

GÖD



Krisenbewältigung

Öffentlicher Dienst ist unverzichtbar!



Universitäten
BILDUNG IN ZEITEN
VON CORONA

KHM
WIE ÜBERLEBEN
MUSEEN?

Interview
BUNDESKANZLER
SEBASTIAN KURZ



Das A & O in Rechts- und Haftungsfragen.

Der GÖD Berufsschutz und der ÖBV LehrerInnenschutz

- > ÖBV Rechtsschutz und Schadenersatz (in Ausübung Ihrer beruflichen Tätigkeit)
- > In der Schule und bei außerschulischen Veranstaltungen
- > Tel. 059 808 | www.oebv.com

bis
Jahresende
GRATIS

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen!

GROSSE HERAUSFORDERUNG. Die Corona-Krise hat uns nach wie vor fest im Griff, es gibt noch viele Hürden zu überwinden. Wie wir die kommenden Monate bewältigen werden, hängt an mehreren Faktoren: Zum einen an der weiteren Ausbreitung des Virus und der Entwicklung von Impfstoffen, zum anderen am persönlichen Krisenmanagement jedes Einzelnen. Eigenverantwortung – das heißt Maßnahmen einhalten, Maske tragen, Händewaschen, persönliche Kontakte auf notwendige beschränken – ist dabei zweifellos ein Schlüsselthema. International betrachtet, steht Österreich trotz steigender Infektionszahlen gut da, man denke nur an die Situation bei unserem Nachbarn Tschechien, an Spaniens desolates Gesundheitssystem oder an den aktuellen Hotspot Liverpool. Das zeigt, dass in Österreich bisher gut gearbeitet wurde, unsere Bundesregierung richtige Maßnahmen gesetzt hat. Dennoch werden auf den Öffentlichen Dienst in den nächsten Monaten weitere große Herausforderungen zukommen, die Kolleginnen und Kollegen sind in dieser schwierigen Situation ordentlich gefordert. Für ihren Einsatz in den letzten Monaten haben sie größte Anerkennung verdient. Für das, was noch auf uns zukommt, braucht jeder Einzelne von ihnen viel Kraft und entsprechende Unterstützung. Nur gemeinsam können wir es schaffen!

GROSSES LOB. Dass der Öffentliche Dienst ein wesentlicher Faktor zur Bewältigung der Krise ist, betonte auch unser Bundeskanzler Sebastian Kurz, den wir vor wenigen Tagen zum Interview gebeten haben. Im Gespräch äußerte er seine Wertschätzung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen und appellierte an ihr Durchhaltevermögen, damit die Stabilität unseres Landes auch in diesen schwierigen Zeiten erhalten bleibt und wir weiterhin sicher durch die Krise kommen.

GROSSE ERRUNGENSCHAFT. Vor hundert Jahren erhielt die junge Republik Österreich eine neue Verfassung und als Prüfinstanz und Hüter dieser Verfassung einen modernen Verfassungsgerichtshof. Dieses Jubiläum macht einmal mehr bewusst, wie wertvoll diese Errungenschaften als Grundlage für Rechtsstaatlichkeit, Demokratie und Freiheit sind. Gewaltenteilung, die Unabhängigkeit der Gerichtsbarkeit sowie die Bindung des Verwaltungshandelns an die Gesetze sind zentral für das Funktionieren der Rechtsstaatlichkeit. Damit ist gewährleistet, dass auch die großen Herausforderungen, die vor uns liegen, im Sinne des Staatsganzen bewältigt werden können. Wenn wir dieses Jubiläum feiern, sollten wir auch daran denken, dass es die Kolleginnen und Kollegen des Öffentlichen Dienstes sind, die tagtäglich komplexe Entscheidungen auf Basis unserer Rechtsordnung treffen. Öffentlich Bedienstete sind auf die Bundesverfassung angelobt und leisten einen fundamentalen Dienst für unser Gemeinwohl. Sie sind ein wichtiger Garant der Rechtsstaatlichkeit.



NORBERT SCHNEDL
Vorsitzender



INHALT

KURZ NOTIERT	7
KOLUMNE	11
GÖD-VORTEILE	19
SOCIAL MEDIA	36
STARK. WEIBLICH	37
RECHT	38
BV 22 PENSIONISTEN	42
GÖD-HOTELS	46
BVAEB	48
BV2	49
PANORAMA	50



Die GÖD-Leistungen

„GÖD aktuell“
346.000 regelmäßige
Leserinnen und Leser
im Jahr 2020

Aktueller Hinweis: Informationen zu den **Gehaltsverhandlungen 2021** sind unter www.goed.at abrufbar.



Follow us!

COVERFOTOS: ANDI BRÜCKNER, ODILON DIMIER / PHOTOALTO / PICTUREDESK.COM, ANDREAS LINDNER/BUNDESHEER, BH BRÜCKA.D. LEITHA, VOLKSSCHULE 8 G OETHESCHULE LINZ

20 Titelgeschichte Universitätsbetrieb in Zeiten von Corona

An Österreichs Universitäten und Hochschulen kommen „Hybrid-Lösungen“ zum Einsatz. Wie sich die Krise auf die Arbeit des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals auswirkt.

IMPRESSUM „GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 75. Jahrgang. Herausgeber: **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**, Dr. Norbert Schnedl. Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur: Otto Aiglsperger, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53454, Internet: www.goed.at, E-Mail: presse@goed.at. Konzeption, Redaktion und Grafik: **Modern Times Media VerlagsgesmbH**, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Verlagsleitung: Dr.ⁱⁿ Michaela Baumgartner. Chefin vom Dienst: Mag.^a Laura Ari, Art-Direktion: Thomas Frik. Grafik: Marion Leodolter. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Autorin bzw. des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD decken muss. Das GÖD-Magazin ist Teil der APA DeFacto-Medien- und Fachdatenbank. Die Artikel sind digital im APA Medienarchiv mit derzeit mehr als 900 Medien und rund 140 Millionen Dokumenten für JournalistInnen, ManagerInnen, PolitikerInnen und ExpertInnen abrufbar.





IM FOKUS 6

Jubiläum

100 Jahre Bundesverfassung und Verfassungsgerichtshof.

INTERVIEW 8

Gemeinsam sind wir stark

Bundeskanzler Sebastian Kurz über Österreichs Weg durch die Krise und die Rolle des Öffentlichen Dienstes in Corona-Zeiten.

SCHWERPUNKT 12

Einfach unverzichtbar

Österreichs öffentlich Bedienstete begleiten unser Land mit Kompetenz und großem Engagement durch die Krise.

MEDIAANALYSE 28

Danke an unsere LeserInnen

Wieder beste Ergebnisse für unser Magazin „GÖD – Der öffentliche Dienst aktuell“! Wir freuen uns über 346.000 regelmäßige Leserinnen und Leser.

AKTUELL 30

Die Kraft, die allen innewohnt

Wie ist ein Museumsbetrieb während einer Pandemie möglich? Eine Einschätzung des kaufmännischen Direktors und des Betriebsrats des KHM-Museumsverbands.



8



30



6

FOTOS: DUSAN STANKOVIC / ISTOCK, DRAGAN TATIC, BEIGESTELLT, MICHAEL GRUBER / EXPA / PICTUREDESK.COM

Hundert Jahre Bundesverfassung

„Die Prinzipien des Rechtsstaates sind eine große Errungenschaft!“,
so GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl.

VON MAG.^a LAURA ARI

Wenn wir heute das 100-jährige Bestehen des Verfassungsgerichtshofes und des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) feiern, denken wir auch daran, dass es Kolleginnen und Kollegen des Öffentlichen Dienstes sind, die tagtäglich komplexe Entscheidungen auf Basis unserer Rechtsordnung treffen. Öffentlich Bedienstete sind auf die Bundesverfassung angelobt und leisten einen wichtigen Dienst für unser gesamtes Land. Sie sind ein wichtiger Garant der Rechtsstaatlichkeit“, so GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl anlässlich des Jubiläums „100 Jahre Bundesverfassung“ am 1. Oktober 2020.

Am 1. Oktober 1920, in einer Zeit großer innenpolitischer Spannungen, konnte sich die konstituierende Nationalversammlung auf eine neue Verfassung für die kaum zwei Jahre alte Republik Österreich einigen. Das heuer hundertjährige Bundesverfassungsgesetz (B-VG), das Hans Kelsen, einer der bedeutendsten Juristen des 20. Jahrhunderts, nahezu im Alleingang formulierte, bildet die Grundlage für Österreichs Demokratie.

Erstmals wurde ein Gericht vorgesehen, das Gesetze aufheben darf: Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) als unabhängige Prüfinstanz und Hüter der



Gesetz vom 1. Oktober 1920, womit die Republik Österreich als Bundesstaat eingerichtet wurde (Bundes-Verfassungsgesetz).

Verfassung war geschaffen. Der österreichische Verfassungsgerichtshof ist der älteste selbstständige, organisatorisch von der übrigen Gerichtsbarkeit getrennte Gerichtshof weltweit. Nach dem Zweiten Weltkrieg setzte sich diese Idee international durch. Der Fokus der Prüftätigkeit des VfGH liegt auf der Wahrung der Menschenrechte. Die Aufgaben des VfGH sind in der Verfassung selbst geregelt, zum Tätigwerden ist eine Initiative von außen notwendig. Seine Rechtsprechung

betrifft das Verfassungsrecht. In Österreich gibt es drei Höchstgerichte: den Obersten Gerichtshof, den Verwaltungsgerichtshof und den Verfassungsgerichtshof.

„Der heutige Gedenktag macht einmal mehr bewusst, wie wertvoll diese Errungenschaften als Grundlage für Rechtsstaatlichkeit, Demokratie und Freiheit sind. Gewaltenteilung, die Unabhängigkeit der Gerichtsbarkeit sowie die Bindung des Verwaltungshandelns an die Gesetze sind zentral für das Funktionieren der Rechtsstaatlichkeit. Damit ist gewährleistet, dass auch die großen Herausforderungen, die vor uns liegen, im Sinne des Staatsganzen bewältigt werden können“, schließt Schnedl.



Steuerentlastung

Bis zu 350 Euro jährlich mehr am Konto.

VON DANIELA EYSN, MA, GÖD-Präsidiumsmitglied, Bereichsleiterin Besoldung

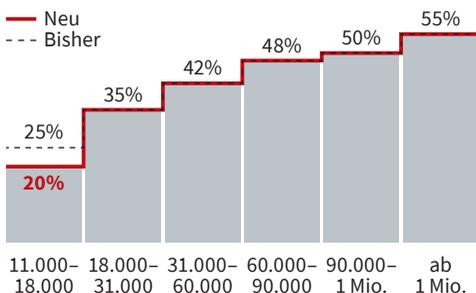
Mit dem Konjunkturstärkungsgesetz 2020 erfolgt eine rückwirkende Senkung der Einkommens- und Lohnsteuer per 1. Jänner 2020. Dies bedeutet, dass der Eingangssteuersatz für Jahreseinkommens-teile zwischen 11.000 Euro und 18.000 Euro von 25 Prozent auf 20 Prozent reduziert wird.

Die maximale Steuerentlastung pro Jahr (ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von etwa 1.800 Euro) beträgt 350 Euro. Dividiert durch 12 (Monate) ergibt dies 29,17 Euro pro Monat. Diese Steuerentlastung wurde für die Monate Jänner bis August 2020 (29,17 Euro x 8 Monate = 233,36 Euro) bereits im September-Gehalt berücksichtigt. Falls im Juli z. B. Überstunden geleistet wurden, ergibt sich trotz eines monatlichen Bruttoeinkommens von mindestens 1.800 Euro ein anderer Betrag als 233,36 Euro, da mit der Versteuerung der Juli-Überstunden gerechnet wird.

Steuerreform 2020

Rückwirkend zum 1. Jänner 2020

Lohnsteuertarife nach Jahreseinkommen, in Euro



ÖAW-Kollektivvertrag neu

Der seit vielen Jahren existierende Kollektivvertrag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) wurde komplett überarbeitet und für die Beschäftigten verbessert.

VON MAG. MARTIN HOLZINGER,
Leitender Zentralsekretär der GÖD

Die von Kaiser Ferdinand I. durch das Patent vom 14. Mai 1847 begründete „Kaiserliche Akademie der Wissenschaften in Wien“ wurde 1947 in „Österreichische Akademie der Wissenschaften“ gesetzlich umbenannt und hat bis heute Bestand. 2004 erfolgte eine wesentliche Änderung des Österreichische Akademie-Gesetzes, wonach auf Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, das Angestelltengesetz anzuwenden ist und auch das Arbeitsverfassungsgesetz gilt, womit auch ein Betriebsrat gewählt werden konnte. Weiters erhielt die ÖAW sondergesetzlich die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt, dadurch wurde der Weg für den Abschluss eines „Firmenkollektivvertrages“ ermöglicht.

Der damals mit der GÖD abgeschlossene Kollektivvertrag (KV) wurde zwar jährlich in einzelnen Details angepasst, mittlerweile war jedoch erkennbar, dass eine komplette Überarbeitung inklusive der Implementierung eines neuen Karrieremodells zweckmäßig erschien. Die KV-Verhandlungen der GÖD unter Beiziehung von Repräsentanten des ÖAW-Betriebsrates erstreckten sich über mehrere Jahre, bis nach der Anfang Juli 2020 stattgefundenen letzten Verhandlungsrunde „weißer Rauch“ aufsteigen konnte. Der neue KV, der rückwirkend mit 1. April 2020 in Kraft gesetzt wurde, beinhaltet umfangreiche Änderungen bzw. Verbesserungen im arbeits-, aber auch im gehaltsrechtlichen Teil. Zukünftig wird es ein eigenständiges und verbessertes Gehaltsschema für nichtwissenschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) geben. Auch für neu-eintretende wissenschaftliche AN konnte ein neues, „maßgeschneidertes“ Gehalts- und Verwendungsgruppenschema ausverhandelt werden, dass sich an den FWF-Sätzen² orientiert und mit einer Übergangsfrist sowie einer freiwilligen Übertrittsmöglichkeit in Kraft tritt.



¹ Namensänderung mit Bundesgesetz vom 14. Oktober 1921 auf „Akademie der Wissenschaften in Wien“.

² Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Der Öffentliche Dienst ist ein wesentlicher Faktor zur Bewältigung der Krise

Bundeskanzler Sebastian Kurz im Interview mit „GÖD aktuell“ über Österreichs Weg durch die Krise, die Rolle des Öffentlichen Dienstes in Corona-Zeiten und was in den nächsten Monaten auf uns zukommen wird.

VON DR.^{IN} MICHAELA BAUMGARTNER

Herr Bundeskanzler, der Brennpunkt der Pandemie in Europa liegt derzeit in Spanien, das Gesundheitssystem des Landes steht vor unlöslichen Problemen. Schlechte Verträge und Gehälter führten in den vergangenen Jahren zu einer Abwanderung der Fachkräfte aus Spanien, der daraus resultierende Mangel an qualifiziertem Personal ist nicht von heute auf morgen zu beheben. Wie sieht es bei uns in Österreich aus? Ist unser Gesundheitssystem für die kommenden Monate gerüstet?

Es war uns als Regierung immer ein wichtiges Anliegen, die Gesundheit der Menschen in den Vordergrund zu stellen. Österreich verfügt über eine funktionierende Infrastruktur und kompetentes, gut ausgebildetes und engagiertes Personal. Dass es in dem einen oder anderen Bereich immer wieder Handlungs- und Verbesserungsbedarf gibt, ist klar. Aber schon zu Beginn der Corona-Krise hat sich gezeigt, dass wir gut gerüstet sind. Das gilt auch für die Herausforderungen, die noch auf uns zukommen werden.

Wie geht es weiter?

Die Eindämmung der Fallzahlen und Infektionen hat absolute Priorität. Das bedeutet, Testungen möglichst rasch und ortsnahe abzuwickeln und eine zeitnahe Auswertung zu erreichen. Gleichzeitig gilt es, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung zu treffen. Wichtig ist es, dabei die richtige Balance zu finden. Wir sind uns der belastenden Folgen dieser Maßnahmen sehr wohl bewusst. Den Menschen wird dadurch viel abverlangt, aber eine weitere Ver-

breitung des Virus zu riskieren ist keine Alternative. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt seit Beginn der Krise den Risikogruppen. Vor allem ältere und pflegebedürftige Mitmenschen brauchen in dieser Situation besonderen Schutz. Wir haben die Bilder aus Spanien, Italien oder Südamerika vor Augen – solche Szenarien gilt es um jeden Preis zu verhindern.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der weltweiten Gesundheitskrise sind enorm. Der deutsche Wirtschaftsexperte Achim Truger warnt trotz allem ausdrücklich vor einer „Mentalität des Sparens“, wie er es bezeichnet. Sie sei „Gift“, so Truger wörtlich, wir würden riskieren, gleich in die nächste Krise zu rutschen, sollte die Konjunktur zu schnell abgewürgt werden. Teilen Sie seine Einschätzung?

Wichtig ist es zu begreifen, dass es kein „Wirtschaft oder Gesundheit“ gibt. Wir haben sehr schnell reagiert und im Vergleich zu anderen Ländern mit dem Kurzarbeitsmodell, dem Fixkostenzuschuss und nicht zuletzt der vorgezogenen Senkung des Eingangssteuersatzes von 25 Prozent auf 20 Prozent umgehend Maßnahmen gesetzt, um dem weltweiten Wirtschaftseinbruch entgegenzuwirken und den Konsum wieder anzukurbeln. Außerdem werden wir die Steuern senken, um den Konsum zu stützen. Es gibt 360 Euro zusätzlich pro Kind und 450 Euro zusätzlich für Arbeitslose – was ebenfalls die Nachfrage stützt.

Seitdem ich Bundeskanzler bin, haben wir immer großen Wert auf ein ausgeglichenes Budget gelegt. Als



„Gerade jetzt zeigt sich, dass der Öffentliche Dienst unverzichtbar ist. Die öffentlich Bediensteten halten unser System am Laufen.“

Staat gut und vorbildlich zu wirtschaften und einen sorgsamem Umgang mit dem Steuergeld zu pflegen war immer mein Anspruch. Das macht sich in Krisenzeiten positiv bemerkbar und war auch ausschlaggebend dafür, dass wir das größte Konjunkturpaket aller Zeiten schnüren konnten. Etwa die Hälfte der 50 Milliarden Corona-Hilfe stehen noch zur Krisenbekämpfung bereit. Als traditionelles Exportland ist Österreich natürlich abhängig von der Entwicklung der Weltwirtschaft, aber ich werde mich als Bundeskanzler unermüdlich dafür einsetzen, dass wir es schaffen, Österreich und den heimischen Wirtschaftsstandort gestärkt aus dieser Krise hervorgehen zu lassen.

Wenn man von der Sicherung des Wirtschaftsstandortes spricht, kommt man – darin sind sich Experten einig – am Öffentlichen Dienst nicht vorbei. Wie sehen Sie das?

Das ist ohne Zweifel richtig. Ein stabiler Staat ist die Voraussetzung für einen stabilen und damit attraktiven Wirtschaftsstandort. Warum siedeln sich Unternehmen in Österreich an? Weil sie bei uns politische Stabilität vorfinden, sozialen Frieden, einen funktionierenden Rechtsstaat mit der damit verbundenen Rechtssicherheit, eine moderne und effiziente Verwaltung, höchste Lebensqualität, persönliche Sicherheit, einen hohen Standard bei Digitalisierung, Forschung und Technologie und ein ausgezeichnetes Bildungs- und Gesundheitssystem. Dahinter steht ein funktionierender Öffentlicher Dienst mit seinen qualifizierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Schule hat wieder begonnen, nach E-Schooling in der Zeit des Lockdowns sind Österreichs Lehrerinnen und Lehrer im neuen Schuljahr wieder vor Ort an den Schulen im Einsatz – unter den aktuellen Umständen entsprechend gefordert und exponiert. Wie wird es hier weitergehen? Wird es erneut Schulschließungen geben?

