bei der Gewerkschaftswahl 2 Mandate für die Landesgruppe Salzburg gewonnen.

Die Mandatsträgerinnen wurden bis dato nicht in die Liste der Funktionär*innen der younion LG Salzburg eingetragen und haben deshalb Hürden zu überwinden, wie z.B. bei der Bestellung der Skripten des VÖGB oder bei der Anmeldung für Schulungen. Diese Vorgehensweise widerspricht den gewerkschaftlichen Grundsätzen.

Die UG*younion stellt Anträge auf

1. die Korrektur ihres Namens in den Namen auf dem Wahlvorschlag der UG*younion;
2. die Akzeptanz der Namen aller neu antretenden Fraktionen in der Zukunft, wenn diese den ÖGB Grundsätzen nicht widersprechen;
3. die unverzügliche Eintragung der Mandatsträgerinnen der UG*younion Salzburg in die Liste der Funktionär*innen der younion LG Salzburg;
4. die Eintragung der neuen Mandatsträger*innen in die Liste der Funktionär*innen der younion LG Salzburg spätestens eine Woche nach der Wahl in der Zukunft.

Die Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen, dass diese Anträge durch den Salzburger Landesvorstand umgesetzt werden.

Geprüft von der Antragsprüfungskommission am: 23.09.2024

2.4 Antrag auf Verbesserung des Zugangs zu Rechtsberatung und zum Rechtsschutz der Mitglieder, Ausbau der Rechtsberatung und des Rechtsschutzes

An die UG*younion wurden mehrmals Beschwerden wegen der Erreichbarkeit des Büros, langer Wartezeiten auf die Rechtsberatung der younion LG Salzburg, erschwelter Kommunikation und des erschwerten Zugangs zum Rechtsschutz sowie bzgl. des mangelhaften Rechtsschutzes herangetragen.

Die UG*younion stellt die Anträge auf die

1. Verbesserung der Erreichbarkeit des Büros der younion _ Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg.
2. Verbesserung des Zugangs zu und des Angebotes der Rechtsberatung (mehr personelle Ressourcen, mehrsprachige Beratung) – zeitnahe und engagierte Unterstützung der Betroffenen in allen dienstrechtlichen Angelegenheiten.
3. Änderung des Rechtsschutzregulativs der younion - Ausbau des Rechtsschutzes für alle Mitglieder für alle dienstrechtlichen Angelegenheiten mit der freien Wahl des Rechtsanwaltes.
4. Bei der Möglichkeit nur der Vertretung durch eine*n Vertrauensanwalt*anwältin der Gewerkschaft – Verbesserung der Transparenz der Kommunikation.

Die Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen, dass diese Maßnahmen durch den Salzburger Landesvorstand umgesetzt werden. Falls für bestimmte Maßnahmen die direkte Zuständigkeit nicht gegeben ist, wird höflich ersucht, die Umsetzung dieser Maßnahmen auf der Bundesebene voranzutreiben.

Geprüft von der Antragsprüfungskommission am: 23.09.2024

2.5

Antrag auf Verbesserung des Arbeitnehmer*innenschutzes

Weltweit gaben 2022 mehr als jede fünfte arbeitende Person (fast 23%) an während der Arbeit Erfahrungen mit Gewalt oder Belästigung gemacht zu haben, sei es physische, psychische oder sexuelle Gewalt.¹ Eine Umfrage von IFES² im Auftrag von GPA (1000 Befragte, ohne öffentliche Verwaltung) im Jahr 2022 ergab, dass 38% der Beschäftigten im privaten Sektor von verbalen Übergriffen selbst betroffen waren, weitere 18% haben diese im Arbeitsalltag wahrgenommen. Insbesondere sind Arbeitnehmer*innen im Pflegebereich (70%) in größtem Ausmaß von Gewalt und Aggression betroffen.

Die aktuelle Studie „Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich: Eine Bestandsaufnahme – mit Zukunft“³, die im Auftrag von AK Wien mit Unterstützung des ÖGB durchgeführt wurde, hat festgestellt, dass viele Arbeitgeber*innen bei der Umsetzung der Bestimmungen des Arbeitnehmer*innenschutzgesetzes (ASchG) säumig sind: u.a. in fast 30% der Betriebe findet keine gesetzlich vorgeschriebene regelmäßige Ermittlung körperlicher und psychischer Belastungen statt und keine Schutzmaßnahmen für die Arbeitnehmer*innen gesetzt werden. Laut Statistik Austria sind rund 86,4% aller Erwerbstätigen zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt: 80% zumindest einem körperlichen und 60% sind zumindest einem psychischen Risikofaktor. Die Studie stellte auch fest, dass in Österreich insbesondere verstärkter Schutz vor arbeitsbedingtem Krebs, vor Hitze und von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz notwendig ist sowie der Arbeitsinspektion personelle Ressourcen fehlen bzw. diese die Mindeststandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) nicht erfüllen.

