***Beirates zur Gewährleistung der Gleichbehand­lung und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz sowie gegen die Diskriminierung***

***Vorschläge für das Omnibusgesetz***

1. ***Einführung von Smart work (Staatsgesetz Nr. 81/2017)***

Landesbestimmung soll entweder das Staatsgesetz übernehmen bzw. smart work selbst generell einführen und für dessen Umsetzung auf die Vertragstätigkeit verweisen. Allerdings wäre es dann gut, zumindest für diese Themen rasch Verhandlungstische eröffnen.

1. ***Flexiblere Gestaltung der Kernzeit (vor allem für besondere Situationen z.B. Gesetz 104/1992)***

Der **Art. 4** und 5 des Bereichsvertrages vom 24.11.2009 über die Arbeitszeit sieht bereits diese Möglichkeit vor, allerdings ist die **Sensibilisierung der Führungskräfte** unbedingt erforderlich.

Der Art. 4 sieht im Absatz 2 folgendes vor: „*Für jene Dienstbereiche, die eine besondere Gestaltung der Arbeitszeit erfordern, kann nach Besprechung mit den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen eine andere Gestaltung der Arbeitszeit sowie der Gleit- und Kernzeit vorgesehen werden.*“

Der Art. behandelt das Thema individuelle Regelungen des Arbeitsverhältnisses: „*Im individuellen Arbeitsvertrag kann eine besondere Gliederung der Arbeitszeit oder eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit für mehrere Wochen bis zu 12 Monaten vereinbart werden, wobei die Normen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter und die Möglichkeit der psycho-physischen Erholung durch angemessene Ruhepausen unter Beachtung der in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit des Personals eingehalten werden müssen.“*

1. ***Mehr Formen für Teilzeitverhältnisse (Stundenanzahl) sollten ermöglicht werde*n**

Der Art. 4, Absatz 2, des obgenannten Bereichsvertrages vom 24.11.2009 über die Arbeitszeit sieht bereits diese Möglichkeit vor, auch hier ist die **Sensibilisierung der Führungskräfte** unbedingt erforderlich.

1. ***Abtretung (cessione) von Urlaubstagen für besondere Situationen***

Es wäre die Bestimmung des Staatsgesetzes (**Art.24 des Legislativdekretes 151/2015**) in einer Landesbestimmung zu übernehmen und dann auf einem Verhandlungstisch im Detail zu regeln.

1. ***Abschaffung der Kernzeit für den Freitagnachmittag***

Es wären entsprechende Gesetzes- und vertragliche Bestim­mungen anzupassen.

1. ***Einführung der “Consigliera/e di fiducia” - „Vertrauensperson”***

Als Kontaktperson für Bedienstete, die Belästigungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (siehe Bereichsübergreifender **Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008, Art.  56 und Anlage 4, Artikel 3**; wurde u.a. umgesetzt in der Gemeinde Meran und im Sanitätsbetrieb) kann die Rolle einer Vertrauensperson geschaffen werden.

*„Diese kann dem vermutlichen Opfer bei der Behandlung von Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz beratend und fachkundig zur Seite stehen. Die Ernennung der Vertrauensperson erfolgt nach vorhergehendem Einvernehmen mit den Gewerkschaften. Sie muss beruflich für diese Rolle geeignet sein und handelt in völliger Eigenständigkeit. Diese Funktion garantiert ihr einen Sitz im Beirat der Chancengleichheit. Auch die Präsidentin des Beirates für Chancengleichheit kann diesen Beistand übernehmen. Die für die Unterstützung anfallenden Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung, die entsprechende Abkommen mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen aus dem sozialen Bereich und Gesundheitswesen treffen kann.“* (oben angeführte Anlage 4, Art. 3).

Diese Aufgabe könnte auch von der Gleichstellungs­rätin wahrgenommen werden.

Es wäre sinnvoll, die hierfür benötigte Räumlichkeit so anzusiedeln, dass eine „neutrale Zone“ gewährleistet wird.

1. ***Anerkennung der Berufserfahrung bei Wiederaufnahme bzw. Aufnahme in den Landesdienst***

Die Anerkennung von Berufsjahren ist derzeit wie folgt geregelt:

1. Durch die Verordnung vom 2.9.2013, Nr. 22 betreffend die Aufnahme in den Landesdienst, deren Art. 39 die Wiedereinstellung von Landespersonal vorsieht. Allerdings sieht die aktuelle Regelung vor, dass eine berufliche Entwicklung bei Wiedereinstellung **nur innerhalb von 2 Jahren ab Dienstbeendigung** möglich ist.
2. Durch den Artikel 78 - Kriterien zur Anerkennung der Berufserfahrung - des BÜKV vom 12.02.2008. Dieser Artikel sieht eine Kann-Bestimmung vor, und die erworbene Berufserfahrung wird nur dann anerkannt wird, wenn die Landesverwaltung […]  Schwierigkeiten hat, Bedienstete für das ein bestimmtes Berufsbild zu finden […].

Weder die Kriterien vom Sanitätsbetrieb, noch der Einheitstext des Bereichsabkommen für die Bediensteten der Gemeinden und der Bezirksgemeinschaften, der Ö.B.P.B, Art. 37 vom 02.07.2015 (siehe Anhang) wenden so restriktive Maßnahmen an, wie die der Landesverwaltung.

Es wäre unseres Erachtens im Sinne der Gleichbehandlung angebracht, die Bestimmungen des Landes jenen des Sanitätsbetriebes und jenen der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und Altersheimen anzupassen, **deshalb ersuchen wir** …

1. was den Art. 39 der Verordnung vom 2.9.2013, Nr. 22 „Aufnahme in den Landesdienst“ betrifft, um **Abschaffung der „2 Jahre ab Dienstbeendigung“**, und
2. hinsichtlich des Art. 78 des BÜKV vom 12.02.2008 um die **Anerkennung der Berufserfahrung unabhängig von der Schwierigkeit**, Bedienstete für ein bestimmtes Berufsbild zu finden.

Zu diesem Punkt werden 3 Dateien mit den Bestimmungen beigelegt, welche die Anerkennung der Berufserfahrung beim Sanitätsbetrieb, bei den Gemeinden und beim Land regeln.