Vorab möchte ich klarstellen, dass es nie eine Garantie dafür geben kann, ob einzelne Schulen noch einmal geschlossen werden müssen oder nicht. Wir werden aber, das möchte ich betonen, auf jeden Fall verhindern, dass es zu flächendeckenden Schließungen von Schulen kommt, auch wenn Österreichs Lehrerinnen und Lehrer während des Lockdowns mit großem Einsatz ein hohes Niveau in der Bildungsvermittlung aufrechterhalten konnten. Im neuen Schuljahr wurde der Schulbetrieb so normal wie nur irgendwie möglich gestartet. Und Bildungsminister Heinz Faßmann hat ein sehr gut durchdachtes Konzept festgelegt, wie trotz unterschiedlicher Gefährdungstufen ein Schulalltag aufrechterhalten werden kann. Distance Learning soll nur im absoluten Worst Case notwendig werden. Für dieses Szenario haben wir als Bundesregierung beschlossen, dass der Sonderurlaub zur Kinderbetreuung für Elternteile verlängert wird.

Auch Österreichs Exekutive steht seit Beginn der Corona-Krise vor außergewöhnlichen Herausforderungen. Seit Februar wurden nach Auskunft des Innenministeriums über zwei Millionen Überstunden geleistet, mehr als 90.000

Quarantäne-Überprüfungen fanden statt. Der Vorsitzende der Polizeigewerkschaft Reinhard Zimmermann schildert das Berufsbild der Polizei folgendermaßen: „Immer dann, wenn die Bevölkerung zu Recht aus Gefahrenbereichen wegläuft, laufen die Polizistinnen und Polizisten hin.“ So gesehen ist diese Berufsgruppe derzeit in doppelter Hinsicht gefährdet. Wie beurteilen Sie die Leistungen unserer Exekutive?

Ohne Polizei wäre die Situation nicht zu bewältigen. Dass Österreichs Polizistinnen und Polizisten, wie viele andere Berufsgruppen, der Gefahr einer Ansteckung durch das Virus in Ausübung ihres Dienstes ausgesetzt sind, bedeutet zweifellos eine weitere Herausforderung. Sie leisten ungeachtet dessen ausgezeichnete Arbeit und garantieren damit die innere Sicherheit unseres Staates. Sie sorgen für das Einhalten von Regelungen und sind damit wichtige Player bei der Pandemiebekämpfung. Unsere Polizistinnen und Polizisten leisten in dieser schwierigen Situation hervorragende Arbeit. Wir können zu Recht stolz auf sie sein.

Wenn es um die Sicherheit unseres Staates geht, kommt man am Österreichischen Bundesheer nicht vorbei. Seit März waren nach Angaben des Bundesministeriums für Landesverteidigung jeden Tag knapp 1.000 Soldatinnen und Soldaten sowie insgesamt 1.400 Milizsoldaten gegen Covid-19 im Einsatz, der Wehrdienst von 2.300 Grundwehrdienstleistern wurde um drei Monate verlängert. Das Heer ist dort, wo man es braucht – kann man das so sagen?

Das Österreichische Bundesheer hat im Laufe der letzten Jahre, aber speziell im Jahr 2020 gezeigt, wie vielseitig einsetzbar es ist. Ob im Rahmen der Flüchtlingskrise, ob beim Schutz der Außengrenze, bei der Assistenzleistung im Rahmen der Cyber-Attacke auf das Außenministerium oder aber auch zuletzt im Rahmen der Corona-Pandemie. Die Soldatinnen und Soldaten haben professionell und flexibel alle Aufgaben bewältigt. Ohne ihren Einsatz könnten wir diese Krise nicht bewältigen.

„Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Öffentlichen Dienst, die auch in Ausnahmesituationen wie dieser tagtäglich größten Einsatz zeigen.“

Eine aktuelle Umfrage hat gezeigt, dass die Österreicherinnen und Österreicher großes Vertrauen in den Öffentlichen Dienst setzen und dessen Leistungen positiv beurteilen. Lob kommt auch von den Regierungsmitgliedern. Innenminister Karl Nehammer etwa bezeichnete den Öffentlichen Dienst als wichtigen und verlässlichen Partner der Bürgerinnen und Bürger. Der Öffentliche Dienst leiste Großartiges, sagte Vizekanzler Werner Kogler. Wie beurteilen Sie die Rolle des Öffentlichen Dienstes und die Leistungen der öffentlich Bediensteten?

Lassen Sie mich in diesem Zusammenhang noch einmal betonen, was ich schon zu Beginn der Corona-Krise an dieser Stelle gesagt habe: Gerade jetzt zeigt sich, dass der Öffentliche Dienst unverzichtbar ist. Er hält unser System am Laufen. Ich danke daher allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Öffentlichen Dienst, die auch in Ausnahmesituationen wie dieser tagtäglich Einsatzbereitschaft zeigen – und das seit Monaten in ungebrochener Qualität. Egal ob im Gesundheitswesen, bei der Sicherheit, in der Bildung – an den Schulen und Universitäten, in den Kindergärten –, in der Finanzverwaltung und allen anderen Verwaltungsbereichen. Dafür gebührt jedem Einzelnen von ihnen noch einmal mein ausdrücklicher Dank.

Was kommt in den nächsten Monaten Ihrer Einschätzung nach auf uns zu?

Auch wenn es Licht am Ende des Tunnels gibt und es sehr wahrscheinlich ist, dass diese Corona-Krise kürzer andauern wird, als viele Experten ursprünglich vorhergesagt haben, liegt eine herausfordernde Zeit vor uns. Die kältere Jahreszeit führt dazu, dass sich mehr Aktivitäten von draußen nach drinnen verlagern. Auch der wieder angelaufene Schulbetrieb findet unter schwierigen Bedingungen statt. Ich appelliere daher eindringlich, in den kommenden Herbst- und Wintermonaten die notwendigerweise wieder verschärften Maßnahmen der Bundesregierung sowie die Hygienemaßnahmen konsequent einzuhalten und zum Schutz unserer Mitmenschen soziale Kontakte einzuschränken. Wir müssen uns klar darüber sein, dass es wieder ernst wird.

Meine abschließende Bitte an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Öffentlichen Dienstes lautet: Halten Sie durch und bleiben Sie gesund! Wir brauchen Sie und Ihr Engagement, damit Österreich weiterhin so gut wie bisher durch die Krise kommt und die Stabilität unseres Landes erhalten bleibt. ●

Die Organisation der Gewerkschaft unter Covid-19

Ein Situationsbericht

Als sich in der Woche vom 9. bis 15. März 2020 das Coronavirus auch in Österreich ausbreitete und schrittweise unser bisher gewohntes Zusammenleben auf den Kopf stellte, musste es rasch gehen: die Umsetzung von Maßnahmen in der GÖD für den sogenannten Lockdown. Eine unserer Aufgaben als Gewerkschaft ist es ja, mit Unvorhergesehenem klarzukommen, flexibel zu reagieren, etwa unter dem Motto „es gibt nichts, was es nicht gibt“ – doch eine derart einschneidende Situation wie die wochenlange Schließung von Schulen und Universitäten, von Geschäften, Kulturinstitutionen und Gaststätten, das Erliegen des Fremdenverkehrs, die Verlängerung von Grundwehr- und Zivildienst, die Mobilmachung der Miliz sowie das Erlahmen persönlicher Kontakte war mehr als eine Herausforderung und wird unsere ganze Gesellschaft noch lange prägen. Persönliche Kontakte waren also ab 16. März 2020 nicht mehr möglich, die Gewerkschaft musste aber funktionsfähig bleiben. Unsere Mitglieder hatten in dieser Phase erhöhten Informationsbedarf, waren zum Teil verunsichert, und es ergaben sich viele rechtliche und dienstrechtliche Fragen. Über das Wochenende wurde die GÖD auf „virtuellen Betrieb“ umgestellt. Es wurden die wichtigsten Fragen und Antworten auf der GÖD-Website zusammengestellt, wichtige Nummern und Mail-Adressen zur Erreichbarkeit kommuniziert, für die Telefonanlage ein neuer Text aufgenommen, eingespielt, die Anlage umprogrammiert, Gespräche mit der österreichischen Post geführt. Die Rechtsabteilung organisierte einen



*Otto Aiglsperger:
Der Autor ist Leiter des
Bereichs Organisation
und Wirtschaft in
der GÖD.*

*Rückmeldungen bitte an:
otto.aiglsperger@
goed.at*

FOTO: ANDI BRÜCKNER

Präsenzbetrieb, Briefpost wurde gescannt und ausschließlich elektronisch weiterbearbeitet. Die erforderliche technische Aufrüstung für ein nahezu gänzlich Umstellen auf Homeoffice wurde rechtzeitig in Angriff genommen, sodass es hier zu keinen Problemen kam. Die folgende Zeit war geprägt von internen Videokonferenzen und einer Fülle an technischen Neuigkeiten. Nach etwa sechs Wochen begann die schrittweise Rückkehr in einen geregelten Bürobetrieb. Vorerst ungewohnt und auch unsicher war dabei der Umgang miteinander, gänzlich fremd das „berührungslose Miteinander“, also Abstand halten, kein Händeschütteln und Mund-Nasenschutz tragen. Die Infektionszahlen nahmen weiter ab bzw. stagnierten auf niedrigem Niveau – um nun wieder abhängig hinaufzuschnellen. Ganz Österreich, wir alle sind jetzt erneut gefordert, auf uns und unsere Umgebung mit Umsicht zu reagieren, aufzupassen, aufeinander Rücksicht zu nehmen und – um unser aller Gesundheit wegen – noch einmal Einschränkungen auf uns zu nehmen. Selbstverständlich werden wir in der GÖD auch die aktuellen Bestimmungen der COVID-19-Verordnung umsetzen, ein Präventionskonzept erstellen sowie allenfalls Meldungen an die Bezirksverwaltungsbehörde erstatten. Das COVID-19-Maßnahmengesetz und die dazu ergangenen Verordnungen sind kein Selbstzweck, sondern dienen unserem Schutz, und wir nehmen sie ernst. Der Einsatz vieler unserer Kolleginnen und Kollegen für unsere Gesundheit darf nicht umsonst sein – wir in der Gewerkschaft werden unser Möglichstes dazu beitragen. ●

Die Leistungen des sind unverzichtbar

Sie bringen vollen Einsatz und geben jeden Tag ihr Bestes. Österreichs öffentlich Bedienstete begleiten unser Land mit Kompetenz und großem Engagement durch die Krise.

VON DR.^{IN} MICHAELA BAUMGARTNER

Corona hält uns in Atem. Trotz aller Herausforderungen und steigender Infektionszahlen steuert unser Land jedoch auf recht stabilem Kurs durch die Krise. Und das haben wir zu einem bedeutenden Teil dem Einsatz und der Belastbarkeit des Öffentlichen Dienstes zu verdanken. Dazu einige Beispiele:

Gesundheitsberufe: Im Fokus

Dreh- und Angelpunkt in Zeiten einer Pandemie ist zweifellos ein funktionierendes Gesundheitssystem. Hier machen sich – wie etwa die Lage in Spanien zeigt – gute Ausbildung und solide Verträge bezahlt, vor allem aber das bedingungslose Engagement kompetenter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie gehen jeden Tag an ihre Grenzen, werden nicht umsonst von der Politik und Medien gelobt. Doch, warnt Reinhard Waldhör, Vorsitzender der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft, seien auch sie letztlich nur Menschen, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sei unerlässlich: „Wir freuen uns über die große Anerkennung, die es in dieser schwe-

ren Zeit für die Gesundheitsberufe, insbesondere für die Kolleginnen und Kollegen in Medizin und Pflege, gibt. Aber auch unsere ‚Heldinnen und Helden‘, die sich Tag und Nacht für das Leben anderer einsetzen, sind an den Grenzen ihrer Belastbarkeit angelangt.“ Das bestätigt auch Peter Maschat, Bereichsleiter und Vorstandsmitglied der GÖD sowie Vorsitzender des Zentralbetriebsrates der NÖ Landeskliniken und Pflege- und Betreuungszentren: „Es muss darauf geachtet werden, dass menschliche Grenzen beim Arbeitseinsatz nicht überschritten und so Helfer zu Hilfebedürftigen werden.“ Und: „Wir brauchen weiterhin eine gute Ausbildung für unsere Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe, damit wir auch in Zukunft anlassbezogen gerüstet sind.“ Darüber hinaus weist er auf die steigende Zahl psychischer Erkrankungen hin, die die Krise mit fortschreitender Dauer zunehmend begleiten. Depressionen und Angstzustände treten immer häufiger auch bei jungen Menschen auf. Maßnahmen in Balance seien das Mittel der Wahl, meint Maschat, frei nach dem Motto: So viel wie nötig, so wenig wie



Dreh- und Angelpunkt in Zeiten einer Pandemie ist zweifellos ein funktionierendes **Gesundheitssystem.**

Öffentlichen Dienstes



Erste Anlaufstelle und Partner der Bevölkerung vor Ort sind die **Bezirkshauptmannschaften**.

möglich. Dies sei wichtig, um eine Ausweitung der Krise auf die psychosoziale Gesundheit der Bevölkerung zu vermeiden.

Bezirkshauptmannschaften: Wo alles beginnt

Erste Anlaufstelle und Partner der Bevölkerung vor Ort sind die Bezirkshauptmannschaften. Dazu erklärt HR Dr. Waltraud Müllner-Toifl, Bezirkshauptfrau von Korneuburg: „Die Bezirksverwaltungsbehörden haben sich gerade in Krisensituationen seit mehr als 150 Jahren bewährt. Wir sind eine unverzichtbare Säule für die Gesellschaft. Eine derartige Situation hat unsere Generation in dieser Dramatik jedoch noch nicht erlebt.“ Bei den Bezirksverwaltungsbehörden – den Bezirkshauptmannschaften und den Magistraten – liegt die operative Zuständigkeit der von der Bundesregierung verordneten Maßnahmen, etwa bei der Umsetzung des Epidemiegesetzes und den darauf basierenden Verordnungen. Der Schwer-

punkt der Tätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bezirksverwaltungsbehörden liegt darauf, bei jedem neuen positiv getesteten Fall die erkrankte Person mit Bescheid abzusondern, deren Kontaktpersonen zu ermitteln und entsprechende weitere Absonderungsbescheide zu erlassen. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bezirkshauptmannschaften erledigen ihre vielseitigen Aufgaben auch in Zeiten von Corona in höchster Qualität“, zeigt sich der Bundesvorsitzende der GÖD-Landesverwaltung Peter Oberlehner zufrieden. Diese außerordentlichen Leistungen in Zahlen zu gießen, ist aufgrund der komplexen Struktur der Bezirksbehörden und der länderweit unterschiedlichen Organisation schwierig. In Niederösterreich allein ist laut Dr. Hans Freiler, Vorsitzender-Stellvertreter der GÖD, von Tausenden Überstunden die Rede, die seit Beginn der Krise Monat für Monat von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbracht wurden.



Zur Bewältigung der Herausforderungen, die diese Pandemie mit sich bringt, wurden **Krisen- bzw. Einsatzstäbe** gebildet.

Österreichs **Polizistinnen und Polizisten** sind rund um die Uhr für die Sicherheit unseres Landes im Dienst.



Krisenstäbe: Das Mittel der Wahl

Zur Bewältigung der Herausforderungen, die diese Pandemie mit sich bringt, wurden auf Landes- und Bezirksebene Krisen- bzw. Einsatzstäbe gebildet, die im Schichtbetrieb im Einsatz sind. Ursprünglich wurden Krisenstäbe im uniformierten Bereich geschaffen, in der öffentlichen Verwaltung haben sie erst nach dem Hochwasser 2002 Einzug gehalten, erklärt Manfred Schoißengeier, Personalvertretungssprecher der Oberösterreichischen Bezirkshauptmannschaften und Leitender Referent der Gewerbeabteilung der BH Urfahr-Umgebung. Die Stabsarbeit ist für jedes Bundesland maßgeschneidert organisiert, oft sind sogar von einer Bezirkshauptmannschaft zur anderen unterschiedliche Zusammensetzungen notwendig. Dazu Schoißengeier: „In Oberösterreich gibt es 14 Bezirkshauptmannschaften, jede arbeitet mit einem für sie am besten passenden Stabsmodell, und das Land als Oberbehörde hat ebenfalls ein eigenes Modell. Unser Bezirk zählt zu jenen, die sehr früh hohe Fallzahlen an Corona-Infizierten aufwiesen. An der BH Urfahr-Umgebung arbeiten drei Stäbe zu je einem Tag Dienst von sieben bis 22 oder 23 Uhr, da wir alle Testergebnisse eines Tages abwarten, damit jeder Stab die Arbeit seines Tages abschließen kann.“

Der gravierendste Unterschied zu allen bisherigen Krisenfällen: Die Corona-Pandemie betrifft fast alle Bereiche des Öffentlichen Dienstes und alle Gebiete des Landes, sie ist weder strukturell noch geografisch eingrenzbar. Deshalb wurden – im Gegensatz zu örtlich beschränkten Katastrophenereignissen, wie wir sie bisher kannten – nicht nur Krisenstäbe vor Ort geschaffen, sondern auch überregionale Einsatzstäbe auf Bundesebene, allen voran der Corona-Krisenstab der Bundesregierung sowie Krisenstäbe im Bundeskanzleramt und in den einzelnen

Ressorts, etwa im Außen-, Innen-, Bildungs- oder Gesundheitsministerium, um nur einige zu nennen.

Polizei: Immer für Sie da

Ebenso wie das Bundesheer sind Österreichs Polizistinnen und Polizisten rund um die Uhr für die Sicherheit unseres Landes im Dienst. „Die Polizei ist immer da, wenn die Bevölkerung zu Recht wegläuft. Das ist nicht anders in Zeiten von Corona“, bringt Reinhard Zimmermann, Vorsitzender der Polizeigewerkschaft, den Einsatz seiner Kolleginnen und Kollegen auf den Punkt. Mehr als 2,2 Millionen Überstunden wurden zwischen Februar und Oktober geleistet, 36.474 Anzeigen in Verbindung mit dem Covid-19-Maßnahmegesetz und dem Epidemiegesetz erstattet, 4.310 Einsätze wurden österreichweit – mit Ausnahme von Wien – im Zusammenhang mit Contact Tracing gezählt sowie 92.834 Quarantäneüberprüfungen.

„Ohne Polizei wäre eine Bewältigung der Krise schlichtweg nicht machbar“, betont Zimmermann. Und fügt hinzu: „Wir sind trotz hoher Ansteckungsgefahr in gefährdeten Bereichen vor Ort und gehen dann nach Hause zu unseren Familien. Ich möchte daher an dieser Stelle allen Kolleginnen und Kollegen für ihren unermüdbaren Einsatz danken. Ich bin sehr stolz auf sie.“

Er hat Recht, wenn er sagt: „Außergewöhnliche Situationen erfordern eben auch außergewöhnliche Maßnahmen.“

Bundesheer: Verlässlicher Sicherheitspartner

Wo immer es Krisen oder Katastrophen gibt – sie sind da. Das Österreichische Bundesheer hat im Lauf der letzten Jahre bereits gezeigt, wie vielseitig einsetzbar es ist. Ob im Rahmen der Flüchtlingskrise, ob beim Schutz der Außengrenze, bei der Assis-



Das **Österreichische Bundesheer** hat im Lauf der letzten Jahre bereits gezeigt, wie vielseitig einsetzbar es ist.

tenzleistung im Rahmen der Cyber-Attacke auf das Außenministerium – oder aber auch jetzt im Rahmen der Corona-Pandemie. Seit März waren jeden Tag im Durchschnitt knapp 1.000 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz gegen Covid-19, im Frühjahr musste das Bundesheer als strategische Handlungsreserve des Staates aktiv unterstützen. Dabei wurde erstmalig seit Bestehen der Zweiten Republik sogar teilmobilgemacht.