Mobbing, Diskriminierung, Belästigung und andere Formen der massiven psychischen Gewalt am Arbeitsplatz haben verheerende Auswirkungen auf die Betroffenen, in der Arbeitsumgebung, aber auch einen immensen wirtschaftlichen Schaden. Europäische Erhebung zeigte, dass am meisten von Mobbing die Arbeitnehmer*innen im

¹ <https://www.ilo.org/de/resource/news/mehr-als-jede-fuenfte-person-von-gewalt-oder-belaestigung-am-arbeitsplatz> 11.8.24.

² <file:///Users/daiva/Downloads/20019113%20GPA%20Aktionswoche%202022%20Gewalt%20PK%20UNTERLAGE%20v1.01.pdf> 11.8.24

³ https://www.gesundearbeit.at/cms/V02/V02_0.c.a/1342685138775/home/aktuelles/neue-studie-zeigt-schutz-fuer-arbeitnehmer-innen-am-arbeitsplatz-ist-mangelhaft 11.8.2024.

Dienstleistungssektor betroffen sind und in diesem insbesondere die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (13%).⁴ Zu Mobbingereferenzen am Arbeitsplatz in Österreich gibt es keine Daten für öffentliche Verwaltung. Laut repräsentativer Studien sind ca. 5,5% der Beschäftigten im Laufe eines Jahres von Mobbing betroffen sind. In einem Betrieb mit 500 Mitarbeiter*innen ist laut AK Salzburg mit 27 Mobbingfällen pro Jahr zu rechnen. Jede neunte Person wird einmal in ihrem Berufsleben Ziel von Mobbinghandlungen.⁵ Laut Diskriminierungsstudie von SORA 2019 erlebten bei der Arbeit insbesondere Personen mit anderer ethnischer Herkunft (34%), Muslim*innen (33%) und Menschen mit Behinderung (30%) schlechtere Behandlung.⁶

Das Verbot der Diskriminierung in Österreich ist seit den 1980er Jahren aufgrund von Geschlecht und seit 2004 aufgrund von weiteren Merkmalen in diversen Gleichbehandlungsgesetzen verankert, nicht jedoch Mobbing, welches auch eine Ungleichbehandlung darstellt.

In Österreich ist seit 2013 verstärkte Beachtung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und Schutz der psychischen Gesundheit im ASchG verankert. Laut ASchG sind die Arbeitgeber*innen auch für die psychische Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer*innen verantwortlich, dieses schreibt auch regelmäßige Evaluierung der Belastungen sowie das Setzen der Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen vor.

Im Bedienstetenschutzgesetz (BSG) des Landes Salzburg, welches für Magistrats- und Gemeindebediensteten gilt, kommen jedoch „psychische Belastungen“ nicht einmal vor. Im Magistratsbedienstetengesetz ist weder Diskriminierungs- noch Mobbingverbot verankert. Für die Bediensteten des Magistrates und der Gemeinden gibt es keine externe Behörde, an die sie sich in Fragen des Arbeitsschutzes wenden können. Es finden auch keine (regelmäßige) Evaluierungen der Arbeitsplätze statt.

Das [ILO-Übereinkommen 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt \(2019\)](#) und die [Empfehlung 206 \(2019\)](#) ist ein internationales Rahmenwerk für die Vorbeugung, Abhilfe und Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Dieses Übereinkommen hat Österreich bis dato noch nicht ratifiziert.

Die UG*younion Salzburg stellt die Anträge,

1. Younion_Die Daseingewerkschaft möge sich für die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (2019) und Umsetzung der Empfehlung 206 (2019) durch die österreichische Regierung einsetzen.
2. Den Arbeitnehmer*innenschutz im ASchG auszubauen, indem das ILO-Übereinkommen implementiert wird und u.a.
 - a. Arbeitgeber*innen für ausführliche (inkl. der Auswirkungen der Hitze, des Personalmangels und des Home-Office etc.) regelmäßige mindestens alle zwei Jahre stattfindende Arbeitsplatzevaluierungen und Setzen von effektiven

⁴https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.europarl.europa.eu/workinpapers/soci/pdf/108_de.pdf&ved=2ahUKFwjy5L7ZtpeIAxVeB9sEHTB8BEQQFnoECBIQAQ&usq=AOvVaw050y4CvIFtXBHYI4TPGR23 11.8.24

⁵ Siehe

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://sbg.arbeiterkammer.at/service/broschueren/arbeitsrecht/Mobbing-am-Arbeitsplatz_2023_AK-Sbg.pdf&ved=2ahUKFwididbmupeIAxU3SvEDHepMIgQQFnoECBkQAQ&usq=AOvVaw0q_lqIaF1xUIryh4NDjOgI

11.8.24.

⁶https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitsundsoziales/gleichbehandlung/Diskriminierungsstudie_2019.pdf 11.8.24

Schutz- und Präventivmaßnahmen sowie zur Bekämpfung von festgestellten Mängeln explizit verpflichtet werden.

- b. Anti-Diskriminierungs- und Anti-Mobbing-Bestimmungen und die Verpflichtung der Arbeitgeber*innen zur Entwicklung effektiver Präventivmaßnahmen sowie Bekämpfung von psychischer Gewalt explizit verankert werden.
 - c. Personalressourcen und Zuständigkeiten des Arbeitsinspektorates erweitert werden, wie z.B. Zuständigkeit für alle Betriebe, inkl. öffentliche Verwaltung, unabhängige multiprofessionelle Anti-Mobbing und Anti-Diskriminierungsberatung der Arbeitnehmer*innen, Durchführung regelmäßiger Kontrollen über die stattgefundenen Evaluierungen der Arbeitsplätze und Umsetzung der Schutz- und Präventivmaßnahmen sowie Beseitigung der festgestellten Mängel in den Betrieben.
 - d. Spürbare Konsequenzen für die festgestellten wiederholten Säumnisse der Arbeitgeber*innen definiert werden.
3. Das Bedienstetenschutzgesetz Salzburg mit verbesserten Bestimmungen des ASchG (siehe Punkt 2.) umfassend unter Einbeziehung aller in der Hauptgruppe 1 vertretenen Fraktionen und Wähler*innengruppen sowie nach Möglichkeit der Vertreter*innen aller Berufsgruppen zu novellieren, inkl. der Zuständigkeit des Arbeitsinspektorates für die Beratung der Bediensteten und für die Kontrolle des Bedienstetenschutzes.

Die Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen, dass die Umsetzung dieser Anträge durch den Salzburger Landesvorstand verfolgt und mit dem Bundesvorstand der younion sowie mit dem Hauptausschuss 1 der younion LG Salzburg vorangetrieben werden.

Geprüft von der Antragsprüfungskommission am: 23.09.2024

2.6 Antrag auf Verbesserung und umfassende Novellierung des Magistrats-Bedienstetengesetzes (MagBeG)

MagBeG wurde 2022 novelliert. Es wurde u.a. neues Gehaltsschema für Magistratsbedienstete eingeführt. Während die Einstiegsgehälter erhöht wurden, wurden die Vorrückungen innerhalb eines Einkommensbandes und Beförderungen verlangsamt. Dadurch hat sich die Lebensverdienstsumme verringert. Die volle Anrechenbarkeit von einschlägigen Ausbildungen und Arbeitszeiten ist nach wie vor nicht umgesetzt, was einigen EU-Richtlinien widerspricht und neu einsteigende ältere Arbeitnehmer*innen benachteiligt. Durch die letzte Novellierung wurde auch die Möglichkeit geschaffen, die Beschäftigte zu degradieren, was insbesondere ältere Bedienstete betreffen könnte. Außerdem enthält MagBeG nach wie vor kein Diskriminierungsverbot (inkl. Mobbing). Angesichts der Zunahme der psychischen Erkrankungen und der fortschreitenden Digitalisierung wäre auch die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (auf höchstens 35 WoStd.) bei vollem Lohnausgleich in allen Bereichen und weitere Lohnerhöhungen für die niedrigen Gehälter zu verhandeln.

Die UG*younion stellt den Antrag für die umfassende Evaluierung und Verbesserung des MagBeG unter Beiziehung aller in der Hauptgruppe 1 vertretenen Fraktionen und Wähler*innengruppen und nach Möglichkeit der Vertreter*innen aller Berufsgruppen.

Die Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen durch den Salzburger Landesvorstand verfolgt und die Umsetzung durch den Hauptausschuss 1 vorangetrieben wird.

Geprüft von der Antragsprüfungskommission am: 23.09.2024

Empfehlung der Antragsprüfungskommission:

Die Antragsprüfungskommission empfiehlt einstimmig die Ablehnung.