Der große Einsatz macht sich mittlerweile bezahlt: Mit der beabsichtigten Anhebung der Geldmittel für das Bundesheer um weitere 204 Mio. Euro im Jahr 2021 und damit um 8,3 Prozent gegenüber dem Niveau von 2020 wird jahrelangen Forderungen der GÖD-Bundesheergewerkschaft Rechnung getragen. „Für uns ist es natürlich besonders wichtig, dass die Investitionen rasch bei unseren Kolleginnen und Kollegen spürbar werden“, erklärt Mag. Walter Hirsch, Vorsitzender der GÖD-Bundesheergewerkschaft. „Gerade in der Krise müssen sich das Bundesheer und die öffentliche Verwaltung als verlässliche Sicherheitspartner der Bevölkerung beweisen. Unsere Kolleginnen und Kollegen leisten Hervorragendes, und die Bevölkerung dankt es mit

steigendem Vertrauen und großem Verständnis für ein höheres Verteidigungsbudget.“

Justizwache: Einsatz hinter Gittern

In den österreichischen Justizanstalten haben die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen zur Eindämmung des Corona-Virus nicht nur für die Insassen, sondern auch für die Justizwachebeamtinnen und -beamten sowie für die etwa 1.200 Zivilbediensteten zu massiven Veränderungen des Berufsalltags geführt. Während des Lockdowns wurde ein Gruppensystem eingeführt, heute befinden sich die Justizanstalten beinahe wieder im Normalbetrieb, berichtet Norbert Dürnberger, Vorsitzender des Zentralausschusses beim Bundesministerium für Justiz für die Bediensteten des Exekutivdienstes. Sieht man von der Maskenpflicht und den verschärften Ausgangs- und Besuchsbeschränkungen ab. „Wir arbeiten uns Tag für Tag vor. Die Situation wird von der Generaldirektion für Strafvollzug im BMJ evaluiert, und dann werden entsprechende Entscheidungen getroffen.“ Dass der Dienst kein einfacher ist, versteht sich von selbst und ist auch hinreichend bekannt. „Wir in der Justizwache haben ja das große



Die **Justizwache** arbeitet seit Jahren am Limit, Corona brachte weitere Verschärfungen mit sich.

Problem, dass es aufgrund des Schicht- und Wechseldienstes zu extrem vielen Antrittstagen kommen kann. Oft machen Kolleginnen und Kollegen bis zu 20 Tage am Stück Dienst“, beschreibt Dürnberger eine der größten Herausforderungen. Für die älteren Kolleginnen und Kollegen, die schon lange im Dienst sind, stellen diese Zeiten eine ganz besondere Belastung dar. Denn auch ohne Corona wird hinter Gittern seit Jahren stets am Limit gearbeitet.

Richter und Staatsanwälte: Krisenmanagement im Zeichen der Waage

Die Frage, wie viele Überstunden Richter und Staatsanwälte seit Beginn der Corona-Krise geleistet hätten, entlockt ihm ein Lächeln. „Wir haben keine fixen Dienstzeiten, deshalb gibt es bei uns auch keine Überstundenaufzeichnungen“, erklärt Mag. Christian Haider, Vorsteher des Bezirksgerichts Bruck an der Mur und Vorsitzender der Bundesvertretung Richter und Staatsanwälte in der GÖD. Nachdem während des Lockdowns nur dringende Fälle, wie etwa Strafsachen, Gewaltschutz oder Kindesabnahmen, verhandelt wurden, ist die Justiz nun mit der Aufarbeitung der Rückstände beschäftigt. Derzeit sei es darüber hinaus, so Haider, schwierig bis unmöglich, größere Verhandlungen abzuhalten, was sich vor allem auf Verfahren bei Bezirksgerichten nachteilig auswirke. Mit Sicherheit ist aufgrund der Krise jedoch mit vielen neuen Verfahren zu rechnen, die vor allem die Zivil- und Verwaltungsgerichte beschäftigen werden. Zu diesen sogenannten „Corona-Causen“ zählen unter anderem Mietrechtsstreitigkeiten, familiäre Krisen, Arbeits- und Sozialrechtsfälle, die Einklagung zahlloser offener Forderungen und Insolvenzen sowie Bescheidbeschwerden und Entschädigungsansprüche nach dem Epidemiegesetz. Zahlreiche Herausforderungen werden die

Richter und Staatsanwälte daher über die Krise hinaus begleiten. Nur eine wird dann nicht mehr dazugehören: Verhandlungen mit Mundschutz.

Justizverwaltung: Justitia wird digital

Betrachtet man den Öffentlichen Dienst in Österreich in seiner Gesamtheit, so sind nach Angaben des Personaljahrbuches des Bundes 2019 die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bildungswesen (29,5 Prozent) und im Gesundheitswesen (23,5 Prozent) tätig. Auf Platz drei liegt mit einem Anteil von 14,9 Prozent die Allgemeine öffentliche Verwaltung, ein weites Feld mit den unterschiedlichsten Aufgaben. Die Hoheitsverwaltung gehört ebenso dazu wie die Arbeitsmarktverwaltung, die Justiz-, Unterrichts-, Finanz- oder Sicherheitsverwaltung, um nur einige zu nennen. Werfen wir, stellvertretend für alle anderen Bereiche, einen Blick auf die Situation in der Justiz- sowie der Finanz- und Zollverwaltung.

Als eines der größten Probleme der Justizverwaltung seit Beginn der Krise erwies sich die Tatsache, dass mit Ausnahme von Grundbuch und Firmenbuch der elektronische Akt noch nicht zur Gänze realisiert wurde. Dennoch konnte mit kollektiver Anstrengung der Dienstbetrieb auch während des Lockdowns aufrechterhalten werden. Rückstände entstanden vor allem dort, wo Verhandlungen notwendig waren, also in der Zusammenarbeit mit Richtern und Staatsanwälten. Und besonders betroffen war die Gruppe der Gerichtsvollzieher, die ihrer Aufgabe entsprechend nicht in Homeoffice gehen konnten. Gerhard Scheucher, Vorsitzender der Bundesvertretung Justiz: „Unsere Kolleginnen und Kollegen haben wirklich ihr Bestes gegeben, sind auch spät am Abend, am Samstag oder zeitig in der Früh in die Kanzlei gegangen, um den anderen aus dem Weg zu gehen. Der einzige Vorteil von Corona ist“, fährt er fort, „dass die

„Corona-Causen“ und Verhandlungen mit Mundschutz begleiten **Richter und Staatsanwälte** durch die Krise.



Mit kollektiver Anstrengung und großer Flexibilität konnte der Dienstbetrieb in der **Justizverwaltung** aufrechterhalten werden.



Fertigstellung des elektronischen Aktes als dringende Notwendigkeit erkannt wurde. Wir brauchen den elektronischen Akt, damit die Kolleginnen und Kollegen auch von zu Hause aus weiterarbeiten können, wenn die Infektionszahlen weiter steigen.“ Mittlerweile wurden die notwendigen Mittel bereitgestellt, an der Fertigstellung auch im normalen Verfahren, Exekution oder Außerstreitverfahren wird jetzt auf Hochtouren gearbeitet. So zieht Scheucher zufrieden Bilanz: „Ich möchte mich bei meinen Kolleginnen und Kollegen für den Zusammenhalt bedanken. Wir haben Tolles geleistet und damit bewiesen, dass wir auch für den Notbetrieb bereit sind.“

Finanz- und Zollverwaltung: Rasch, zeitnah, effizient

Während ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzverwaltung auf Teleworking umstellte, waren speziell Zoll und Finanzpolizei auch während des Lockdowns vor Ort im Einsatz. Denn um die Grundbedürfnisse der Bevölkerung erfüllen zu können, musste etwa die Warenabfertigung an der Grenze auch weiterhin klaglos funktionieren. Die Finanzpolizei wiederum kontrollierte die Um-

setzung der von der Regierung angeordneten Unterstützungs- und Förderungsmaßnahmen, allen voran das Thema Kurzarbeit. Da in den Infocentern der Finanzämter während des Lockdowns kein Kundenverkehr stattfand, konnten Anfragen ausschließlich telefonisch beantwortet werden. Aufgrund des hohen Aufkommens – steuerliche und legistische Fragen, die sich aus den von der Regierung beschlossenen Maßnahmen ergaben, mussten beantwortet werden – wurde das Telefonservice erfolgreich ausgebaut. Nach der neuerlichen Öffnung der Infocenter verringerten Terminvereinbarungssysteme die Wartezeit für die Kundinnen und Kunden und verhinderten so Warteschlangen vor den Schaltern. „Seit Beginn der Corona-Krise standen die Finanzämter ohne Unterbrechung für Beratungsgespräche und Informationen zur Verfügung, um die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger zu bearbeiten“, betont Herbert Bayer, Vorsitzender der GÖD-Finanzgewerkschaft. Auch Stundungsansuchen, Zahlungserleichterungen oder Familienbeihilfeanträge wurden rasch, zeitnah und effizient erledigt. Herbert Bayers Fazit: „Die Finanz- und Zollverwaltung ist auch in dieser schwierigen Zeit mit vollem Engagement für



Die **Finanz- und Zollverwaltung** ist auch in dieser schwierigen Zeit für die Bürgerinnen und Bürger im Einsatz.



Österreichs **Lehrerinnen und Lehrern** gelang es, auf völligem Neuland eine beachtliche Standfestigkeit zu beweisen.

unsere Bürgerinnen und Bürger im Einsatz. Die Kolleginnen und Kollegen haben trotz großer Herausforderungen ausgezeichnete Arbeit geleistet.“

Lehrerinnen und Lehrer: Volle Flexibilität und Disziplin

Der Lockdown wurde für sie zu einem Härtestest der besonderen Art. Österreichs Lehrerinnen und Lehrern gelang es, auf völligem Neuland eine beachtliche Standfestigkeit zu beweisen. Der abrupte Umstieg auf Homeschooling und Distance Learning klappte angesichts dieser bemerkenswerten Herausforderung überraschend gut, in weiterer Folge trug auch der erfolgreich umgesetzte Schichtbetrieb an den Schulen dazu bei, die Infektionszahlen weiter einzudämmen. Paul Kimberger, Vorsitzender der GÖD-Pflichtschullehrer-Gewerkschaft und der ARGE-Lehrer/innen, über die Auswirkungen der Corona-Krise an den Schulen: „Die Ausnahmesituation erfordert von allen Beteiligten Flexibilität, Spontaneität und Disziplin – eine Herausforderung, die auf beeindruckende Art und Weise gemeistert wird und zeigt, dass man sich auch in schwierigen Zeiten auf ‚unsere Schule‘ verlassen kann.“ Nachdem das neue Schuljahr weitgehend im Regelbetrieb gestartet wurde, geben die erneut steigenden Infektionszahlen aktuell wieder Anlass zur Sorge. „Dass alles bisher so gut geklappt hat, ist nicht selbstverständlich und zeigt das umsichtige und flexible Management in der Krise. Aber die Lage an den Schulen spitzt sich zu“, stellt er besorgt fest. „Wir haben schon sehr viele Schüler und Lehrer in Quarantäne.“ Die kommenden Wochen werden die Belastbarkeit der Lehrerinnen und Lehrer erneut auf die Probe stellen. Fest steht für Kimberger schon jetzt: „Alle, die in diesem System arbeiten, haben große Anerkennung und hohe Wertschätzung verdient.“

Eine Anmerkung noch zu unseren Größten und Kleinsten. Der Situation an den Universitäten ist ab Seite 20 ein ausführlicher Beitrag gewidmet. Was Österreichs KindergartenpädagogInnen betrifft, so zählen auch sie zu wichtigen Systemerhaltern in der Corona-Krise. Sie arbeiten unter besonders heiklen Rahmenbedingungen, denn die Einhaltung der allgemeinen Regeln – Abstand halten, kein Körperkontakt – ist im Kindergarten nicht möglich. Aber eines ist klar: Ohne sie wären andere Berufsgruppen nicht verfügbar.

Fazit

Österreichs öffentlich Bedienstete beweisen in diesen herausfordernden Zeiten einmal mehr, dass Verlass auf sie ist. Eine Tatsache, die auch von der Bevölkerung wahrgenommen wird, wie eine von der GÖD in Auftrag gegebene repräsentative IMAS-Umfrage zeigt: Mehr als drei Viertel der Befragten sind der Auffassung, dass der Öffentliche Dienst die gesamte Situation in der Krise gut im Griff hat. Vier von fünf Österreichern attestieren den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Maßnahmen wie Quarantäne oder Ausgangsbeschränkungen gut und objektiv umgesetzt zu haben. Fast ebenso viele, nämlich 78 Prozent, haben trotz Einschränkungen und wirtschaftlicher Sorgen Vertrauen in den Staat und seine Einrichtungen. Und 77 Prozent der Befragten waren der Ansicht, dass das Gesundheitssystem gut auf die Krise vorbereitet war. „Die Österreicherinnen und Österreicher setzen großes Vertrauen in den Öffentlichen Dienst“, betont GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl. Ein starker, aktiver Staat mit einer entsprechenden Ressourcenausstattung – das ist es, was von der Bevölkerung gewünscht werde: „In Krisensituationen kommt den öffentlichen Organisationsstrukturen eine besondere Bedeutung für das Funktionieren der Gesellschaft zu.“ ●

Hier finden Sie einen Ausschnitt der GÖD-Card-Angebote. Das Komplettangebot ist auf www.goedvorteil.at abrufbar.



EXKLUSIVE EINKAUFSVORTEILE FÜR GÖD-MITGLIEDER

Besuchen Sie uns auf www.goedvorteil.at und finden Sie Tausende Einkaufsvorteile exklusiv für GÖD-Mitglieder! Jede Woche neue Unternehmen mit tollen Angeboten! Versäumen Sie keine Angebote und melden Sie sich kostenlos für den Newsletter an!
Ihr GÖD-Vorteilsteam



Bis zu
34%
Rabatt

Gloriaschlaf – Matratzen und Bettwaren

Genießen Sie Zirbenkissen und Zirbendecken mit Aloe-Vera-Veredelung. Die Zirbe sorgt für einen gleichmäßigen Herzrhythmus und wirkt bakterienhemmend.
Handelsstraße 1
9112 Griffen
www.gloriaschlaf.at
Tel.: 0664/ 4457324
E-Mail: office@gloriaschlaf.at



15%
Rabatt

Vital- und Gesundheits-hotel Post***

Lassen Sie sich in Ihrem persönlichen Gesundheitsurlaub mit vielseitigem Frühstücksbuffet im bezaubernden Radstadt verwöhnen.
Stadtplatz 8/9
5550 Radstadt
www.posthotel-radstadt.at
Tel.: 06452/ 4306
E-Mail: office@posthotel-radstadt.at

VORTEILE

www.goedvorteil.at



Schuh Trockner mit Warmluft oskari® GmbH

Entdecken Sie die Lösung für riechende Schuhe – egal ob beim Sport, im Büro oder auf der Baustelle. Der Schuh Trockner stoppt den Schweißgeruch.
Salzachtal Bundesstraße 135
5081 Anif bei Salzburg
www.oskari.at
E-Mail: info@trockene-schuhe.at

10%

Rabatt
inkl. gratis Geruchsneutralisator und gratis Versand



10%
Rabatt bei Direktbuchung

Genuss-hotel Riegersburg

Lassen Sie sich von den Weiten des steirischen Vulkanlands verzaubern – für die richtige Entspannung sorgt der gemütliche Wohlfühlbereich.
Starzenberg 144
8333 Riegersburg
www.genuss-hotel-riegersburg.at
Tel.: 03153/ 20020
E-Mail: info@genuss-hotel-riegersburg.at



Universitätsbetrieb in Zeiten von Corona

Nicht nur in der Automobilbranche, auch an den österreichischen Universitäten und Hochschulen sprechen neuerdings alle von „Hybrid-Lösungen“. Wie die Corona-Krise den Arbeitsalltag des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals verändert hat.

VON ANDREA BURCHHART

Mit einem Schnelltest auf Covid-19 begann für etwa 3.000 Studierende Mitte September ihr allererstes Semester an der Wirtschaftsuniversität Wien. Auf elf Teststraßen wurden alle auf eine mögliche Infektion getestet. Ohne negativen Test gab es keinen Zutritt zum Hörsaal im Austria Center Vienna. „Mit dem Schnelltest-Pilotprojekt möchten wir dazu beitragen, dass künftig Veranstaltungen in Wien mit einem höchstmöglichen Sicherheitsstandard stattfinden können. Wir sind den Studierenden der WU sehr dankbar, dass sie uns mit ihrer Teilnahme in diesem wichtigen Vorhaben unterstützen“, sagt Mag. Dr. Susanne Baumann-Söllner, Direktorin des Austria Center Vienna. Die meisten anderen Studierenden könnte

im Wintersemester 2020/21 das Gefühl beschleichen, an einer Fernuniversität inskribiert zu sein. Denn so wie es derzeit aussieht, gehören Präsenzveranstaltungen vorerst der Vergangenheit an. Die kurzfristige Zukunft der heimischen Unis liegt in Hybridlösungen: digitale Hörsäle plus Präsenzunterricht. Wie gut diese Mischlehre in der Praxis funktioniert, hängt nicht zuletzt von den Ressourcen ab. Fragen gibt es betreffend der Durchführung der Lehre in Präsenz und den damit korrespondierenden komplexen Hygieneregeln. Auch was die Bereitstellung von Ressourcen für die digitale Lehre angeht, ist noch manches zu klären. „Niemand weiß, was vielleicht passiert und in welche Richtung sich die Pandemie entwickelt. So ist die Situation für die

„Als medizinische Universität fielen wir auch unter die systemrelevanten Betriebe – der daher aufrechtzuerhalten war. Dieser Spagat zwischen den Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem Systemerhalt war nicht einfach, aber es hat geklappt.“

GABRIELE WAIDRINGER, Vorsitzende des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal an der Medizinischen Universität Wien und Vorsitzende der Gewerkschaft für allgemeines Universitätspersonal.



FOTOS: HANS PUNZ / APA / PICTUREDESK.COM, GÖD, MEDUNIWIEN / AKH WIEN / HOUDEK

Kolleginnen und Kollegen extrem belastend, da sich viele doppelt für das kommende Semester vorbereiten – für Präsenzlehre und Digitallehre, und das alles verbunden mit all den anderen Belastungen, die die Pandemie mit sich bringt“, fasst Karl Reiter, Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal der Universität Wien und stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal (BV 13), zusammen.

Gerüchte und Gewissheit

„Freitag, der 13. März 2020. Ich glaube, dieses Datum werden wir uns alle merken“, sagt Gabriele Waidringer, Vorsitzende des Betriebsrates für das allgemeine Personal an der Medizinischen Universität Wien und Vorsitzende der Gewerkschaft für das allgemeine Universitätspersonal (BV 16). Es ist der Tag, an dem das Unvorstellbare via Medien an die Bevölkerung kommuniziert wird. Österreich – und damit auch alle Universitäten – muss sich auf einen Lockdown gefasst machen. An der Universität Mozarteum Salzburg verfolgt Betriebsratsvorsitzender-Stellvertreter für das allgemeine Universitätspersonal und Mitglied der Bundes- und Landesleitung der BV 16 Stefan Weiermann gemeinsam mit seinen Abteilungskolleginnen und -kollegen die Pressekonferenz der Bundesregierung. Noch am selben Tag werden Notebooks und Softwarelizenzen organisiert, um Homeoffice überhaupt erst möglich zu machen. An der Universität Innsbruck arbeitet, wohl auch durch die geografische Nähe zum heimischen Corona-Hotspot Ischgl sensibilisiert, die Corona-Task-Force schon länger. Betriebsratsvorsitzender für das allgemeine Universitätspersonal Erwin Vones reklamiert sich in das Entscheidungsgremium und vertritt die Interessen der rund 1.000 MitarbeiterInnen. Auch mit zwanzigjähriger Erfahrung als Personalvertreter eine herausfordernde Aufgabe.