2.7

Antrag auf Verbesserung und umfassende Novellierung des Magistrats-Personalvertretungsgesetzes (MagBeG)

Das Mag-PVG wurde 1997 beschlossen und bisher kaum novelliert. Dieses Gesetz ist noch nicht in der digitalen Realität angekommen: die Kundmachungen werden nicht an alle Bedienstete per Email verschickt, sondern ausgedruckt im Stechuhbereich zur Einsicht benutzer*innenunfreundlich ausgehängt. Die Einsicht in die Wähler*innenverzeichnisse kann nur innerhalb einer Woche in einem Büro genommen werden. Die Möglichkeit der Information der Bediensteten durch die insbesondere neu zur Wahl antretende Wähler*innengruppen ist nicht geregelt: es gibt de facto keine Möglichkeit, alle Bedienstete per Email oder per Post zu informieren etc. Außerdem sind die Freistellungen für die neu angetretenen Wähler*innengruppen vor der Wahl nicht deutlich geregelt.

Die UG*younion stellt den Antrag für die umfassende Evaluierung und Verbesserung des Mag-PVG unter Beiziehung aller in der Hauptgruppe 1 vertretenen Fraktionen und Wähler*innengruppen.

Die Landesdelegiertenkonferenz möge beschließen, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen durch den Salzburger Landesvorstand verfolgt und die Umsetzung durch den Hauptausschuss 1 vorangetrieben wird.

Geprüft von der Antragsprüfungskommission am: 23.09.2024

3. Antrag zur Änderung der Geschäftsordnung der Landesgruppe Salzburg

Die 2. Salzburger Landeskonferenz beschließt folgende Änderungen zur Landes-GO:

1. Beschluss folgender einzelner notwendiger Änderungen:

Redaktionelle Klarstellung in § 2 Abs 2 GO:

(2) Minderheitsfraktionen **gemäß § 3 Abs 2-4 dieser Geschäftsordnung**, die bei der Wahl der Delegierten zur Salzburger Landeskonferenz mindestens eine/n Delegierte/n erlangt haben, müssen in den Organen der Landesgruppe Salzburg - außer diese Geschäftsordnung sieht eine andere Regelung vor - entsprechend ihrem Stimmenverhältnis zu der mandatsstärksten Fraktion vertreten sein. Zur Berechnung ist das Gesamtwahlergebnis aller Hauptgruppen (**Gesamt-Landeswahlergebnis**) zu errechnen und hievon der prozentuelle Stimmenanteil pro Fraktion zu ermitteln, für die Organe der Hauptgruppen das jeweilige Wahlergebnis der Hauptgruppen zu errechnen und hievon der prozentuelle Stimmenanteil pro Fraktion zu ermitteln. Für Mandatsteile ist ein Mandat zu vergeben, wenn die erste Dezimale größer als vier ist (Minderheitenklausel).

Begründung: Klarstellung, nach welcher Definitionen die Fraktionen festgelegt werden sowie Klarstellung, dass mit dem Gesamtwahlergebnis aller Hauptgruppen das Gesamt-Landeswahlergebnis einer wahlwerbenden Gruppierung in allen Hauptgruppen und aller Landesgruppen-Gewerkschaftsmitgliedern zu rechnen ist.

Redaktionelle Klarstellung in § 3 Abs 3 GO:

(3) Eine Wählergruppe wird als younion_Die Daseinsgewerkschaft-Landesfraktion (Mehrheits- oder Minderheitsfraktionen) anerkannt, wenn diese:

a. In eigenen Geschäfts- und Fraktionsordnungen - die dem Salzburger Landesvorstand zur Kenntnis zu bringen sind - das Bekenntnis zur Demokratie und einem überparteilichem ÖGB definiert hat. Ausgenommen davon sind die vom younion_Die Daseinsgewerkschaft-Bundesvorstand anerkannten Bundesfraktionen; **und**

b. mindestens insgesamt 3,5 % der gültigen Stimmen bei der letzten Wahl der Delegierten zur Salzburger Landeskonferenz erreicht hat **und**

c. bei dieser Gewerkschaftswahl unter einer einheitlichen Bezeichnung (wobei Namenszusätze möglich sind) und in mindestens zwei Hauptgruppen kandidiert und ein Mandat erreicht hat **und**

d. zumindest ein gemeinsames Organ auf Salzburger Landesebene (Salzburger Landesvorstand, Landesvorsitzende/n oder dgl.) hat

e. Der Nachweis der Erfüllung der Anerkennungskriterien obliegt der antragstellenden Gruppierung.

Begründung: Klarstellung, dass die ;-Zeichen als kumulativ und sohin als und zu deuten sind und die alle Voraussetzungen in a – d vorliegen müssen, um eine Mehrheits- oder Minderheitenfraktion darzustellen und anerkannt zu werden.

Änderung in § 4 Abs 8 GO:

(8) Die Frist für die Einbringung von Anträgen zur Landeskonferenz ist durch Beschluss des Landesvorstandes gleichzeitig mit der Einberufung der Konferenz festzulegen. **Anträge können eingebracht werden von den Delegierten zur Landeskonferenz, den anerkannten Fraktionen, dem Landesvorstand oder Landespräsidium sowie vom Landesfrauenvorstand der Landesgruppe Salzburg. Die Einbringung hat in schriftlicher oder elektronischer Form (z.B. per E-Mail) zu erfolgen. Anträge von Delegierten müssen von mindestens zwei Delegierten durch Unterfertigung unterstützt werden.**

Begründung: Festlegung, wer zur Antragsstellung berechtigt ist und wie die Einbringung der Anträge zu erfolgen hat.

Änderung in § 5 Abs 6 GO:

(6) Jede/r stimmberechtigte Delegierte muss ein/e ~~von younion_Die Daseinsgewerkschaft-Mitglieder~~ der Landesgruppe Salzburg **gewählte/r Funktionär*in der younion_Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg** sein.

Begründung: Änderung Bundes-Geschäftsordnung laut Konferenz. Landes-GO darf nicht gegen Bundes-GO verstoßen – Umsetzungsverpflichtung.

Änderung in § 6 GO:

(6) Die Wahlen sind so rechtzeitig auszuschreiben, dass jenen zur Wahl des jeweiligen Organs zugelassenen Mitgliedern und wahlwerbenden Gruppen genug Zeit bleibt, sich auf die Wahl vorzubereiten. **Die Details zur Ausschreibung regeln die Wahlordnung.**

(9) Wahlvorschläge für die Delegierten zur Salzburger Landeskonferenz der Hauptgruppen gemäß § 14 Abs. 2 Z 1 – 4 müssen von mindestens 1% der Wahlberechtigten der jeweiligen Hauptgruppe unterschrieben sein. Die Wahlvorschläge der Hauptgruppe der Pensionisten gemäß § 14 Abs. 2 Z 5 müssen mit mindestens 10 Unterstützungsunterschriften versehen sein. **Jede/r Wahlwerber:in kann nur einen Wahlvorschlag einer wahlwerbenden Fraktion der jeweils zugehörigen Hauptgruppe unterstützen, Mitglieder, welche nicht selbst als Wahlwerber:innen auftreten, dürfen auch mehrere Wahlvorschläge unterstützen.** Jene Kandidat:innen, deren Wahlvorschlag vom **zentralen** Wahlvorstand zugelassen wurde, bilden eine Wählergruppe. **Wahlwerbende Mitglieder können grundsätzlich nur in jener Hauptgruppe auf einem Wahlvorschlag einer wahlwerbenden Fraktion kandidieren, deren Hauptgruppe sie zugehörigen sind oder dieser zugeordnet wurden, allfällige Ausnahmeregelungen bezüglich Kandidatur in anderen Hauptgruppen oder mehrerer Hauptgruppen sind in der Wahlordnung festzulegen und bedürfen einer Beschlussfassung mit einfacher Mehrheit im Wahlvorstand. Die Bezeichnungen der wahlwerbenden Gruppen müssen eindeutig unterscheidbar sein und dürfen keinesfalls Namensbestandteile der überparteilichen Fachgewerkschaft enthalten. Kurzbezeichnungen der wahlwerbenden Gruppen dürfen maximal fünf Buchstaben haben.**

Über die endgültige Zulassung der Wahlvorschläge und der Bezeichnung der wahlwerbenden Gruppe entscheidet der Wahlvorstand mit einfacher Mehrheit.

(10) Für die Wahl hat der Salzburger Landesvorstand einen ~~zentralen~~ Wahlvorstand zu bestellen. Der ~~zentrale~~ Wahlvorstand kann für jede Hauptgruppe gemäß § 14 Abs. 2 Z 1 - 5 einen Hauptgruppenwahlausschuss sowie etwaige Sprengelwahlkommissionen bestellen.

(11) Der ~~zentrale~~ Wahlvorstand ~~oder vom ihm beauftragte Unterstützungskräfte haben hat~~ ein Wählerverzeichnis für jede Hauptgruppe gemäß § 14 Abs. 2 Z 1 – 5 anzufertigen. ~~Die beauftragten Unterstützungskräfte führen im Auftrag und unter fachlicher Aufsicht des Wahlvorstandes sämtliche administrative Tätigkeiten für die Wahlvorbereitung und Wahlhandlung durch. Der Wahlvorstand kann einzelne Mitglieder des Wahlvorstandes mit der Übernahme von Tätigkeiten beauftragen. Darüber hat das jeweilige Mitglieder bei den Sitzungen des Wahlvorstandes zu berichten. Die Tätigkeiten und Aufgaben der Unterstützungskräfte sind in der jeweiligen Wahlordnung geregelt.~~

(12) Der Hauptgruppenwahlausschuss hat das Ergebnis der Wahl der Delegierten zur Salzburger Landeskonferenz seiner Hauptgruppe nach dem d'Hondschen System zu ermitteln. Die Zuweisung der auf eine Wählergruppe entfallenden Delegierten und Ersatzdelegierten an die BewerberInnen dieser Wählergruppe erfolgt in der Reihenfolge des Wahlvorschlages.