Für Evelyn Krall, Vorsitzende des Betriebsrates des wissenschaftlichen Universitätspersonals an der TU Graz, verdichten sich ab dem 10. März die Zeichen in Richtung Lockdown. Vorausschauend wird eine Betriebsvereinbarung zur Aufhebung der örtlichen Bindung für die Arbeitsverrichtung der WissenschaftlerInnen abgeschlossen. Bei Sandra Strohmaier, Vorsitzende im Zentralausschuss beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Mitglied der Gewerkschaft für das allgemeine Universitätspersonal, laufen viele Gerüchte und Informationen zusammen. Große Zeit für Vorbereitungen hatte aber auch sie nicht: „Meine MitarbeiterInnen waren von einem Tag auf den anderen zuhause ohne externen IT-Zugang. Keiner wusste, wie lange der Lockdown anhalten würde. Man handelte sich von Tag zu Tag!“ Informationen aus den Medien sammeln, Expertisen von GÖD und Zentralausschuss aufbereiten und weiterleiten und sich am Informationsaustausch zu den medizinischen und rechtlichen Grundlagen beteiligen zählte auch für Stefan Schön, Vorsitzender des Betriebsrates des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und stellvertretender Vorsitzender der Universitätsgewerkschaft BV 13, zu den Hauptaufgaben in jenen Tagen. Verstärkte persönliche Beratung der MitarbeiterInnen, zahlreiche Aussendungen zur jeweils aktuellen Lage des Studienbetriebs vorbereiten und die komplette Umstellung auf ausschließlich digitale Kommunikation erforderte hohe Flexibilität: „Ich musste meine Erreichbarkeit rund um die Uhr auf 100 Prozent maximieren“, erinnert sich Schön. Eine Erfahrung, die auch Angelika Schmidt, Vorsitzende des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der Wirtschaftsuniversität Wien, teilt. „Die Wirtschaftsuniversität ist zwar in vielerlei Hinsicht eine Musterschülerin, was zum Beispiel die IT-Ausstattung des Campus betrifft, der

ERWIN VONES, Betriebsratsvorsitzender für das allgemeine Universitätspersonal an der Universität Innsbruck





SANDRA STROHMAIER, Vorsitzende im Zentralausschuss beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Mitglied der Gewerkschaft für das allgemeine Universitätspersonal

„Wir wünschen uns, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Betreuungsbereich bestmöglich ausgestattet werden, sodass ein Übergang zum Homeoffice reibungslos möglich ist.“

Lockdown hat aber auch unsere Arbeitswelt komplett auf den Kopf gestellt. Alle Lehrenden mussten innerhalb kürzester Zeit neue Konzepte entwickeln.“ Die Universität Wien mit mehr als 11.000 Beschäftigten und 90.000 Studierenden stellte schon am 11. März ihren Präsenz-Lehrbetrieb ein. Eine Tatsache, die Gewerkschafter Karl Reiter wenige Tage zuvor noch für unvorstellbar hielt: „So blieben noch zwei Tage, um sich mit Kamera und Mikrofon für das kommende Distance-Learning auszurüsten. Wir haben nach den ersten drei Wochen des Lockdowns eine Befragung zur Arbeitsausrüstung im Homeoffice gemacht, um für Verhandlungen mit dem Dienstgeber zum Thema Unterstützung für die Kolleginnen und Kollegen valide Daten zu haben. So mussten wir erfahren, dass wohl 96 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Laptop haben, aber nur 23 Prozent wurde ein solcher vom Dienstgeber bereitgestellt. Dass vieles funktioniert, ist so primär den privaten Investitionen der Kolleginnen und Kollegen zu verdanken.“

Überforderung und Überlastung

Für alle kam die Situation überraschend, niemand war auf eine Pandemie vorbereitet. „Auch die Arbeitgeber waren natürlich zuerst einmal überfordert“, sagt Gabriele Waidringer. „Man hat versucht, so gut es ging, eine praktikable Lösung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für den Betrieb zu finden. Als medizinische Universität fielen wir auch unter die systemrelevanten Betriebe – der daher aufrechtzuerhalten war. Dieser Spagat zwischen den Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem Systemerhalt war nicht einfach, aber es hat geklappt“, lobt die Gewerkschafterin den per-

sönlichen Arbeitseinsatz aller Beteiligten. Ein oft angesprochenes Problem war die hohe Arbeitsbelastung in den Zeiten des Lockdowns, berichten alle PersonalvertreterInnen. Die ständige Erreichbarkeit führte dazu, dass an ein Abschalten von der Arbeit kaum zu denken war, das Smartphone war immer griffbereit, der Computer war stets online. „Ohne das Engagement der Kolleginnen und Kollegen des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals wäre es schwierig gewesen, das System aufrechtzuerhalten. Natürlich haben auch die Universitätsleitungen durch sehr pragmatische Entscheidungen und im Bewusstsein der persönlichen Verantwortung und Haftung gehandelt“, ist Karl Reiter überzeugt. Aus Verantwortung gegenüber den Studierenden und aus Verbundenheit zur Universität seien die allermeisten an ihre Grenzen gegangen. Hätte man nicht rasch und effizient gehandelt, hätten Tausende Studierende das Sommersemester verloren, was nicht zuletzt einen enormen finanziellen Schaden für Familien, Staat und die Universitäten selbst bedeutet hätte. Berührt haben Evelyn Krall die „Hilferufe“ von neuen MitarbeiterInnen: „Nach einigen Wochen abgeschottet im Homeoffice wollten sie aus den Verträgen aussteigen. Mit großen Erwartungen sind sie teilweise aus fernen Ländern an die TU Graz gekommen, waren auf diese emotional belastende Situation nicht vorbereitet und wurden gelegentlich von den Vorgesetzten im Stich gelassen.“

Verantwortung und Veränderung

Der wirtschaftliche Druck und die damit einhergehenden Sorgen und Nöte haben überall rasant zugenommen. „Speziell war das bei Kolleginnen und Kollegen mit Familienmitgliedern in der Privatwirt-



STEFAN SCHÖN, Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal

schaft spürbar“, berichtet Stefan Weiermann. Aber auch für die Universitäten selbst, wo viele Teilzeitarbeitsverträge und folglich ein geringes Einkommen haben bzw. andere Jobs weggebrochen sind, stellen plötzlich notwendig gewordene Anschaffungen schwere finanzielle Belastungen dar. Die Umstellung auf das Homeoffice hat zwar überall rasch funktioniert, nicht zuletzt wegen der privat vorhandenen oder angeschafften Infrastruktur. Fast ohne spürbare Unterbrechungen haben die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung sowie im Forschungs- und Lehrbetrieb weitergearbeitet. Schwierig war die Situation des Homeoffice vor allem für jene mit kleinen Kindern und junge, erst seit Kurzem in einem Arbeitsverhältnis stehende Kolleginnen und Kollegen. Nicht alle Führungskräfte waren den Herausforderungen der neuen Situation gewachsen. Was der Krisenfall jedenfalls gezeigt hat: Der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat ein sehr hohes Pflichtbewusstsein und mit großem Engagement seine Arbeit verrichtet. „Ich glaube, es ist höchste Zeit, auch bei uns neue, flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen, die auf Vertrauen statt Kontrolle basieren. Dafür braucht es auch neue Führungskräfte, die Ziele klar definieren und ergebnisorientiertes Arbeiten forcieren“, sieht Erwin Vones Handlungsbedarf. Stefan Weiermann ergänzt: „In vielen Bereichen war mobiles Arbeiten bisher einfach nicht üblich. Durch entsprechende technische Unterstützung hat sich aber gezeigt, dass es in vielen Fällen problemlos funktioniert. Die Uni-Verwaltung hat abgeliefert, das Homeoffice hat dort, wo es möglich ist, auch funktioniert und sollte daher möglichst in den Regelbetrieb übergehen.“ Es braucht neue Spielregeln und Kommunikationsprozesse: Fragen wie „Wie gestalten wir unseren Tagesablauf?“, „Wie halten wir Meetings ab?“ oder „Welche virtuellen Alternativen haben wir, die einen Informationsaustausch und Entwicklungsprozess ermöglichen?“ müssen vorab

geklärt werden. „Gerade die junge Generation bevorzugt die Kombination aus Anwesenheit im Betrieb und von zuhause aus arbeiten. Der Arbeitgeber kann sich dadurch natürlich auch erhebliche Kosten durch weniger Raumbedarf ersparen. Es könnte für alle Beteiligten eine Win-win-Situation sein, wenn man sich traut, diesen Weg einzuschlagen“, meint Gabriele Waidringer. Angelika Schmidt, deren Forschungsinteressen in der Organisationsentwicklung und im Change-Management liegen, wünscht sich hier mehr Mut und Innovationswillen. Für das allgemeine Universitätspersonal wurde schon vor der Corona-Krise eine neue Policy zu mobilem Arbeiten entwickelt. „Einen Rechtsanspruch können die Kolleginnen und Kollegen daraus nicht ableiten, aber die Rahmenbedingungen sind gut geregelt. Für den wissenschaftlichen Betriebsrat stellt sich die Frage, inwieweit die Einführung dieser neuen Arbeitspolitik nicht auch auf den Arbeitsbereich der WissenschaftlerInnen ausgeweitet werden sollte“, so die Betriebsrätin Angelika Schmidt. Gerade im Forschungskontext gebe es aufgrund von Erhebungen, Besprechungen oder Präsentationen von Forschungsergebnissen viele Reisebewegungen, und im Lehrbereich löse sich durch die neuen digitalen Lehrformen ebenfalls die Ortsbindung auf. Im Herbst startet dazu an der Wirtschaftsuniversität ein Diskussionsprozess, wo diese Überlegungen eingebracht werden.

Macht und Mut

Die größte Überraschung stellt für viele der noch nie da gewesene, große autonome Spielraum für die Universitäten bei den jetzt zu treffenden Sicherheitsmaßnahmen und der Gestaltung des Studienbetriebs dar. „Eine Bewertung dazu fällt schwer. Für die Unterschiedlichkeit einzelner Standorte und die Bedürfnisse verschiedener Spartenuniversitäten ist es wahrscheinlich vorteilhaft. Für die Wahrneh-

„Ohne das Engagement der Kolleginnen und Kollegen des allgemeinen und des wissenschaftlichen Personals wäre es schwierig gewesen, das System aufrechtzuerhalten. Natürlich haben auch die Universitätsleitungen durch sehr pragmatische Entscheidungen und im Bewusstsein der persönlichen Verantwortung und Haftung gehandelt.“

KARL REITER, Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal der Universität Wien und stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal



„Die große Verantwortung ist es allerdings eine enorme Herausforderung“, stellt Stefan Schön fest. Universitäten, wo Künstlerinnen und Künstler im Einzelunterricht ausgebildet werden, wie das Mozarteum oder die Musikuniversität Wien, brauchen andere Lehr- und Sicherheitskonzepte als die Universität Wien oder die Universität Innsbruck, wo üblicherweise Lehrveranstaltungen mit mehreren Hundert Studierenden abgehalten werden. Das Problem, dass es keine einheitlichen Regelungen gibt, kennt auch Sandra Strohmaier: „Eine der größten Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den Universitätsbetriebsrätinnen und -betriebsräten ist es, dass man die Vorgaben des Ministeriums zwar ernst nimmt, aber jedes Rektorat sein eigenes Süppchen kocht. Die Gremien sind und waren sehr gefordert.“ Die Letztverantwortung liegt beim Betriebsinhaber, also den Rektoraten, und auch die Betriebsräte sind in der Verantwortung (gemäß §92a Arbeitsverfassungsgesetz „Arbeitsschutz“). „Zeit- und Budgetdruck können aber auch Innova-

tionstreiber sein“, ist Angelika Schmidt überzeugt. „Man darf nicht aus Unsicherheit an bestimmten Mustern festhalten. Das Virus hat uns auch gelehrt, dass man nicht auf alle Dinge vorbereitet sein kann und man in neuen Situationen flexibel von Hierarchien Abstand nehmen und zum Beispiel neue Kommunikationskanäle finden muss.“

Verträge und Verlängerung

„Die wesentliche Herausforderung an Universitäten ist noch immer seit 2004 der Wechsel von einer staatlichen Einrichtung hin zu einem ausgegliederten Betrieb, verbunden mit unterschiedlichsten Beschäftigungsverhältnissen“, attestiert Karl Reiter. Denn ob in Zeiten von Corona oder nicht: Österreichs Universitäten haben ein Grundproblem – das Verbot von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen („Kettenvertragsverbot“). Ob wissenschaftliches oder allgemeines Universitätspersonal: Die allermeisten, knapp 70 Prozent, haben einen befristeten Arbeitsvertrag, und nur noch wenige



ANGELIKA SCHMIDT, Vorsitzende des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der Wirtschaftsuniversität Wien

haben ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis. Anders als ursprünglich gedacht, hat die gewerkschaftliche Errungenschaft des Kettenvertragsverbots an Universitäten, das mit der Einführung des UG2002 in Kraft getreten ist, nicht zur Förderung hin zu unbefristeten Dienstverhältnissen geführt. Gerade mal für ein Prozent der Personen mit entsprechender Qualifikation gibt es eine Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis. So kommt es zu einem ständigen Wechsel von hochqualifizierten Bediensteten an andere Forschungseinrichtungen oder überhaupt zu einem Ende der wissenschaftlichen Karriere – das vor allem auch, weil durch familiäre Gegebenheiten der Wechsel ins Ausland nicht möglich ist. Diejenigen, die in einem unbefristeten Dienstverhältnis arbeiten, müssen in den wenigen Jahren ihrer Anstellung Leistungen erbringen, die sie für weitere Karriereschritte qualifizieren. Viele sind jetzt in die Bredouille geraten, der Lockdown und auch die aktuellen Beschränkungen haben die Erreichung der Qualifizierungsziele stark gefährdet. Dazu kommt, dass die Einschränkungen nicht auf die Wochen des Lockdowns beschränkt waren, sondern langfristig wirken. Forschungsvorhaben sind zum Teil so geplant, dass sie Besuche an anderen Universitäten, Erhebungen im öffentlichen Raum, Forschungsreisen, Arbeiten in ausländischen Archiven etc. vorsehen. Das alles war nicht möglich und wird auch weiterhin nur sehr eingeschränkt möglich sein. Durch die geltenden Abstandsregeln kann auch in den Laboren nicht im Standardmodus gearbeitet werden. So ist der wesentliche Wunsch vieler Betroffener, dass sie an den Universitäten über ihre aktuelle Befristung hinaus weiterarbeiten können. Den Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern ist es zusammen mit den Universitätsleitungen gelungen, dass außerordentliche Vertragsverlängerungen von globalbudgetfinanzierten befristeten Verträgen möglich sind, wenn die Erbringung von Qua-

lifikationsleistungen durch die Covid-19-bedingten Maßnahmen zeitweilig verhindert wurde. „Der Leistungsdruck, der auf den Kolleginnen und Kollegen lastet, ist ungeheuer groß. Die Möglichkeit einer unkomplizierten Vertragsverlängerung, die zumindest zwischen zwei und vier Monaten liegt, lässt die Betroffenen erst einmal ein bisschen durchatmen“, freut sich Angelika Schmidt. „Als Gewerkschaft bzw. Betriebsräte sind wir massiv gefordert, damit diese Möglichkeit der Vertragsverlängerung durch die Universitätsleitungen vielen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen auch angeboten wird“, appelliert Karl Reiter.

Sicherheit und Schutz

Leere Hörsäle, verwaiste Seminarräume, tote Hölle in den Bibliotheken und Mensen. Von einem Normalbetrieb ist nicht zu sprechen, auch, wenn Ende September ein Großteil der Büros wieder bezogen ist. Eine Vielzahl von Trennwänden aus Plexiglas, Desinfektionsständern und Schutzmasken ist in den Universitäten eingezogen. Sandra Strohmaier: „Das Ministerium ist sehr vorsichtig mit dem Umgang der Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was wirklich lobenswert ist. Auch an meiner Stammuniversität, der Karl-Franzens-Universität Graz, haben alle Verantwortlichen größtes Augenmerk auf die Sicherheit gelegt. Vielleicht hapert es hier und da an der rechtzeitigen Information an die Dienststellen, sodass ich hier oft nachfragen und urgieren muss, aber prinzipiell sind alle sehr bemüht, dass wir gemeinsam gut aus der Krise kommen!“ Gabriele Waidringer kennt Österreichs Covid-19-Expertinnen und -Experten nicht nur aus dem Fernsehen. „Die meisten Spezialistinnen und Spezialisten sind hier an der MedUni bzw. im AKH tätig. Sie haben auch unsere Sicherheitskonzepte mitentwickelt. Im klinischen Bereich ist es ohnehin selbstverständlich, im Moment arbeiten eben

STEFAN WEIERMANN, Betriebsratsvorsitzender-Stellvertreter für das allgemeine Universitätspersonal an der Universität Mozarteum Salzburg und Mitglied der Bundes- und Landesleitung der Gewerkschaft für allgemeines Universitätspersonal





EVELYN KRALL, Vorsitzende des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der TU Graz

auch wir im Verwaltungsbereich mit Masken und befolgen die bekannten Sicherheitsmaßnahmen.“ Stefan Schön spürt die herrschende Unsicherheit zum Ausmaß der Schutzmaßnahmen und ganz allgemein zum konkreten Universitätsbetrieb. „Es fehlt auch ganz einfach eine Homeoffice-Regelung für das Lehrpersonal.“ An der Wirtschaftsuniversität wurde bereits am 2. September der „Plan B“ ausgerufen. Das bedeutet, dass maximal ein Viertel der geplanten 2.000 Lehrveranstaltungen am Campus selbst in Präsenzveranstaltung stattfinden wird. Die WU hat sich definitiv dazu entschieden, den Mehraufwand der Planung und Organisation auf sich zu nehmen und zumindest verschiedene Szenarien zu entwickeln. Es ist nicht auszuschließen, dass die Sicherheitsmaßnahmen noch mal verschärft werden. Angelika Schmidt meint dazu: „Will ich doch Face-to-Face unterrichten, muss ich mir als Lehrveranstaltungsleiterin die Frage stellen: Bis wohin geht meine Verantwortung? Müssen Studierende etwa auf fehlende Masken hingewiesen werden? Muss ich selbst die Fenster zum Durchlüften öffnen? Diese Diskussionen werden uns sicherlich beschäftigen.“ Laborveranstaltungen sind an der TU Graz an der Tagesordnung. Auch im Wintersemester 2020/2021 sollen sie unter Einhaltung eines strengen Sicherheitskonzeptes stattfinden können. „Fallen sie aus, so ist das eine Katastrophe für die Studierenden. Man kann so etwas nicht virtuell machen“, so Evelyn Krall. „Die Teilnehmerzahlen sind jedenfalls stark reduziert, die Leute werden mit Maske, Mundschutz und Handschuhen arbeiten. Es wird Desinfektionsbeauftragte geben, die die Geräte säubern.“

Zukunft und Zuversicht

Wissenschaft und Forschung leben vom internationalen Austausch, diese globalen Netzwerke sind derzeit sehr belastet. Vieles geht digital, aber eben

nicht alles. Die Situation des fehlenden Reisens zu anderen wissenschaftlichen oder künstlerischen Einrichtungen ist vor allem für jene, die in einem Qualifizierungsprozess, sei es eine Dissertation, Habilitation oder die Erfüllung von Vereinbarungen stehen, eine echte Katastrophe. Es könnten zahlreiche wissenschaftliche Karrieren zerstört werden, warnen die PersonalvertreterInnen unisono. „Es fällt mir schwer abzuschätzen, wie lange wir noch in dieser ‚neuen Normalität‘ leben werden müssen. Universitäten leben in Forschung und Lehre stark vom persönlichen, direkten Austausch. Alle vermissen die Diskussionen in den Lehrveranstaltungen oder das Netzwerken im Rahmen von Workshops beispielsweise“, wünscht sich Evelyn Krall eine baldige Rückkehr zu halbwegs unbefangenen universitärem Betrieb. Am Mozarteum Salzburg ist ein gewisser Realismus eingekehrt. „Wir gehen davon aus, dass die meisten Veranstaltungen, vom Klassenabend bis zur Opernproduktion, im kommenden Studienjahr nur sehr eingeschränkt stattfinden werden. Wir werden das sehr vermissen“, zeigt sich Stefan Weiermann betroffen. Die Sorge um den künstlerischen Nachwuchs kennt auch Stefan Schön: „Die künstlerische Arbeit ist der essenzielle Teil des Studiums. Ein Video, das Studierende aufnehmen und an ihre Professorinnen und Professoren schicken und danach Feedback bekommen, kann einen Präsenzunterricht nicht ersetzen.“ Dass es einen Lockdown, wie wir ihn im Frühjahr 2020 erlebt haben, noch einmal geben wird, glaubt niemand. Der Ruf nach einem gesetzlichen Regelwerk fürs Homeoffice und der damit verbundenen infrastrukturellen Ausstattung ist lauter geworden: „Wir wünschen uns, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Betreuungsbereich bestmöglich ausgestattet werden, sodass ein Übergang zum Homeoffice reibungslos möglich ist“, sagt Sandra Strohmaier abschließend. ●



Wir freuen uns über 346.000 regelmäßige Leserinnen und Leser

Beste Ergebnisse der Mediaanalyse CAWI-Print 2020 für „GÖD aktuell“

VON OTTO AIGLSPERGER

Einmal jährlich werden unter Federführung von GfK Austria die Reichweiten österreichischer Printprodukte erhoben. Nach 2013 nahm „GÖD aktuell“ an der aktuellen Studie heuer zum zweiten Mal teil. Zwischen 9. März und 28. Juni 2020 wurden 5.100 sogenannte „Computer Assisted Web Interviews“ (CAWI-Print 2020¹) durchgeführt. In diesen Online-Interviews werden aus einem repräsentativen Querschnitt der in Österreich lebenden

¹ CAWI-Print 2020, 5.100 Online-Interviews, 14-69 Jahre, GfK Austria, 9. März–28. Juni 2020, LPA

Bevölkerung zwischen 14 und 69 Jahren die Bekanntheit und Lesegewohnheiten verschiedener Titel erhoben. Der Erhebungszeitraum fiel zwar zum größten Teil in die Zeit des Lockdowns, aufgrund der Online-Fragebögen hatte dies jedoch auf die Aussagekraft keinen Einfluss.

„GÖD – Der öffentliche Dienst aktuell“ hat demnach im Jahr 2020 346.000 regelmäßige Leserinnen und Leser pro Ausgabe, dies entspricht einer Reichweite von 5,4 Prozent. Die Leseranzahl bezieht sich auf die „Grundgesamtheit“ von 6.367.959 Personen der Bevölkerung zwischen 14 und 69 Jahren. Die tatsächliche Anzahl liegt sogar noch höher, da in dieser Studie die Lesegewohnheiten der Altersgruppe der über 69-jährigen Personen nicht erhoben wurde –

Hauptergebnisse CAWI Print 2020

GÖD - Der öffentliche Dienst aktuell

GfK Austria

Leserreichweiten: GÖD (Bx/Jahr)
Grundgesamtheit 14-69 Jahre: 6.367.959

	2020	
	in %	in 1.000
LPA = Leser pro Ausgabe	5,4	346
WLK = Weitester Leserkreis	10,5	669
WVK = Weitester Nutzerkreis ¹	3,6	228
Frequenz	4,9	-
Bekanntheit	27,0	1.718

	2020
LPE = Leser pro verbreitetem Exemplar	1,7

1. Frequenz: Wie viel von 8 Ausgaben gelesen/durchgeblättert?		
2. Basis Berechnung LPE	verbreitete Auflage	in der ZG 14-69 Jahre ca.
LPE 2020	233.000	199.000

¹ der digitalen Angebote
© CAWI-Print 2020 | August 2020



die GÖD hat aber auch bei den Pensionistinnen und Pensionisten treue Mitglieder und LeserInnen!

Im Jahr 2013 betrug die Reichweite 4,3 Prozent bzw. 252.000 Leserinnen und Leser (allerdings zwischen 14 und 65 Jahren).

Der „weiteste Leserkreis“ umfasst jene Personen, die ab und zu unser Magazin lesen, im Durchschnitt zwei Mal pro Jahr. Dieser Leserkreis beträgt 669.000 Leser bzw. 10,5 Prozent der 14- bis 69-Jährigen – und mehr als jede/r vierte Erwachsene in Österreich kennt unser „GÖD Magazin“, genau 27 Prozent oder 1.718.000 Personen.

Die Ausbildung bzw. Qualifikation unserer Leser spiegelt die Zusammensetzung unserer Mitglieder und die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst sehr gut wider. Demnach zählen wir beispielsweise 12,3 Prozent der Bevölkerung mit Universitätsabschluss, 4,4 Prozent mit Fach-/Berufsschule und 3,2 Prozent mit Pflichtschulabschluss zu unseren LeserInnen.

Wie kommt es nun dazu, dass unser Mitglieder-magazin deutlich mehr Leser hat, als die GÖD Mitglieder aufweist? Dies liegt insbesondere daran, dass gemeinsam im Haushalt lebende Personen wie Ehepartner und/oder Kinder bisweilen das Ma-

gazin in die Hand nehmen, aber auch daran, dass unsere Zeitschrift auch an Interessenvertretungen, Medien und Entscheidungsträger versandt wird. Zusätzlich ist „GÖD aktuell“ seit über zwei Jahren in der APA DeFacto-Medien- und Fachdatenbank vertreten. Die Artikel sind im APA-Medienarchiv für JournalistInnen, ManagerInnen, PolitikerInnen und ExpertInnen abrufbar. Unsere Schlüsse zu dieser Studie: Es ist wichtig, dass wir neben dem Ausbau unserer Online-Services (GÖD-Website, GÖD-App, Facebook, Instagram u.a. mehr) das Instrument des klassischen Mitglieder-magazins beibehalten. „GÖD aktuell“ ist gefragter denn je, es ist ein wichtiges „Informationsinstrument“ – nicht nur für unsere Mitglieder, sondern auch für Interessierte aus der Bevölkerung sowie MeinungsbildnerInnen wie InteressenvertreterInnen, JournalistInnen und politische VertreterInnen.

Wir selbst werden auch in Zukunft alles daransetzen, unseren Leserinnen und Lesern, insbesondere aber unseren Mitgliedern ausgewogene Berichte zum Öffentlichen Dienst mit Reportagen, aktuellen Dienstrechtinformationen und Rechtsentscheidungen sowie Services abseits des Berufslebens zu bieten.

LPA nach Zielgruppen: GÖD (Bx/Jahr)

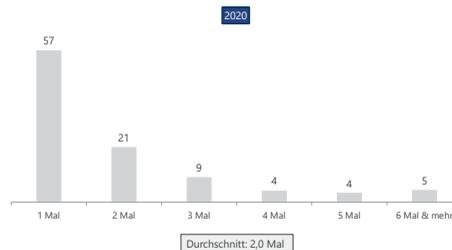


	2020
Total	5,4
Männer	5,1
Frauen	5,8
14 - 19 Jahre	1,6
20 - 29 Jahre	2,9
30 - 39 Jahre	3,8
40 - 49 Jahre	5,7
50 - 59 Jahre	7,2
60 - 69 Jahre	9,5
berufstätig	5,5
nicht berufstätig	5,2

	2020
Pflichtschule	3,2
Fach-/Berufsschule	4,4
Matura	3,8
Universität	12,3
Interesse für	
Landes- & Regionalpolitik	7,0
(Weiter-)Bildung & Vorträge	7,3
Sozialarbeit	7,0
Kinder, Erziehung & Schule	7,2
Laufen/Joggen/Nordic Walking	7,0

Blattkontakte: GÖD (Bx/Jahr)

Basis im VLK



Die Kraft, die allen innewohnt

Wie ist ein Museumsbetrieb während einer Pandemie möglich?

Dr. Paul Frey, Geschäftsführer des KHM-Museumsverbands, über Besonderheiten und Schwierigkeiten – vom Lockdown im März 2020 bis zum bevorstehenden Winter.

VON MAG.^a LAURA ARI

Würden Sie jetzt vor mir sitzen, würden Sie das Strahlen in meinen Augen sehen“, antwortet Paul Frey, Geschäftsführer des KHM-Museumsverbands, im Interview mit „GÖD aktuell“, das wir coronabedingt telefonisch durchführten, auf die Frage nach der Besonderheit des Kunsthistorischen Museums Wien. Seit über 13 Jahren ist Frey in dieser Funktion im Kunsthistorischen Museum Wien tätig und es sei für ihn jedes Mal ein erhebender Moment, über die Stufen des Kunsthistorischen Museums in sein Büro gehen zu dürfen. „Dieses Strahlen sehe ich auch in den Augen der gesamten KollegInnenschaft. Es ist eine ganz große Kraft, die sich auf alle überträgt.“ Mehrmals täglich geht er durchs Haus und spricht mit seinen MitarbeiterInnen, weil er wissen möchte, wie es ihnen geht, was sie bewegt und wie der Betrieb läuft. Die Einzigartigkeit der Sammlungen zeichnet die Museen des KHM-Museumsverbands, zu denen neben dem Kunsthistorischen Museum auch die Kaiserliche Schatzkammer, die Kaiserliche Wagenburg, das Weltmuseum, das Theatrumuseum in Wien und Schloss Ambras in Innsbruck zählen, in besonderer Weise aus. Dies überträgt sich auch auf die MitarbeiterInnen: „Die unglaubliche Qualität der Kaiserlichen Sammlungen ist das Alleinstellungsmerkmal des KHM. Dieser hohe Qualitätsanspruch, das Beste zu zeigen, ist in unser aller Innerstes eingeschrieben.“ Kein Staats-

besuch verlässt Wien, ohne das Kunsthistorische Museum gesehen zu haben, und nicht nur für Touristen sind die Museen des KHM-Museumsverbands Must-sees auf ihrer Reise nach Wien beziehungsweise Innsbruck. Sie gelten auch in internationalen Fachkreisen als Häuser von Weltrang.

Stütze in der Krise

Diese besondere Anziehungskraft des KHM ist auch in der gegenwärtigen Krise eine Stütze. „Diese Krise ist die schwerste seit der Ausgliederung im Jahr 1999“, sagt Frey. Dabei war das KHM vor dem Lockdown im März so erfolgreich wie noch nie. 2019 betrug der Eigenwirtschaftlichkeitsanteil ganze 55 Prozent. Die Monate Jänner und Feber 2020 waren die erfolgreichsten ersten zwei Jahresmonate jemals. Doch allein von 11. März bis Ende April 2020 musste der KHM-Museumsverband einen Verlust von 3,3 Millionen Euro verzeichnen. Von Woche zu Woche seien mehrere 100.000 Euro Verlust geschrieben worden, das „Eigenkapital ist geschmolzen wie Schnee in der Sonne“. „Die Krise tut weh, aber wir sind nicht chancenlos“, zeigt sich Frey kämpferisch. Es war viel zu tun: Arbeitsplätze sichern, Gespräche mit der Arbeitsministerin Christine Aschbacher, der Tourismusministerin Elisabeth Köstinger und mit der Staatssekretärin für Kunst und Kultur Andrea Mayer sowie mit wichtigen TourismusvertreterInnen aus dem In- und Ausland führen und den Be-



„Man spürt die Kraft, die das Museum ausstrahlt, bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern!“
DR. PAUL FREY



Das KHM präsentiert neue Sichtweisen auf (Alte) Meister: Ganymed in Power oder „Beethoven bewegt“ – aber auch Klassiker wie Bruegels „Turmbau zu Babel“.



reich Forschung zu stärken. „Ich glaube zutiefst an dieses Museum – und es wird auch diese Krise überdauern. Es ist eine temporäre Krise, keine Museumskrise“, sagt Frey überzeugt. Warum besuchen Menschen Wien? Wegen Kunst und Kultur. Die Museen sind Motor für weitere Bereiche, wie Hotellerie, Gastronomie, Transport. „Eine Studie belegt, dass das KHM allein durch sein Bestehen weltweit für 1.000 Arbeitsplätze in anderen Bereichen sorgt“, gibt Frey zu bedenken. Der KHM-Museumsverband ist eine wissenschaftliche Anstalt öffentlichen Rechts – ein eigenständiges Unternehmen, das die ihm anvertrauten, im Eigentum der Republik Österreich stehenden Kunstwerke verwahrt, ausstellt, vermittelt

und erforscht. Die Einnahmen, die zusätzlich zur Basisdotierung des Staates zur Erfüllung dieses gesetzlichen Auftrags notwendig sind, erwirtschaften die Museen des KHM-Museumsverbands insbesondere über Eintritte, Shopperlöse, Spenden und Sponsoring, Vermietungen und Ausstellungsk Kooperationen. Die Eintrittserlöse stellen den Großteil der Einnahmen dar, die im Lockdown völlig weggebrochen und auch nach der Öffnung am 30. Mai weniger sind als vor Corona. Der Bund solle insbesondere jenen Museen, die stark eigenwirtschaftlich agieren und somit durch die Coronakrise besonders schwer getroffen wurden, die Verluste abgelten. Das sei auch eine Investition in die zukünftige erfolgreiche Entwicklung, möchte Frey festhalten.



Apps: Daten & Fakten

- Auf der Infoseite des KHM zur App „**KHM Stories**“ (www.khm.at): 154 Prozent mehr Zugriffe im Zeitraum 1. Jänner bis 15. September gegenüber dem Vorjahr.
- Deutlicher Anstieg (knapp 50 Prozent) gegenüber 2019 der Installationen (Android und IOS) im Vergleichszeitraum Jänner bis August.
- **Aktive App-Nutzer:** Verdoppelung seit August 2019, deutlicher Sprung nach oben mit Lockdown im März/April 2020.
- Derzeit gibt es: die App „**KHM-Stories**“, die spannende Touren für das KHM anbietet, und die **WMW-App**, die interessante Touren durch das Weltmuseum Wien sowie Audioguides für die „Hofjagd- und Rüst-kammer“ und die „Sammlung Alter Musikinstrumente“ beinhaltet.
- Eine App für das **Schloss Ambras** in Innsbruck wird derzeit entwickelt und soll mit Jahreswechsel 2020/2021 verfügbar sein.

Einsparungen

„Wir haben durch Kurzarbeit, Verschiebung von Ausstellungen und andere Kürzungen wie bei den Werbeetats alles uns Mögliche getan, um Kosten einzusparen“, erklärt Frey, der die Ernsthaftigkeit und das Teamwork der Verantwortlichen in den Kostenstellen sowie aller MitarbeiterInnen hervorheben möchte. „Bei einem insgesamten Rückgang von 16 Millionen Euro benötigen wir 7 Millionen Euro Unterstützung“, so Frey. Einen Teil davon hat das KHM mittels Covid-Sonderdotierung im Juli erhalten. Von April bis Ende Juni gingen 374 MitarbeiterInnen des KHM-Museumsverbands in Kurzarbeit. Der Betrieb im Juni, nach der Öffnung, wurde auch in Kurzarbeit geschafft. „Ich danke der Kollegenschaft, dass sie diese Einsparungen auf sich genommen haben, um dadurch die Museen in der Krise zu unterstützen“, so Frey. Auch der Kollektivvertrag des KHM-Museumsverbands, der als Einziger unter den Bundesmuseen über einen solchen verfügt, sei jetzt



FOTOS: KHM-MUSEUMSVERBAND

in der Krise wichtig. „Wir wollen gemeinsam sichere Arbeitsplätze gewährleisten“, sagt Frey auch im Namen von Dr. Sabine Haag, der Generaldirektorin des KHM-Museumsverbands. Ein Kollektivvertrag bedeute, in dauerhaftem Austausch mit den Sozialpartnern zu sein. Kompromisse seien etwas Positives und schafften ein gutes Arbeitsklima voll Respekt und Vertrauen. Generell rücke man in der Krise zusammen, nicht nur im KHM selbst, sondern im gesamten Museumsverband. Es gibt einen intensiven Austausch mit den anderen Bundesmuseen, um sich zu unterstützen.

Im Museum – real und virtuell

Im Juli führte das KHM die Maskenpflicht in allen Räumen für alle BesucherInnen ein. Das Personal trägt seit der Wiedereröffnung mit Ende Mai kontinuierlich Mund-Nasen-Schutz. Dadurch sollen sich alle Gäste sicher fühlen. Zusätzlich weist das KHM hohe Luftaustauschraten und Raumgrößen auf. An jenem Pfingstwochenende, als das Museum seine Tore wieder öffnete, stand Frey selbst am Ticketverkaufsschalter: „Der Hunger, wieder ins Museum gehen zu können, war so groß – ich durfte in viele glückliche Gesichter blicken.“ Zuerst kamen die Stammgäste, im Juli und August waren mehr WienerInnen als sonst im KHM, doch bei den Touristen kam es zu enormen Rückgängen von rund zwei Drittel. Viele Menschen halten sich generell noch zurück, um Aufenthalte in geschlossenen Räumen zu vermeiden. Viele Veranstaltungen mussten aufgrund der geltenden Beschränkungen abgesagt werden, jedoch wird man alles dafür tun, das KHM offen zu halten. „Es war unglaublich deprimierend für uns alle, in einem leeren Museum zu arbeiten – der Lockdown war die längste Schließzeit seit

dem Zweiten Weltkrieg“, berichtet Frey. Doch das KHM verfügt über ein sehr vielfältiges Online-Angebot: von der App „KHM-Stories“, mit der Online-Führungen für Erwachsene und Kinder durch das Museum möglich sind, bis zu Online-Sammlungen und einer Bruegel-Plattform, die ein Entdecken der Kulturschätze von zuhause aus ermöglichen. Die Zugriffsraten und App-Downloads sind im Lockdown gestiegen und „Online wird stark bleiben – es ist ein Sowohl-als-auch, kein Entweder-oder“, sagt Frey. Das KHM begann vor rund zehn Jahren damit, den Online-Bereich auszubauen – jetzt in der Krise ein Vorteil, denn während des Lockdowns wäre weder Zeit noch Personal dafür zur Verfügung gestanden.

Das Online-Angebot mache Lust auf einen echten Museumsbesuch, davon ist Frey überzeugt – zum Beispiel auf die Beethoven-Ausstellung, die seit September im KHM zu sehen ist. Beethoven wäre auch für Gäste aus Deutschland sehr interessant gewesen. Mit der Wien-Warnung Deutschlands bricht leider erneut ein großer Besucheranteil weg. Um den Museumsbetrieb wieder „normal“ führen zu können, sei eine stabilere gesundheitliche Gesamtlage notwendig, meint Geschäftsführer Frey. Das globale Reiseverhalten – und damit der Tourismus aus dem Ausland – liegt derzeit auf Eis. Wenn sich die Coronakrise wieder beruhigt haben sollte, wünscht sich Geschäftsführer Frey, dass die Verantwortlichen nicht nur auf die Erholung der Tourismusbranche hoffen – es gelte auch, eine staatliche Verantwortung wahrzunehmen. Die Museen tragen essenzielle Werte nach außen, an die Menschen. An das Bekenntnis zu Kunst und Kultur möge man sich auch erinnern, wenn Corona nicht mehr das alles bestimmende Thema ist. ●



Neben dem Kunsthistorischen Museum zählen das Weltmuseum Wien (li.), das Schloss Ambras in Innsbruck (re.), das Theatermuseum, die Kaiserliche Schatzkammer und die Kaiserliche Wagenburg zum KHM-Museumsverband.

Ein Museumsbetrieb in Zeiten aus Sicht des Betriebsrates

Gemeinsam mit den anderen Bundesmuseen folgte auch der KHM-Museumsverband dem Erlass der Bundesregierung und schloss, als Maßnahme zur Eindämmung des Coronavirus, am 11. März 2020 seine Pforten für BesucherInnen, um schließlich mit dem Lockdown am 16. März auf einen kompletten Notbetrieb umzustellen.

VON MAG.^a JOHANNA DIEHL, DR. KURT IFKOVITS, MAG.^a KINGA KAPELA, MAG.^a MARIANNE NOVOTNY-KARGL, Betriebsrat des KHM-Museumsverbandes

Das Ausmaß und die Geschwindigkeit der Ausbreitung der Pandemie trafen auch den KHM-Museumsverband gänzlich unerwartet und stellten das Museumsmanagement, den Betriebsrat, aber auch jede/n einzelne/n MitarbeiterIn vor große, bisher unbekannte Herausforderungen. Der Betriebsrat erwies sich bei der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungen, um einen guten Weg durch die akute Krise zu finden, als ebenso wichtiger wie verlässlicher Partner und wurde von Beginn an von der Geschäftsführung in das Krisenmanagement mit einbezogen.

Nachdem von politischer Seite signalisiert wurde, dass die Corona-Kurzarbeit auch auf die Bundesmuseen anwendbar sei, wurden unmittelbar Verhandlungen zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat aufgenommen, um eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit auszuarbeiten, die schließlich mit Anfang April in Kraft treten sollte. Von der Kurzarbeit ausgenommen waren die sogenannten SystemerhalterInnen, also MitarbeiterInnen, die für die Aufrechterhaltung der Infrastruktur und der Sicherheit des Museums und seines Inventars benötigt wurden, sowie Prokuristen und MitarbeiterInnen, für die aus arbeitsrechtlichen Gründen die Kurzarbeit nicht anwendbar war (BeamtenInnen und MitarbeiterInnen, die nicht mehr sozialversicherungspflichtig sind).