(13) Das Ergebnis der Wahl der Delegierten zur Salzburger Landeskonferenz wird vom ~~zentralen~~ Wahlvorstand entweder in einem Druckwerk oder ~~online auf einer der genutzten Onlineplattformen (z.B. youunion Homepage, youNet) auf der Homepage~~ der youunion_Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg bekannt gegeben.

Begründung: *Klarstellungen für die Detailsregelung sowie zur Bezeichnung der wahlwerbenden Gruppen. Ebenso soll es keine Kandidaturen in fremden Hauptgruppen & keine Unterstützungserklärungen für andere Wahlvorschläge bei Eigenkandidatur geben. Verankerung von „Wahlhelfer:innen“ im administrativen Bereich sowie redaktionelle Anpassung.*

Änderung in § 7 GO:

(6) Für jede/n Vertreter:in gemäß §§ 7 (3) und (5) ist ein Ersatzmitglied zu nominieren. Ersatzmitglieder können ausschließlich im Fall der Verhinderung bzw. bei Ausscheiden eines Mitgliedes an den Sitzungen des Salzburger Landesvorstandes teilnehmen. Ein Ersatzmitglied kann nur ein Mitglied vertreten, welches aus derselben delegierenden Stelle kommt. Jedes Mitglied und jedes Ersatzmitglied muss ein ~~von~~ youunion_Die Daseinsgewerkschaft-~~Mitgliedern~~ Mitglied der Landesgruppe Salzburg ~~gewählte/r~~

~~Funktionär*in der youunion_Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg~~ sein.

(9) Der Salzburger Landesvorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Ist die Beschlussfähigkeit nicht vorhanden, hat nach einer halben Stunde die Sitzung ihren Fortgang zu finden und ist ohne Rücksicht auf die Anzahl beschlussfähig. Der Salzburger Landesvorstand fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages. **§ 8a findet Anwendung auf den Salzburger Landesvorstand.**

(11) Die Funktionsdauer beträgt maximal fünf Jahre. ~~Der Salzburger Landesvorstand ist nach Bedarf, mindestens aber viermal jährlich, von der / vom Landesvorsitzenden der Landesgruppe Salzburg einzuberufen.~~ Im Falle der Verhinderung der / des Vorsitzenden ist die Einberufung von einer/einem ihrer/seiner Stellvertreter*innen durchzuführen.

(13) Insbesondere obliegen dem Salzburger Landesvorstand folgende Aufgaben:

(c) Die Beschlussfassung einer Wahlordnung für die Wahl der Delegierten zur Salzburger Landeskonferenz gemäß § 6 (14), die Beschlussfassung von Richtlinien gemäß § 6 (2) für eine etwaige Briefwahl für die Hauptgruppen gemäß § 14 Abs. 2 Z 1 - 5, die Beschlussfassung etwaiger Arbeitsrichtlinien, Statuten, Geschäfts- oder Wahlordnungen, etc. diverser Arbeitskreise für besondere Berufsgruppen sowie das Entgegennehmen der von den Fraktionen gemäß § 3 (3) a. vorgelegten Fraktions-, Wahl-, bzw. Geschäftsordnungen; **Die Bestimmung des Delegiertenschlüssels zur Landeskonferenz**

(d) Die Bestellung eines ~~zentralen~~ Wahlvorstandes für die Wahl der Delegierten zur Salzburger Landeskonferenz gemäß § 6 (10)

(13a) Weitere Aufgaben des Landesvorstandes sind:

- a) Informationen über die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft des Bundeslandes - besonders in der Arbeitswelt - laufend erheben, sammeln und verwerten. Diese Entwicklungen analysieren, die Analyseergebnisse bewerten und daraus Forderungen bzw. Programme zur Sicherung oder Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer:innen im Bundesland ableiten
- b) Vertretung der Ziele der younion und des ÖGB gegenüber den jeweiligen Gebietskörperschaften
- c) Beschluss über die Erstattung von Vorschlägen für Vertreter:innen in wirtschaftlichen und sozialen Körperschaften
- d) Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Interessenvertretungen im Bundesland
- e) Durchführung gemeinsamer Aktionen
- f) Beschlussfassungen zu Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen, etc. auf Landesebene - diese können sich im Bedarfsfall nach sektoralen und/oder territorialen Kriterien gliedern
- g) Förderung des gewerkschaftlichen Bildungswesens;
- h) Regelung von Unterstützungsleistungen und Beschluss eines Unterstützungsregulatives