Der Zeitraum bis zum Inkrafttreten der Kurzarbeit wurde mit Homeoffice und dem Abbau von Alturlauben und Zeitguthaben überbrückt. Wiewohl diese Zeit nur kurz war, zeigte sie Schwachstellen auf, deren Beseitigung zukünftig unbedingt in Angriff genommen werden muss. Das Arbeiten im Homeoffice

erwies sich partiell mitunter als schwierig, da aufgrund der abrupten Schließung keine Vorlaufzeit zur Schaffung ausreichender technischer Infrastruktur und für eine inhaltliche Vorbereitung vorhanden war. Für MitarbeiterInnen des wissenschaftlichen und administrativen Bereiches war Telearbeit prinzipiell besser möglich als für Berufsgruppen, die orts- oder besuchergebundene Tätigkeiten ausüben, aber auch ihnen fehlte es zum Teil an Laptops, Serverzugängen und Arbeitsmaterialien. Schwierig erwies sich Homeoffice auch für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten. Hier Verbesserungen zu erzielen, wird die Herausforderung der nächsten Zeit sein.

Für die MitarbeiterInnen war diese ungewohnte Situation zweifellos eine fordernde; viele fühlten sich abrupt aus ihrer Arbeit gerissen, einer Arbeit, mit der sie sich oftmals in hohem Grade identifizieren. Einzelne Mitarbeitergruppen, vor allem auf der wissenschaftlichen Seite, kritisierten das Kurzarbeitsmodell, zumal sie gerne gearbeitet hätten, natürlich unter Einhaltung der Sicherheitsrichtlinien. Durch die flächendeckende Inanspruchnahme der Kurzarbeit für fast alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sahen sie Ressourcen vergeudet, zumal man im Homeoffice viele Tätigkeiten hätte erbringen können, die während des regulären Museumsbetriebes (des „Tagesgeschäftes“) behindert, wenn nicht gar verunmöglicht werden.

Auch für den Betriebsrat stellte der Lockdown eine besondere Herausforderung dar. So musste zunächst ein Modus gefunden werden, um als Gremium handlungsfähig und für die Sorgen und Fragen der Belegschaft präsent zu bleiben. Nach der Umstellung auf virtuelle Sitzungen, Umlaufbeschlüsse

von Corona –



Das KHM verfügt über hohe Luftaustauschraten und Raumgrößen – die sich in der derzeitigen Situation als hilfreich erweisen.

und digitale Kommunikation hat die gemeinsame Arbeit in der Krise das Gremium letztlich sogar gestärkt. Derart konnte der Betriebsrat in dieser schwierigen Zeit nicht nur vollumfänglich seine Aufgaben weiterhin erfüllen, sondern nahm eine Schlüsselrolle im Unternehmen ein.

In dieser schwierigen Zeit konnte der Betriebsrat gänzlich auf die Unterstützung der GÖD und AK bauen, deren JuristInnen für Beratungen und Fragen zur Verfügung standen.

Der Betriebsrat des KHM-Museumsverbandes war und ist im stetigen Kontakt mit den Betriebsräten der anderen (ehemaligen) Bundesmuseen und der ÖNB (Österreichischen Nationalbibliothek) sowie mit anderen ausgegliederten Institutionen, die in der GÖD vertreten sind. Dieser Austausch war sehr wichtig und verdeutlichte, wie unterschiedlich einzelne Institutionen mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen, bezogen auf Sonderbetreuungszeit, Freistellungen, Urlaubsabbau und Homeoffice, umgingen. Die Vernetzung gipfelte in zahlreichen Aktionen der freiwilligen BetriebsrätInnen-Konferenz der Bundesmuseen und der ÖNB für einen Rettungsschirm der Österreichischen Bundesmuseen. Mit gemeinsamen Demonstrationen, Petitionen und Interviews wurde die Politik und die Öffentlichkeit auf die durch die Einnahmenverluste entstandene Notsituation der österreichischen Bundesmuseen und die daraus resultierenden Auswirkungen auf die Belegschaft aufmerksam gemacht sowie auf die Dringlichkeit eines finanziellen Einnahmenausgleichs hingewiesen. Was der Betriebsrat seit längerer Zeit kritisiert, hat sich in der aktuellen Krise als besonders dramatisch erwiesen, nämlich die prekären Arbeitsverhältnisse. Es müssen zukünftig gemeinsam mit der Politik und den Sozialpartnern Strukturen geschaffen werden, um derartige Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu verbessern. Mit 30. Mai wurden sukzessive alle Standorte des KHM-

Museumsverbandes wieder geöffnet, Corona-Richtlinien wurden entwickelt und in den Alltag implementiert. So werden beispielsweise die MitarbeiterInnen im direkten Kontakt zu den Besuchern mit Face Shields und Masken geschützt und wo es möglich war, wurden Plexiglastrennwände angebracht. Um jene MitarbeiterInnen, die besonders stark von der Krise betroffen waren, zumindest mit einer geringen finanziellen Hilfe zu unterstützen, wurde vom Museumsverband und dem Betriebsrat ein von der Geschäftsführung mit 15.000 Euro dotierter Hilfsfonds ins Leben gerufen. Dieser Sozialfonds wurde unabhängig vom Museumsmanagement gänzlich vom Betriebsrat vergeben und abgewickelt.

Dennoch quält die Belegschaft die Sorge um einen weiteren Anstieg der Infektionen und allgemein die Frage, wie es weitergehen soll. Zahlreiche geplante Ausstellungen mussten abgesagt oder verschoben werden, auch der internationale Ausstellungsbetrieb steht auf wackeligen Beinen.

Die Besucherzahlen der vergangenen Jahre konnten nicht einmal ansatzweise erreicht werden, wodurch ein Großteil unserer Einnahmen wegfällt. Da aber der KHM-Museumsverband nahezu die Hälfte seines Budgets selbst erwirtschaftet, stellt dies eine existenzielle Bedrohung dar.

Somit hat die aktuelle Krise allgemein die Fragilität des Geschäftsmodells der tourismusabhängigen Museen gezeigt. Letztlich wird der Eigentümer erklären müssen, welche Form des Museums er wünscht. Diese wird dann auch mit den nötigen finanziellen Mitteln ausgestattet werden müssen. Ein Museum ist eine Schatzkiste – an Objekten, an Gebäuden, aber vor allem auch an Wissen und Erfahrung! Dies alles gilt es zu schützen und zu bewahren, vor allem in Krisenzeiten! Finanzielle Unterstützung vom Bund muss in einem Ausmaß gegeben sein, bei dem wir nicht darum bangen müssen, dies alles erhalten zu können! ●

Ansteckend: Beobachtungen zum Humor im Ausnahmezustand

Vieles lässt sich im Leben nur mit gewissem Humor und Augenzwinkern ertragen, vorausgesetzt, es gibt eine ersichtliche Grenze zwischen Spaß und Ernst. Selten wurde dies so unmissverständlich klar wie in den vergangenen Monaten. Doch angesichts der Vielzahl an Corona-Witzen, welche verstärkt in den sozialen Medien kursieren, stellt sich die Frage: Ist das überhaupt okay? Humor stärkt die psychische Widerstandskraft und hilft uns, das Leben oftmals leichter zu nehmen, als es gerade erscheint. Doch die Art und Weise, wie man im Netz über die Krisensituation und ihre Folgen lacht, ist äußerst unterschiedlich. Entsprechendes Feingefühl für Komik beherrscht nicht jede/r. Das kann schnell dazu führen, ins Fettnäpfchen zu treten und eine Welle der Empörung zu riskieren. Nicht alles, was in sozialen Netzwerken zu sehen und zu hören ist, verdient nach eigenem Ermessen auch ein „gefällt mir“.



Anja-Therese Salomon, MSc (WU): Die Autorin ist verantwortlich für Multimedia, Presse und PR im Bereich des GÖD-Vorsitzenden.

Hände aus dem Gesicht!

Als das öffentliche Leben zum Erliegen kam, war das Bedürfnis, selbst kreativ zu werden, offenbar groß. Viele konnten daher ihrer größten Sorge darüber, ob denn das „weiße Gold“ (das Klopapier) im Supermarkt ausgehe, in den sozialen Medien humorvoll Ausdruck verleihen. Andere hingegen fanden eine belustigende Beschäftigung darin, berühmte Persönlichkeiten via Videos dabei zu erwischen, wie sie

sich selbst mit der Hand im Gesicht berühren und eine SARS-CoV-2-Infektion riskieren.

#coronavirus – TikTok im Höhenflug

Viele Online-Plattformen machten sich die aktuelle Situation zunutze. Dabei erreichte vor allem die sogenannte „TikTok“-App¹ in den vergangenen Monaten durch ihre Kurzvideos zur Würdigung von Pflegekräften 300 Millionen Klicks. In Mundschutz und OP-Kleidung tanzende Beschäftigte landeten damit viele Internethits. Zwar sorgte die chinesische Plattform auch aufgrund steigender Sicherheitsbedenken für großes Aufsehen; sie wuchs mit September 2020 dennoch auf 100 Millionen NutzerInnen in Europa².

Sei es via Fotos, Videos oder sogenannten Memes³ – Krisenzeiten bringen das ein oder andere unvorhersehbare Gemeinschaftserlebnis, über das viele lachen können. Gerade in Krisensituationen nicht nur auf eine Stelle zu starren, sondern humorvoll in die Zukunft zu blicken, dient oft als Erleichterung für die Psyche und bietet Stoff für Selbstironie. Doch selbst die Welle des Humors in den sozialen Medien ist inzwischen wieder abgeflaut. Zu schnell wurde erkannt, dass der Ausnahmezustand nicht lange als solcher bezeichnet werden kann und dass das Lachen über gewisse Witzeleien ebenso schnell wieder verhallt. ●

¹ TikTok ist eine chinesische Social-Media-App für kurze und unterhaltsame Videos und vor allem für ihre Funktion der Lippsynchronisation zu Musikvideos bekannt. Weltweit hat TikTok bereits mehr als 800 Mio. aktive NutzerInnen, davon sind 69 Prozent zwischen 16 und 24 Jahre alt.

² David Hein (2020): TikTok knackt Marke von 100 Millionen Nutzern in Europa, www.horizont.net/medien/nachrichten/soziales-netzwerk-tiktok-knackt-marke-von-100-millionen-nutzern-in-europa-185704

³ Ein „Meme“ entsteht aus Fotos oder anderen Medien und wird stark in den sozialen Netzwerken verbreitet. Dabei handelt es sich meist um bekannte Motive aus Politik, Film und Fernsehen, welche mit einer Text-Botschaft versehen werden und einen besonders hohen Unterhaltungscharakter besitzen.



Fluch oder Segen?

Homeoffice – Teleworking – Mobiles Arbeiten

Im Zuge der Herbstdienststreitsnovelle 2002 (Verhandlung BKA und GÖD) wurde u. a. vereinbart, dass der gesamte öffentliche Bundesdienst die **Möglichkeit zur Telearbeit** erhält. Unser damaliges GÖD-Verhandlungsteam hat die Telearbeit (als **familienfreundliche Arbeitserleichterung**) nicht nur gefordert, sondern auch forciert. Ein von den Dienstgebern eher „ungeliebtes Kind“ erblickte das Licht der „modernen“ Arbeitswelt. Telearbeit bedeutet: *Erbringen der Arbeitsleistung an einem anderen als dem üblichen Arbeitsort unter Ausnutzung von Hilfsmitteln der Informations- und Kommunikationstechnik*. Viele Auflagen und Vereinbarungen zwischen DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen waren notwendig, die Personalvertretung muss eingebunden werden. Der Begriff **„Homeoffice“** wurde vermehrt verwendet. Er sei genauer, da im Wort schon festgehalten wird, dass man „zuhause“ (an der gemeldeten Wohnadresse) zu arbeiten hat und nicht „irgendwo“. Tatsache ist, dass DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen **frei entscheiden konnten**, ob, an welchen Tagen sowie in welchem Zeitraum Homeoffice möglich gemacht wird. Jungeltern nutzten diese familienfreundliche Arbeitsmöglichkeit gerne. Die Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks wurde positiv angemerkt und „ich kann im Freizeitlook“ bequem und effektiv arbeiten. Die „Selbstausschöpfung“ kam auch gleich zum Tragen. Aber dies war stets eine freiwillige Vereinbarung! Dann kam die Zeit der **Pandemie** und die Freiwilligkeit der DienstnehmerInnen war aus Gründen der Gesundheitsvorsichtsmaßnahme nicht mehr so wichtig. Viele KollegInnen freuten sich, endlich auch im Homeoffice arbeiten zu dürfen. Die Wochen zogen ins Land und die Freude darüber, nur zuhause zu arbeiten, sank. Soziale „Bürokontakte“ fehlten. Die Wohnung ist nicht für Telearbeit gemacht: Der Esstisch wurde zum Büro, der Bürosessel und der Drucker fehlt, der Laptop „spinnt“, WLAN ist zu langsam und dazwischen sind ein oder mehrere Klein- oder Schulkind/er zu betreuen, während man



Monika Gabriel:
GÖD-Vorsitzenden-
Stellvertreterin und
Bereichsleiterin der
GÖD-Frauen

schreibt, telefoniert oder einer Videokonferenz beiwohnt. Kochen, Aufräumen, Besorgungen für Großeltern u. v. a. m. ist auch zu erledigen. Das **Gefühl „jō fein**, ich kann von zuhause aus arbeiten“ schlägt um in ein „ich bin **gestresst**, ich möchte wieder ins Büro“. Auch das Raumproblem wird zur Herausforderung, der Rückzugsort „Zuhause“ fällt aus, speziell wenn man zu zweit – und mit einem oder mehreren Kindern – zu arbeiten hat. Medien kolportieren, dass Haushaltsunfälle zunehmen und die psychischen Erkrankungen anstiegen. Vorbei ist's mit der Familienverträglichkeit. Verschiedene

Studien wurden zu Homeoffice erstellt, wie von der Uni Wien „New Way of Working“ von ao. Univ.-Prof. Risak¹ oder von Deloitte „Wie Covid-19 das Arbeiten in Österreich verändert“². Ich bin der Meinung, dass flexibles Arbeiten eine gute Möglichkeit zur DienstgeberInnen- und DienstnehmerInnenzufriedenheit sein kann. Aber es kommt auf die **Balance** an, z. B. zwei Tage Homeoffice, drei Tage Büro – die Kinder sind (dann hoffentlich) im Kindergarten oder in der Schule. Gute **Rahmenbedingungen** DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen betreffend, Freiwilligkeit, digitale Ausstattung und arbeitsrechtliche Verbesserungen müssen mittels **Sozialpartnervereinbarung** erwirkt werden. Dann könnte das dauerhafte neue Arbeiten „von wo aus auch immer“ eine **Erfolgsstory für alle Beteiligten** werden. GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl: *„Seit Jahren setzt sich die Gewerkschaft mit der Digitalisierung der Arbeitswelt auseinander und wird sich am angekündigten Prozess zur Verbesserung der gesetzlichen Grundlage für mobiles Arbeiten gerne beteiligen. Mobiles Arbeiten wird auch in Zukunft eine wesentliche Rolle spielen.“* Das sehe ich auch so und hoffe sehr, dass dann das **Mobile Arbeiten** eher ein „Segen“ sein könnte. ●

Rückmeldungen bitte an: monika.gabriel@goed.at

¹ „New Way of Working“ von ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak, Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien. www.oeffentlicherdienst.gv.at unter Suche „Risak“ eingeben.

² „Wie Covid-19 das Arbeiten in Österreich verändert“ von Deloitte www2.deloitte.com unter Suche „Covid“ eingeben.

Selbstkündigung und Abfertigung

Im „alten“ Abfertigungsrecht wird in der Regel bei Selbstkündigung keine Abfertigung ausbezahlt, der über Jahre angesammelte Anspruch geht somit verloren. Es gibt allerdings davon auch Ausnahmen, die jedoch strittig sein können.

Für alle Bediensteten, welche ab dem 1. Jänner 2003 ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet haben, gilt die gar nicht mehr so neue „Abfertigung neu“. Diese im Betrieblichen Mitarbeiter-Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG)¹ geregelte Abfertigung wird während des gesamten Berufslebens „angespart“, vom Arbeitgeber werden 1,53 Prozent des monatlichen Entgelts sowie der Sonderzahlungen über den zuständigen Krankenversicherungsträger in eine entsprechende Kasse eingezahlt. Der Anspruch des Arbeitnehmers darauf besteht unabhängig von der Beendigungsart des Dienstverhältnisses. Das BMSVG gilt zwar nicht für den Öffentlichen Dienst, im jeweiligen Dienstrecht wurden jedoch vergleichbare Regelungen geschaffen. Für alle Bediensteten, deren Dienstverhältnis hingegen vor dem 1. Jänner 2003 begründet wurde, gilt noch immer das „alte“ Abfertigungsrecht.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Pensionierung und im Zusammenhang mit der Geburt kann auch bei Selbstkündigung diese Abfertigung zustehen.² Im Dienstrecht der öffentlich Bediensteten wird darüber hinaus auch dann eine Abfertigung gewährt, wenn innerhalb von 6 Monaten nach der Eheschließung eine Selbstkündigung erfolgt. Die letztgenannten Fälle gelten auch für pragmatisierte Bedienstete,³ obwohl dort aufgrund der Art des Dienstverhältnisses in der Regel überhaupt keine Abfertigung vorgesehen ist. In einem konkreten Fall hatten die Gerichte folgenden Sachverhalt zu entscheiden. Eine Vertragsbedienstete des Bundes, deren Dienstverhältnis lange vor dem 1. Jänner 2003 begründet wurde, nahm nach der Geburt ihres Kindes zunächst Karenz nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) in Anspruch. Danach reduzierte sie die regelmäßige Wochendienstzeit zur Betreuung ihres Kindes auf Basis des § 20 VBG iVm § 50b BDG. Kurz vor Ablauf dieser befristeten Stun-



Mag. Martin Holzinger: Der Autor ist Leitender Zentralsekretär der GÖD

denreduzierung kündigte die Vertragsbedienstete das Dienstverhältnis und begehrte die Abfertigung. Ihren Anspruch stützte sie auf § 84 Abs 3 Z 4 VBG, wo normiert wird, dass eine Abfertigung auch dann bei Selbstkündigung zusteht, wenn diese während einer Teilzeit nach dem Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz erfolgt. Der Dienstgeber Bund verweigerte jedoch die Auszahlung mit der Begründung, dass nur dann eine Abfertigung bei Selbstkündigung zusteht, wenn einer der im § 84 Abs 3 VBG angeführten Gründe vorliegt. Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit wird hier in Ziffer 4 zwar erwähnt, jedoch nur im Zusammenhang mit einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG und nicht nach dem VBG/BDG. Hätte die Vertragsbedienstete bereits innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt ihres Kindes gekündigt, dann wäre ihr sehr wohl eine Abfertigung ausbezahlt gewesen, nicht jedoch im vorliegenden Fall.

Dagegen brachte die Vertragsbedienstete eine entsprechende Klage ein. Sie argumentierte u. a. auch mit der Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, weil dieser wusste, dass sie nur wegen der Betreuung ihres Kindes die Arbeitszeitherabsetzung begehrte. Ihr war als „juristischem Laien“ nicht klar, dass es zu unterschiedlichen Konsequenzen führt, auf Basis welcher Rechtsgrundlage sie die Arbeitszeit reduzierte. Sowohl in erster als auch in zweiter Instanz gewann die Klägerin, der Bund brachte jedoch eine Revision beim OGH ein. Er argumentierte damit, dass die beiden Unterinstanzen einen Analogieschluss zogen, der gegen den Zweck des Geset-

zes verstoße. Die unbeschränkte Möglichkeit der Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes nach dem VBG/BDG stellt einen großen Vorteil gegenüber der Norm des MSchG/VKG dar, da dort eine Teilzeitbeschäftigung nur einmal im Ausmaß geändert werden kann. Aus diesem Grund sei eine differenzierte Behandlung dieser beiden Teilzeitmöglichkeiten im Bezug auf die Abfertigung gerechtfertigt.