(15) Bei Ausscheiden eines stimmberechtigten Mitgliedes während der Funktionsperiode trifft der Salzburger Landesvorstand folgende Regelungen:

(ee) Die Bestellung von kooptierten, beratenden, nicht stimmberechtigten Mitgliedern des Salzburger Landesvorstandes, wenn diese aufgrund von Neuwahlen von BR- und PV-Körperschaften erst nach der Wahl der Delegierten diese Funktion übernommen haben.

(16) Der Salzburger Landesvorstand ist nach Bedarf, mindestens aber vier Mal jährlich, von der/vom Landesvorsitzenden, im Fall ihrer/seiner Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner Stellvertreter:innen, einzuberufen. **Von der Anzahl der mindestens abzuhaltenden Sitzung darf in Ausnahmefällen (speziell in Krisenzeiten) abgewichen werden.** Diese/r hat den Salzburger Landesvorstand jedenfalls unverzüglich einzuberufen, wenn dies ein Viertel der stimmberechtigten Salzburger Landesvorstandsmitglieder verlangen.

Begründung:

Änderung Bundes-Geschäftsordnung laut Konferenz. Landes-GO darf nicht gegen Bundes-GO verstoßen – Umsetzungsverpflichtung. Krisenregelung, z.B. Corona-Pandemie. Ebenso zahlreiche redaktionelle Anpassungen. Ebenso darf keine Vorsitz- oder Präsidiumsfunktion ohne durch Delegiertenwahl in Landesvorstand oder sonstige Funktion gewählt zu sein. Redaktionelle Anpassungen.

Änderung in § 8 Abs 3 GO:

Einfügung als letzten Satz: **§ 8a findet auf das Salzburger Präsidium Anwendung**

Beschluss § 8 GO als Ganzes

Begründung: *Krisenregelung, z.B. Corona-Pandemie sowie redaktionelle Änderung*

Änderung in § 15 Abs 1:

Einfügung als letzten Satz: **§ 8a findet Anwendung auf die Salzburger Hauptgruppenausschüsse.**

Begründung: *Krisenregelung, z.B. Corona-Pandemie*

Änderung in § 17 Abs 3 GO:

Einfügung als letzten Satz: **§ 8a findet Anwendung auf die Gewerkschaftsausschüsse.**

Begründung: *Krisenregelung, z.B. Corona-Pandemie*

Einführung von § 8a:

Ausnahmeregelungen für die Abhaltung von Sitzungen und Durchführung von Beschlüssen in virtueller Form

(1) Sitzungen der Organe und Gremien sind grundsätzlich als Präsenzveranstaltungen abzuhalten, die einberufende Stelle kann beschließen, diese virtuell abzuhalten.

- (2) Der genaue Modus einer virtuellen Sitzung/Konferenz ist von der einberufenden Stelle festzulegen, wobei auch Hybridveranstaltungen, bei denen lediglich ein Teil der Delegierten/Mitgliedern physisch anwesend ist, möglich sind. Es muss jedoch in jedem Fall gewährleistet sein, dass allen Delegierten/Mitgliedern die Möglichkeit der Teilnahme und der Beteiligung an der Willensbildung (z. B. Beschlüsse, Wahlen) offen steht.
- (3) Eine Willensbildung kann auch durch schriftliche Abstimmung, wozu auch der elektronische Weg (z. B. Email) zählt, erfolgen. Eine Übertragung des Stimmrechtes ist nicht möglich.
- (4) Soweit in dieser Geschäftsordnung nichts anderes bestimmt ist, sind für die Einberufung und Durchführung einer virtuellen Sitzung oder Konferenz sinngemäß dieselben Regelungen anzuwenden, wie für die Präsenzsitzungen und Konferenzen.
- (5) In Ausnahmefällen können die Organe des younion_Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg sowie Gewerkschaftsgremien Umlaufbeschlüsse in schriftlicher Form, wozu auch Email zählt, fassen.