Der OGH⁴ hat in dieser relativ jungen Entscheidung die Rechtsansicht der Klägerin vollinhaltlich bestätigt. Er verweist darauf, dass es zwar richtig ist, dass in der anspruchrelevanten Norm nur die Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG bzw. VKG angeführt wird, hier läge jedoch eine planwidrige Lücke vor, die mithilfe der Gesetzesanalogie zu schließen sei. Bei der Gesetzesanalogie wird die für einen bestimmten Einzeltatbestand angeordnete Rechtsfolge auf einen dem Wortlaut nach nicht geregelten Sachverhalt erstreckt, weil der geregelte und der ungeregelte Fall in den maßgeblichen Voraussetzungen übereinstimmen und die Abweichungen als unerheblich zu werten sind.⁵ Der OGH stellt in seiner Entscheidung auch die Entstehungsgeschichte der hier relevanten Normen dar. Die abfertigungswahrende Selbstkündigung bei Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG wurde durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz⁶ ermöglicht, das auch für Vertragsbedienstete galt. Zum damaligen Zeitpunkt war für Vertragsbedienstete eine Teilzeitbeschäftigung nur im Zusammenhang mit dem MSchG möglich. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung für Bedienstete nach dem VBG wurde erst durch das Vertragsbedienstetenreformgesetz⁷ im Jahre 1999 geschaffen, womit die Rechte der Vertragsbediensteten an jene der Beamten angeglichen wurden. Der Abfertigungsanspruch bei Selbstkündigung bezog sich nur deshalb ausschließlich auf den Fall der Teilzeit auf Basis des MSchG, weil eine andere Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung zunächst überhaupt nicht bestand

und im Zuge der Novellierung darauf nicht Bedacht genommen wurde. Daraus schließt der OGH auf das Vorliegen einer planwidrigen Lücke. Der Zweck der Gewährung der Abfertigung bei Teilzeit, die im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung besteht, liegt darin, dass zunächst der Elternteil am Bestand des Dienstverhältnisses festhält, aufgrund der Betreuungssituation dann noch erkannt wird, dass keine Vereinbarkeit mit dem Dienstverhältnis besteht und deshalb die Beendigung erfolgt. Diese Erwägungen gelten jedoch für beide Arten der Teilzeit, weshalb eine Unterscheidung bezüglich der Abfertigung nicht gerechtfertigt ist. Da die Inanspruchnahmen zur Kinderbetreuung nach dem MSchG und den dienstrechtlichen Bestimmungen des VBG/BDG in ihrem Kernbereich deckungsgleich sind, besteht keine sachliche Rechtfertigung dafür, warum in einem Fall eine abfertigungswahrende Selbstkündigung möglich ist und im anderen Fall jedoch nicht. Hier hat der OGH somit nicht aufgrund des Gesetzeswortlautes oder einer bereits bestehenden Judikatur, sondern im Wege der Analogie einen Anspruch zuerkannt. ●

¹ BGBl I 100/2002 vom 10.7.2002.

² § 84 VBG, § 23a AngG.

³ § 26 GehG.

⁴ OGH 9 ObA 7/19 vom 15.5.2019.

⁵ RS 0008845.

⁶ BGBl 408/1990.

⁷ BGBl I 10/1999.



Entgeltfortzahlung bei Krankheit für Angestellte und Arbeiter

Regelungsmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarung. Neue Rechtslage seit 2018/2019.

Für den Bereich der Angestellten wurde die Entgeltfortzahlung bei Krankheit bekanntlich beginnend mit 1. Juli 2018 grundlegend geändert und an die Systematik bei den Arbeitern angeglichen. Mittlerweile ist die Umstellung, die, wie die Entgeltfortzahlung in diesem Bereich nun generell, auf das individuelle Arbeitsjahr abstellt, abgeschlossen und es gilt für alle Angestellten die Neuerung, dass sich das Ausmaß des ausschöpfbaren Zeitraumes auf das Arbeitsjahr bezieht und nicht mehr an die (schwer nachvollziehbare) Zurechnung zu einer Ersterkrankung, wie es nach wie vor für die Regelungen im VBG und auch im BDG der Fall ist.

Besonderheit Lehrverhältnis

Für die Beschäftigung in einer Lehre gelten gesonderte Bestimmungen im Berufsausbildungsgesetz. Wie ist aber der Beginn des Arbeitsjahres zu beurteilen, wenn eine Übernahme nach der Behaltefrist erfolgt? Der Oberste Gerichtshof hat diese Frage, die in der juristischen Fachwelt nicht einheitlich bewertet wurde, aktuell in der Entscheidung 8ObA31/20x vom 27. Mai 2020 so beurteilt, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Lehrlinge, Arbeiter und Angestellte jeweils gesondert und abschließend geregelt ist und beim Übertritt vom Lehrverhältnis in das Angestelltenverhältnis daher der Anspruch neu beginnt. Dies daher auch unabhängig davon, ob der Entgeltfortzahlungszeitraum im vorangegangenen Lehrverhältnis allenfalls bereits ausgeschöpft war.

Umstellung von Arbeitsjahr auf Kalenderjahr mit Betriebsvereinbarung

Mit der Umstellung auf das Arbeitsjahr wurde für den Bereich der Angestellten auch die Möglichkeit geschaffen, die Berechnung auf das Kalenderjahr umzustellen. Das hat zunächst erkennbar für den



*Mag. Stefan Jöchtl:
Der Autor ist Leiter
der Abteilung für Kollektivvertrags- und
Arbeitsverfassungsrecht in der GÖD.*

Arbeitgeber den Vorteil, dass er die Ansprüche einheitlich berechnen kann, in der Praxis ist es aber durchaus auch für die ArbeitnehmerInnen leichter, die Abgrenzung mit dem Kalenderjahr nachzuvollziehen.

Eine Besonderheit der neuen Rechtslage ist es ja, dass in Fällen, in denen eine Erkrankung über den Jahreswechsel hin andauert, dadurch ab Beginn des neuen Anspruchsjahres ein neuer Anspruch entsteht, auch

wenn dieser im alten Jahr bereits wegen der gleichen Erkrankung ausgeschöpft war.

Diese Umstellung kann aber nach dem Gesetz nur mit Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vorgenommen werden. Die dabei vom Gesetz vorgegebene Systematik ist ähnlich wie bei der Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr: Wenn der Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 1. Juli liegt, kann der Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf die Hälfte des Jahresanspruches begrenzt werden und es können die von den Arbeitsjahren abhängigen Erhöhungen erstmals in jenem Kalenderjahr gebühren, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

Für zum Zeitpunkt der Umstellung bereits Beschäftigte ist der Anspruch für den Umstellungszeitraum (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahres) gesondert zu berechnen und dabei ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung zu berücksichtigen.

sichtigen. Es handelt sich dabei um eine freiwillige, also nur bei Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat mögliche Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt „Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall“ nach §97 Abs 1 Z 21 ArbVG. In dieser kann neben der Umstellung auf das Arbeitsjahr auch die Höhe und die Dauer der Entgeltfortzahlung über den gesetzlichen Anspruch hinaus erweitert werden oder Zuschüsse für von der Krankenversicherung nicht gedeckte Leistungen oder zum Krankengeld selbst vorgesehen werden, andererseits aber auch die allgemein geltenden Verhaltenspflichten im Krankenstand ausformuliert werden. In einer solchen Betriebsvereinbarung können aber auch innerbetriebliche Regelungen bezüglich der Wiedereingliederungsteilzeit erfasst werden (Ablauf, Anspruch).

Keine Umstellung auf Kalenderjahr durch Einzelvertrag

Unklar war bislang, ob nicht trotz des Umstandes, dass im Gesetz die Umstellung nur durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, diese dann, wenn sie für die ArbeitnehmerIn günstiger ist, auch mit einzelvertraglicher Vereinbarung

erfolgen kann. Dem hat der OGH in der zitierten Entscheidung eine Absage erteilt und dargelegt, dass ein vom Arbeitsjahr abweichender Anspruchszeitraum nur durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung und nur mit dem Beginn eines Kalenderjahrs festgelegt werden kann. Das bedeutet, dass sich im Anlassfall weder der Arbeitgeber noch die ArbeitnehmerIn auf eine derartige Vereinbarung berufen kann und sich der Fortzahlungsanspruch, sofern er nicht in Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung mit dem Kalenderjahr festgelegt wurde, immer am Arbeitsjahr orientiert.

Hinweis: Keine Gesamtdeckung bei Arbeitsunfällen

Anders als bei Krankheit haben Angestellte und Arbeiter bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten keinen insgesamt gedeckelten Jahresanspruch, sondern pro Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung von 8 Wochen (nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 10 Wochen) pro Arbeitsjahr. Bei mehreren Arbeitsunfällen (oder Berufskrankheiten) steht der Höchstanspruch also gegebenenfalls mehrmals auch pro Arbeitsjahr zu. ●

Meinung des Vorsitzenden

Gestatten Sie, dass ich heute ein wenig in meinen Erinnerungen krame, die Sie in eine Zeit versetzen sollen, die wirklich schon sehr lange zurückliegt, fast steinzeitlich. Ich habe im Herbst 1943 mit der ersten Klasse Volksschule begonnen, zu einem Zeitpunkt, als es bei uns Fliegeralarme gab. Stolz, mit einer lederimitierten Schultasche am Rücken, die tatsächlich aus Pappe war, und mit dem notwendigen Inhalt für Schulanfänger – das war damals schon etwas Besonderes. Stolz auch mit meinem Zwillingbruder an meiner Seite und bestaunt von ein, zwei Nachbarinnen und unserer Mutter, die ein paar Tränen zerdrückte.

Mein Schulalltag bestand damals aus Ortswechseln, denn die eine Schule wurde quasi ein Verwaltungszentrum, wo u. a. Lebensmittelmarken ausgegeben wurden, die andere Schule wurde in ein Lazarett umgestaltet. Kaum waren mein Bruder und ich an einem dritten Schulstandort ein bisschen heimisch geworden, übersiedelten wir wegen der Luftangriffe aufs Land und in die dortige Volksschule. Dort, nicht weit von Krems entfernt, hatten wir Mitschüler, die noch auf Schiefertafeln schrieben, und es gab auch körperliche Züchtigungen, denen wir nicht ausweichen konnten.

Die schulischen Grundlagen wurden uns daher manchmal quasi eingehämmert, aber es war eine Basis für später, als wir nach dem Krieg wieder in Wien wegen Kälteferien und desolater Schulumverhältnisse uns die Aufgaben aus der Schule abholten, um diese daheim zu erledigen. In den meisten Fällen waren die Mütter damit beschäftigt, die Kinder zum Lernen anzuhalten – wenn sie dazu Zeit hatten.

In Acht nehmen mussten wir uns damals vor Tuberkulose und später vor der Kinderlähmung. Spielen war drau-



<https://goed.penspower.at>

ßen möglich, manchmal auch in Bombenruinen. Wir wurden vor Sprengkörpern gewarnt, aber wir brauchten auf keine Autos auf den Straßen zu achten, weil es sie kaum gab.

Spielzeug selbst war rar, aber wir konnten miteinander reden, auch mit den Flüchtlingskindern, die ein etwas anderes Deutsch sprachen. Kino war schwarz-weiß und eine Sensation, und wo es ging, hörte man Radio und nahm banale Schlagertexte in seinen Sprach- und Gesangsschatz mit auf. Aber alle Beteiligten haben sich im späteren Leben trotz der aufgezeigten Defizite zu rechtgefunden und ich hatte in meinem schulischen Leben sehr viele Kolleginnen und Kollegen, von denen ich das behaupten kann.

So weit mein Ausflug in die Vergangenheit. Und ich möchte nicht nur angesichts der Pandemie in aller Bescheidenheit darauf hinweisen, dass auch heute im pädagogischen Bereich mit aller Kraft versucht wird, Kenntnisse zu vermitteln, und zwar, wenn möglich, im Unterricht und nicht via „Daheimbetreuung“, wie ich das nenne.

Ich ziehe daher vor unseren aktiven Kolleginnen und Kollegen meinen imaginären Hut, vor ihrer Geduld und ihrem Langmut, weil sie im Gegensatz zu meinen Erinnerungen ja vor ganz anderen Problemen stehen, etwa der schweren Durchsetzung von Deutsch als Unterrichtssprache, mit allen verheerenden Folgen für die Schülerinnen und Schüler, wenn dies nicht funktioniert.

Ich wünsche daher den Kolleginnen und Kollegen viel Glück und ein gutes Gelingen, mit dem Ausdruck großen Staunens, denn ich komme, wie ich eingangs gesagt habe, ja quasi aus der schulischen Steinzeit.

IHR DR. OTTO BENESCH – Vorsitzender

Mag. Ing. Hermann Leustik,
Maria Antonia Thamerl,
Friedrich Leber (v. l. n. r.)



Landesleitungen – aktuell! GÖD-Pensionisten Kärnten

Tatkräftig und engagiert für ihre Mitglieder!

„GÖD nicht – gibt's nicht“ unter diesem Leitspruch wollen wir als GÖD-Team für Kärnten engagiert und tatkräftig unsere GÖD-Pensionistinnen und -Pensionisten im Bundesland Kärnten (derzeit 4.590 Mitglieder) umfassend betreuen.

Landesleitung aktuell!

Unserer Landesleitung gehört ein dreiköpfiges Vorsitzenden-Team, unterstützt von zwölf Vorstandsmitgliedern, an. Die Betreuungsarbeit in den acht Bezirken stellen wir mit Bezirksvertretern sicher. Wir und sie alle sind mit Begeisterung dabei und sehen den Menschen im Mittelpunkt unserer Arbeit. An den Sprechtagen (jeden Dienstag von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr) tagt auch das Vorsitzenden-Team im Pensionisten-Büro in der GÖD-Zentrale in Klagenfurt. Es gilt den Postverkehr abzuarbeiten, den Mitgliederstand zu aktualisieren, schriftliche Anfragen zu beantworten und die interne Planung für die Zukunft zu besprechen. Immer wieder klingelt das Telefon und unterschiedlichste Anliegen werden an uns herangetragen, die wir gerne beantworten. Die jährlichen Mitglieder-Ehrungen anlässlich 25-, 40-, 50-, 60- oder gar 70-jähriger Mitgliedschaft haben heuer glücklicherweise in allen Bezirken bereits vor dem Lockdown stattgefunden und waren von der Krise somit nicht berührt.

Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie

Die aktuelle Coronavirus-Pandemie hat auch die Arbeit unserer Landesleitung stark beeinflusst. Abgesagt werden mussten die jährlich stattfindenden Abano-Thermenfahrten (April und Oktober) wie auch alle Sitzungen der Landesleitung von März bis September 2020.

Die für November geplante Erweiterte Landesleitungssitzung wird hoffentlich trotz Corona stattfinden können.

Den Bürodienst konnten wir während der gesamten Lockdown-Zeit aufrechterhalten. An den Sprechtagen war jeweils ein Mitglied des Vorsitzenden-Teams anwesend und es wurden weiterhin alle Geburtstagswünsche zu runden Geburtstagen ab dem 60. Lebensjahr versandt. Entfallen müssen derzeit bedauerlicherweise die bisher gehandhabten persönlichen Besuche von Mitgliedern zu deren 90., 100. und höherem Geburtstag durch ein Mitglied des Vorsitzenden-Teams.

Infos per E-Mail!

Wir hoffen, bald wieder im Normalbetrieb arbeiten zu können und werden weiterhin alle Kolleginnen und Kollegen bestmöglich betreuen. Damit das in Zukunft noch besser erfolgen kann und wir möglichst viele unserer Mitglieder aktuell, schnell und vor allem kostengünstig informieren können, ersuchen wir Sie, uns die persönliche E-Mail-Adresse per E-Mail an ktn@goed.at mitzuteilen.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Und falls Sie Probleme oder auch nur Fragen haben: Gemeinsam werden wir sicher eine Lösung finden!

VON MAG. ING. HERMANN LEUSTIK

Landesvertretung Pensionisten GÖD Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/III

Telefon und Fax: 0463 58 70-399-DW

Website: <https://ktn.goed.at/pensionistinnen/>
auch über: <https://ktn.penspower.at> zu öffnen.

E-Mail: ktn@goed.at

Landesleitung:

Vorsitzender Friedrich Leber, Aktivstand: Heeresdienst

Vors.-Stv. Mag. Ing. Hermann Leustik, Aktivstand: Universitäten

Vors.-Stv. Maria Antonia Thamerl, Aktivstand: Krankenanstalten

Sprechstunden: Dienstag von 9.00 bis 12.00 Uhr



Lebenslanges Lernen – Elixier für Geist und Körper!

Was Hänschen nicht lernt ...?

Wir kennen viele Sprichworte, die nicht oder wenigstens nicht mehr stimmen. Zum Beispiel: „Eichen sollst du weichen!“ Ein nachgewiesener Irrtum. Das gilt auch für den Spruch, den ich als Überschrift gewählt habe. Weiterbildung, und zwar lebenslange Weiterbildung, ist ein Gebot unserer Zeit. Egal in welchem Lebensalter, ob mit 17 oder mit 70. Immer gibt es etwas Neues zu erlernen, kennenzulernen, zu begreifen und im Alltag umzusetzen.

Vom Vierteltelefon zum Handy

Wer von uns über 60 hätte sich in seiner Schulzeit träumen lassen, dass das damals gängige Vierteltelefon im Museum landet und man nun ein Telefon in Händen hält – auf Deutsch „Handy“ –, bei dem Telefonieren die profanste Möglichkeit darstellt, es zu nutzen? Surfen im Netz, WhatsApp, diverse andere Apps, E-Mail, Internet, SMS, Videokonferenz, Fotografieren, Chatten – hier nur die gängigsten Anwendungen eines heutigen Handys. Dazu kommen: Einkaufen gehen, Bankgeschäfte erledigen, Terminkalender führen, Parkschein ausfüllen und zahlreiche weitere Verwendungsmöglichkeiten. Wir dürfen nicht danebenstehen, wollen wir Teil der Gesellschaft sein und mitreden.

Mechanik war gestern, Computertechnik ist heute!

Mein PKW ist elf Jahre alt. Wenn ich daran denke, mir einen Neuwagen zuzulegen, kriege ich Kopfschmerzen: Hybrid, Gas, Strom, Wasserstoff als Energiequelle? Stromautos gab es schon in meiner Kindheit. Ich sehe noch immer den großen schwarzen Post-LKW vor mir, mit Strom betriebenen Pakete ausfahrend. Auch die mit Holzgas betriebenen LKWs sind mir noch geläufig. Ich dachte, das wäre Schnee von gestern. Und erst das Cockpit! Armaturenbrett hieß das einmal. Da soll sich einer auskennen! Mechanik war gestern, Computertechnik ist heute. Was habe ich mich geschunden, mit meinem Ford Taunus einzuparken, so schwer war es, das Lenkrad im Stand zu drehen. Und erst das Starten! Der hatte noch eine Kurbel zum Anwerfen.

Kluge Enkel und „Augenschonfolie“

Wer erinnert sich denn noch an den Russisch-Sprachkurs im Österreichischen Rundfunk? Fernsehen mit Röhrengerät. Fragen Sie einmal nach in der Medienabteilung des Elektrofachhandels, wie die modernen TV-Geräte alle heißen und was sie können. Blau-Grün-Braun, dies waren die Farben der „Augenschonfolie“, die über den Schwarz-Weiß-Bildschirm geklebt wurde zu meiner Kindheit. Transistorradio,



UKW, Walkman, Tonkassettenrecorder, Tonbandgerät, HI-FI Stereo-Plattenspieler, Schmalfilmkamera, Diaprojektor mitsamt Dias in Rahmen, Videorecorder – das waren alles tolle Erfindungen. Und die Heiterkeit war groß, wenn bei der Präsentation das Barthaar vom Vater mit im Bild erschien. Wir haben das alles erlernt zu bedienen. Und kaum hatten wir es gekonnt, waren diese Geräte auch schon „uralt“ und „out“. Und wieder mussten wir umlernen. Bewundert Eure Enkel, was die alles können müssen, um im Alltag zu bestehen! Und wenn Ihr dann von den Gerätschaften Eurer Zeit erzählt, scheint es ihnen wie ein Märchen aus Tausendundeiner Nacht.