Begründung: *Krisenregelung, z.B. Corona-Pandemie. Änderung Bundes-Geschäftsordnung laut Konferenz. Landes-GO darf nicht gegen Bundes-GO verstoßen – Umsetzungsverpflichtung.*

Änderung in § 10 GO: § 10 Organisationssekretär:in

Die/Der Organisationssekretär:in hat der/den Landesvorsitzenden bei der Besorgung ihrer/seiner Geschäfte **in organisatorischen Angelegenheiten zu unterstützen und die entsprechenden Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten in dessen/deren Auftrag durchzuführen.**

Begründung: *Klarstellung*

Änderung in § 15 GO: § 15 Die Salzburger Hauptgruppenausschüsse

(1) Für die Führung der Geschäfte einer Salzburger Hauptgruppe kann ein Hauptgruppenausschuss gebildet werden, welcher dem Salzburger Landesvorstand verantwortlich ist. Er ist Durchführungsorgan aller Gewerkschaftsaufgaben innerhalb der Hauptgruppe. Der Hauptgruppenausschuss besteht, sofern im § 15 (3) nicht anders vorgesehen ist, aus den gewählten Delegierten zur Salzburger Landeskonferenz der younion_Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg. **Beim Ausscheiden oder Neuwahl von BR- oder PV-Körperschaften können auch Mitglieder, die nicht zur letzten Landeskonferenz delegiert waren, zu Mitgliedern von Hauptgruppenausschüssen mit Stimmrecht aufgenommen werden, dies bedarf der Genehmigung durch den Salzburger Landesvorstandes. § 8a findet Anwendung auf die Salzburger Hauptgruppenausschüsse.**

(2) Der Hauptgruppenausschuss ist berechtigt, durch Beschluss weitere gewerkschaftliche Vertrauenspersonen mit Sitz und beratender Stimme in den Hauptgruppenausschuss aufzunehmen.

(3) Der Hauptgruppenausschuss wählt aus seiner Mitte eine/n Vorsitzende/n und deren/dessen Stellvertreter:innen, die/den Schriftführer:in und deren/dessen Stellvertreter:innen, allfällige Beisitzer:*innen sowie etwaige weitere Funktionsträger:innen. **Vorsitzende/n und deren/dessen Stellvertreter:innen müssen gewählte Delegierte zur Salzburger Landeskonferenz sein.**

Begründung: *Neuwahlen von BR- und PV-Körperschaften finden nicht zeitgleich mit Gewerkschaftswahlen statt. Keine Vorsitz- oder Stellvertreter:innenfunktion ohne durch Delegiertenwahl gewählt.*

Änderung in § 16 GO: § 16 Die Aufgaben der Salzburger Hauptgruppen

(1) Der Hauptgruppe obliegen im Rahmen des Aufgabenkreises der Landesgruppe Salzburg:

(d) **Vernetzung von Mitgliedern, Personalvertreter:innen und Betriebsrät:innen im jeweiligen Aufgabenbereich**

(e) **Beschluss von Anträgen, Beratung und Diskussion von fachspezifischen Themenstellungen und Abgabe von Stellungnahmen an den Salzburger Landesvorstand.**

Begründung: *Klarstellung der Aufgaben der Hauptgruppen.*

Änderung in § 19 GO: § 19 Mitgliedschaft, Unterstützungs- und Rechtsschutzregulativ

(1) Jede Person, die unter die im § 14 Abs. 2 normierten Bestimmungen fällt, kann Mitglied younion_Die Daseinsgewerkschaft/LG Salzburg sein.

(2) Der Erwerb der Mitgliedschaft, die Rechte und Pflichten der Mitglieder und die Beendigung der Mitgliedschaft werden durch die zuständigen Bestimmungen in den Statuten des ÖGB und der Bundesgeschäftsordnung der younion_Die Daseinsgewerkschaft geregelt.

(3) Für die Gewährung von Unterstützungen sind die Bestimmungen des Unterstützungsregulativs des ÖGB maßgebend.

(4) **Das Mitglied hat das Recht, die Dienstleistungen bzw. Einrichtungen der younion 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.**

(5) **Die Gewerkschaft gewährt gemäß dem Rechtsschutzregulativ des ÖGB und den Durchführungsbestimmungen der younion ihren Mitgliedern unentgeltlich Rechtsschutz in aus den Dienst- und Werkverträgen sowie freien Dienst- bzw. Arbeitsverhältnissen, und für aus den der Zugehörigkeit zum ÖGB entspringenden Streitfällen sowie in Disziplinarangelegenheiten. Die näheren Voraussetzungen können in Durchführungsbestimmungen zum Rechtsschutzregulativ festgelegt werden.**

Begründung: *Änderung Bundes-Geschäftsordnung laut Konferenz. Landes-GO darf nicht gegen Bundes-GO verstoßen – Umsetzungsverpflichtung.*

2. Beschluss der Geschäftsordnung der LG Salzburg als Ganzes als Wiederverlautbarung.

Geprüft von der Antragsprüfungskommission am: 23.09.2024







Impressum: younion_Die Daseinsgewerkschaft, Landesgruppe Salzburg, 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 7