Automaten und Online-Banking

Heute erst hat mir meine Bank mitgeteilt, dass mit 1. 1. 2021 der bisher bekannte PIN ausgedient hat. Wer von Euch bargeldlos zahlen möchte, muss umlernen, wie ich. Die anderen Bankinstitute, mit Ausnahme der Commercialbank, denn die gibt es ja nicht mehr, werden nachziehen. Es bleibt uns nichts erspart. Haben sie doch schon unsere Filialen ums Eck dichtgemacht. Die Devise: Lernt „Online-Banking“ ihr Alten, sonst gibt es keine Pensionszahlungen. Außer Ihr traut Euch noch mit Eurem Rollator durchs Verkehrsgewühl zur nächsten Filiale, um dort vor Automaten zu stehen, die auch alle Jahre anders aussehen und immer andere Funktionsweisen haben. Habt Ihr eine Jahreskarte der Öffis, dann habt Ihr es gut. Kauft mal so schnell einen Fahrschein der ÖBB, der Wiener, Grazer, Linzer, Salzburger, Innsbrucker und anderer Verkehrsbetriebe. Junge, motivierte Computerfreaks haben diese Programme er-

dacht, jedoch auf uns Alte vergessen. Und dann kam Covid-19 und der Hinweis: Bleibt doch zuhause, dann bleibt ihr gesund! Hör ich da richtig?

Mit Gleichgesinnten lernen

Nein! Wir lassen uns nicht aufs Abstellgleis schieben! Weiterlernen, lebenslanges Lernen ist angesagt. Wir haben im Laufe unseres Lebens so viel gelernt, dass wir noch immer in Form sind. Wir brauchen vielleicht länger, was manchem „Unterweiser“ Schweißperlen auf die Stirn treiben mag. Wir haben aber auch die Hartnäckigkeit des Alters. Damit muss jeder Junge rechnen. Wir sind bald die Mehrheit. Also passt auf, Ihr Jungen. Von wegen: Was Hänschen nicht lernt! Jetzt heißt es: „... erlernen Hans, Grete, Dietmar, Olga, Brigitte nicht im Handumdrehen, aber doch!“ Und dies ist wichtig, wollen wir selbstständig bleiben. Die Volkshochschulen in Eurem Bezirk helfen Euch, wissen Rat und geben Tipps, wo Ihr was an Kursen finden könnt. Die GÖD unterstützt Euren Wissensdurst mit bis zu Euro 45,- im Kalenderjahr als Zuschuss für etwaige Kurskosten. Mit Gleichgesinnten lernen, Gymnastik treiben, Handwerken, diskutieren, die Welt durch andere Augen sehen. Raus aus den muffigen TV-Zimmern, rein ins Lernvergnügen! Wir unterstützen Euch dabei. Ruft an, schreibt an Eure Landesleitung der GÖD-Pensionisten oder in Wien an die Bundesleitung. Habt weiterhin Spaß mit all dem Neuen, das darauf wartet, entdeckt zu werden.

Das wünscht Euch Euer KARLHEINZ FIEDLER
Bildungsreferent der Bundesleitung Pensionisten in
der GÖD



ALPENHOTEL MOARALM OBERTAUERN

Modern und stilvoll

Wintersaison: 20. November 2020 bis 30. April 2021

Dem Stress eine Pause gönnen:

ERHOLUNG IN DEN BERGEN

Unsere Website finden Sie auf: www.goed-hotels.at

- Erholungsurlaub zu günstigen Preisen für GÖD-Mitglieder
- Preise für Nichtmitglieder auf Anfrage

Buchungen:

Tel.: 01/534 54 DW 274

Fax: 01/534 54 DW 134

E-Mail: info@goed-hotels.at

Freie Termine auf Anfrage



1. Bezahlung: Erfolgt per Online-Überweisung oder Kreditkartenzahlung. Die Bezahlung hat spätestens sechs Wochen vor Reiseantritt zu erfolgen.

2. Stornierung: Bei Stornierung der Buchung werden folgende Stornokosten in Rechnung gestellt (Stornogebühren sind dann zu entrichten, wenn das gebuchte Zimmer nicht mehr weitergegeben werden kann. Eine Tagespauschale pro Person ist aber in jedem Fall zu bezahlen):
 42 bis 30 Tage vor Reiseternin 15 %
 29 bis 15 Tage vor Reiseternin 30 %
 14 bis 8 Tage vor Reiseternin 60 %
 ab 7 Tagen vor Reiseternin 80 %
 No Show 100 %

3. No Show: No Show liegt vor, wenn Sie nicht zum vereinbarten Zeitpunkt anreisen bzw. die Reservierung auch nicht schriftlich stornieren oder Ihre verspätete Ankunft nicht mitgeteilt wurde. In diesem Fall behalten die GÖD-Hotels den Anspruch auf den vollen Reisepreis.

Gerichtsstand: Wien.
 TURNUSWECHSEL ist in allen Häusern Samstag.

Buchungen sind auch per Post möglich:
 GÖD-Hotels
 Serviceverein für ArbeitnehmerInnen
 Teinfaltstraße 7
 1010 Wien

Die Moaralm bietet ihren Gästen alles, was sie von einer 4-Sterne-Kategorie erwarten können: familiäre Atmosphäre, liebevoll eingerichtete und mit moderner Technik versehene Zimmer, eine Tiefgarage und eine „Wohlfühlhause“ mit Sauna und Dampfbad. Sie können den Tag auch gerne im Barbereich mit einem Après-Ski-Getränk ausklingen lassen. Unser umfangreiches Frühstücksbuffet sowie das abwechslungsreiche Abendessen bieten Ihnen sowohl

lokale als auch internationale Leckereien.

Freie Termine:

27. 11. 2020–4. 12. 2020
 16. 12. 2020–26. 12. 2020
 6. 1. 2021–9. 1. 2021
 10. 1. 2021–19. 1. 2021
 20. 2. 2021–25. 2. 2021
 21. 3. 2021–22. 3. 2021
 25. 3. 2021–27. 3. 2021
 3. 4. 2021–6. 4. 2021

Plattenkarstraße 1 ★★★★★
5562 Obertauern
Tel.: 0 64 56/72 16, Fax: DW 44
moaralm@goed-hotels.at

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE

Halbpension, Wochenpauschale p. P. inklusive Benutzung der Tiefgarage (€)	Winter
Erwachsene	602,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) von 10 bis 14 Jahren	455,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) bis 10 Jahre	378,-
Kleinkinder bis 6 Jahre (Nächtigung, ohne Essen)	217,-
Einzelzimmerzuschlag	56,-

& Entspannung für Aktivurlauber!



APPARTEMENTHAUS KIRCHBERG

BRIXENTAL / KITZBÜHELER ALPEN

Atemberaubende Landschaft, einzigartiges Urlaubserlebnis!

Wintersaison: 19. Dezember 2020 bis 5. April 2021

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE

Wochenpauschale je nach Appartementgröße inklusive Parkplatz (€)

	Winter
Erwachsene	280,- bis 308,-
Kinder bis 14 Jahre	252,- bis 280,-
Kleinkinder bis 6 Jahre	224,- bis 238,-
Zuschlag Einzelbelegung	35,-
Endreinigung	35,- bis 50,-

Das Haus mit Selbstversorger-Appartements für bis zu sechs Personen, inklusive Kleinküche, liegt inmitten eines Winterparadieses und bietet viele Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Genießen Sie die Natur bei gemütlichen Schneespaziergängen und Skifahrten auf unseren zahlreichen Pisten und entspannen Sie sich anschließend in unserem Wellnessbereich: Wir bieten unseren Gästen Sauna, Dampfbad, Infrarotkabine und Solarium an. Oder Sie fordern

Ihre Familie bei Tischfußball, Tischtennis oder Dart heraus. In unserem Spielzimmer steht Ihnen auch eine Reihe von Gesellschaftsspielen zur Verfügung – einem lustigen Abend steht nichts im Wege.

Freie Termine:
2. 1. 2021–16. 1. 2021
6. 2. 2021–27. 3. 2021

Stadlwies 7
6365 Kirchberg/Tirol
Tel.: 0 53 57/24 73, Fax: DW 73
kirchberg@goed-hotels.at



WELLNESSHOTEL SPORTALM

MARIA ALM / SKI AMADÉ

Wellness, wohin das Auge reicht

Wintersaison: 19. Dezember 2020 bis 5. April 2021

Die Sportalm verfügt über modernst ausgestattete Zimmer. Der Wellnessbereich hat von Sauna über Dampfbad, Infrarotkabine und Whirlpool bis zum Solarium alles zu bieten, was das Herz begehrt. Optional werden auch Massagen angeboten. Kulinarisch versorgt werden unsere Gäste durch eine qualitativ hochwertige Küche. Zu Ihrer sportlichen Ertüchtigung stehen Ihnen einige Trainingsgeräte im Fitnessbereich kostenlos zur Verfügung. Ihren Urlaubstag können Sie

entspannt mit einem Drink in unserem Barbereich oder in der Vinothek perfekt ausklingen lassen.

Freie Termine:
2. 1. 2021–8. 1. 2021
10. 1. 2021–21. 1. 2021
23. 1. 2021–30. 1. 2021
13. 2. 2021–20. 2. 2021
20. 2. 2021–24. 2. 2021

Bachwinkl 6 ★★★
5761 Hintermoos/Maria Alm
Tel.: 0 65 84/75 76, Fax: DW 7
sportalm@goed-hotels.at

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE

Halbpension, Wochenpauschale p.P. (€)	Winter
Erwachsene	567,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) von 10 bis 14 Jahren	455,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) bis 10 Jahre	378,-
Kleinkinder bis 6 Jahre (Nächtigung, ohne Essen)	217,-
Einzelzimmerzuschlag	56,-

Impfschutz für alle

Angesichts der anhaltenden Corona-Pandemie sollte man die Möglichkeit von Schutzimpfungen – vorrangig jene gegen Grippe – wahrnehmen. Zum Schutz für sich selbst und der anderen.

Die kommenden Herbst- und Wintermonate stellen eine große Herausforderung für das Gesundheitssystem dar. Falls neben der zweiten Coronavirus-Welle parallel auch eine Grippewelle auftritt, dann könnte diese Entwicklung unser Spitalssystem sehr rasch an seine Grenzen bringen. Daher ist es von größtem Interesse, die Infektionen an Influenza so gering wie möglich zu halten. Eine zentrale Rolle kommt dabei den Schutzimpfungen zu.

Bei allen Impfungen in Österreich gilt das Prinzip der Freiwilligkeit und der Selbstverantwortung. Eine Impfung ist auch ein Akt der Solidarität mit der Gesellschaft: Sie bewirkt nicht nur den Schutz der geimpften Person, sondern auch, dass nicht-immune Personen indirekt geschützt werden, weil die großflächige Verbreitung einer Infektion durch möglichst viele geimpfte Personen verhindert wird. Zu den verletzlichen Personengruppen zählen vor allem Säuglinge, Ältere und Menschen mit einem geschwächten Immunsystem.

Renommierte Mediziner appellieren angesichts der Corona-Pandemie eindringlich, sich gegen Grippe impfen zu lassen. Je mehr Menschen gegen Grippe geimpft sind, desto mehr Spitalsbetten können frei-

gehalten werden für mögliche Corona-Patienten, für die es bis dato noch keine wirksame Impfung gibt. Auch eine Pneumokokken-Impfung gegen schwere Hirnhaut- und Lungenentzündung wird für ältere und mit chronischen Erkrankungen vorbelastete Personen empfohlen.

Die BVAEB bietet ihren Versicherten bei der jährlichen Gripeschutzimpfung einen Kostenzuschuss von 20 Euro, der beim Kauf des Impfstoffs in der Apotheke direkt abgezogen wird. Zur Pneumokokken-Schutzimpfung leistet die BVAEB einen Zuschuss von 15 Euro für Personen ab dem 51. Lebensjahr, chronisch kranke und immungeschwächte Menschen.

Lassen Sie sich impfen – Sie ersparen damit möglicherweise sich und anderen Menschen viel Leid! ●



**Für Ihre Gesundheit – Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau
Servicenummer: 05 04 05 / www.bvaeb.sv.at**



MODI-FY

Die Burghauptmannschaft Österreich und ihre Projekte, Teil 1

Neben den gesetzlichen Hauptaufgaben, wie der Erhaltung der historischen Bausubstanz, der Verbesserung der Energieeffizienz, der Barrierefreiheit und des Brandschutzes hat sich die Burghauptmannschaft Österreich seit 2014 an neun (EU-)Projekten beteiligt.

Bei vielen Projekten wurde selbst die Initiative ergriffen und eingereicht, zu anderen wurde die BHÖ als Partner eingeladen. Entstanden ist eine vielfältige Projektwelt, die uns einerseits täglich neu herausfordert, andererseits aber auch sehr bereichert. Alle Projekte dienen einem Zweck: die Kompetenz der Burghauptmannschaft als verantwortliche Stelle für wertvolles österreichisches Kulturgut zu erhalten, zu stärken und auszubauen. Beispielhaft werden im Folgenden einige Projekte näher vorgestellt:

MODI-FY – das 1. EU-Projekt der BHÖ

Mit Projektpartnern aus diversen Ländern der Europäischen Union war es das Ziel von MODI-FY (Maintaining Historic Buildings and Objects through Developing and Up-grading Individual Skills of Project Managers: Fostering European Heritage and Culture for Years to come)¹, Baumanagerinnen und -managern historischer Gebäude die Möglichkeit zu geben, die geforderten Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben bzw. zu zertifizieren, aber auch über die Jahre erworbene Kenntnisse anerkennen zu lassen. Dazu gehören die

- Feststellung vorhandener Ausbildungen und verfügbarer Fähigkeiten/Kenntnisse
- „Blended“-Lernangebote
- Train-the-Trainer-Ausbildung für Spezialistinnen und Spezialisten auf dem Gebiet der Erhaltung historischer Objekte
- Einführung eines europäischen Zertifikats, ausgestellt durch die ECQA – European Certification and Qualification Association.

Es war ein hartes Stück Arbeit, aus sieben nationalen Terminologien und Begriffen ein einheitliches



Das engagierte Projektteam bei einem Meeting im März 2015 in der Zitadelle von Cascais in Portugal.

System abzuleiten und zu definieren. Viele Meetings und Studienaufenthalte waren notwendig, um die Grundlagen für die relevanten Lerninhalte sowie die entsprechende Zertifizierung zu schaffen. Der Austausch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Organisationen verschiedener Länder war sehr spannend und das engagierte Projektteam arbeitete hoch motiviert an den erforderlichen Inhalten. Im Herbst 2017 war es dann geschafft: Die Module von MODI-FY waren verfügbar und die ersten Kurse wurden unter dem Dach der neugeschaffenen „The European Heritage Academy“ (EHA) durchgeführt. Im Bereich des „Heritage Asset Management“ kann man nunmehr als „Maintenance Manager“ oder „Assistant Maintenance Manager“ zertifiziert werden. (Fortsetzung folgt) ●



Die Autorin AD Ing. Claudia Paul ist Leiterin der Abteilung 403 – Schönbrunn, zertifizierte „Maintenance Manager for Heritage Asset“, bauliche Umweltmanagerin und Projekt-Mitarbeiterin.

¹ übersetzt etwa: „Erhaltung historischer Gebäude und Objekte durch Entwicklung und Verbesserung individueller Fähigkeiten der ProjektmanagerInnen: Förderung europäischen Kulturerbes und Kultur für die Zukunft“



In der erweiterten Landesvorstandssitzung wurde Heinz Kulovits von GÖD-Vorsitzendem Norbert Schnedl und seinem Stellvertreter Hannes Gruber offiziell verabschiedet.



Der neue Vorsitzende der GÖD Burgenland Manuel Sulyok (li.) mit dem ehemaligen Vorsitzenden Heinz Kulovits.

GÖD Burgenland FEIERLICHE VERABSCHIEDUNG

Der Vorsitzende der GÖD Burgenland trat mit 1. Oktober 2020 seine Pension an. Heinz Kulovits war über 40 Jahre Betriebsrat und hat 31 Jahre als Vorsitzender im Zentralbetriebsrat die Interessen der Bediensteten in den burgenländischen Krankenanstalten erfolgreich vertreten. Ab 1985 war er in den verschiedensten Gremien der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst landes- und bundesweit tätig. 16 Jahre lang stand er an der Spitze der GÖD Burgenland und bekleidete sowohl im ÖGB als auch in der Arbeiterkammer Burgenland hohe Funktionen. Heinz Kulovits hat sich über Jahrzehnte mit großem Einsatz als Gewerkschaftsfunktionär einen Namen gemacht. Dabei hat er die Interessen der Kolleginnen und Kollegen nie aus den Augen verloren und vieles für sie bewegt. Sein Motto: Der Mensch und das Gemeinsame stehen im Vordergrund jeglichen Handelns. GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl und GÖD-Vorsitzender-Stv. Hannes Gruber fanden in ihrer Laudatio herzliche Verabschiedungs- sowie Dankesworte und wünschten dem scheidenden Landesvorsitzenden alles Gute für seinen neuen Lebensabschnitt. Als Vorsitzender der GÖD Burgenland wurde einstimmig Manuel Sulyok aus dem Bereich der Gewerkschaft PflichtschullehrerInnen gewählt.

Ruhestand und Neubeginn HOCHGESCHÄTZTE ARBEIT

Kollegin Josefa Pointner verabschiedete sich in den Ruhestand und ist aus allen ihren Funktionen ausgeschieden. Kollegin Doris Fidi wurde als GÖD-Frauenvorsitzende Niederösterreich designiert. Doris Fidi ist am Landes-klinikum Waidhofen/Thaya Stationsleiterin sowie Betriebsratsmitglied und setzt sich für ihre KollegInnen in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen ein.

Josy Pointner war seit 1978 gewählte Personalvertreterin, darüber hinaus seit 1986 auch in der Zentralpersonalvertretung Niederösterreich tätig. Zwei Jahrzehnte war sie in Niederösterreich Vorsitzende der GÖD-Frauen und auch ÖGB-Frauen-Vorsitzende-Stellvertreterin. Kollegin Pointner war es stets ein großes Anliegen, Gewerkschaftspolitisches aus dem Frauenblickwinkel zu betrachten, und sie war maßgeblich am Vorantreiben von wichtigen gewerkschaftlichen Frauenanliegen beteiligt.



Monika Gabriel, GÖD-Vorsitzender-Stv. und Bereichsleiterin der GÖD-Frauen, verabschiedete Josefa Pointner und gratulierte Doris Fidi (re.).

Hörbuch-Tipp

WARUM WIR BEETHOVEN NOCH IMMER BRAUCHEN

Christian Thielemann erzählt davon, wie Beethoven ihn ein Leben lang fasziniert und im Geiste begleitet hat. Es ist das von Grund auf Menschliche an Beethovens Musik, das für Christian Thielemann den Kern ihrer Faszination ausmacht. Der Meisterdirigent, der in die Werkstatt Beethovens geschaut und die Spuren seines Genies gesucht hat, erklärt, warum wir Beethoven noch immer brauchen und welche Schwierigkeiten sich bei ihm für jeden Dirigenten stellen. Er geht der



Größe seiner Symphonien und der Frage nach, wie man Beethovens Musik heute spielen kann.

Christian Thielemann:
Meine Reise zu Beethoven
gelesen von Frank Arnold
Der Audio Verlag
7 h 56 Min., ca. 22 Euro
ISBN 978-3-7424-1754-1
www.der-audio-verlag.de

Podcast-Tipp

FORSCHUNGSFRAGEN HÖRBAR MACHEN

MAKRO MIKRO ist der Podcast der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Die ÖAW ist Österreichs zentrale außeruniversitäre Einrichtung für Wissenschaft und Forschung. Sie hat die gesetzliche Aufgabe, „die Wissenschaft in jeder Hinsicht zu fördern“ und bezeichnet sich selbst als die Stimme der Wissenschaft und den Träger der Forschung.

MAKRO MIKRO macht spannende Forschungsfragen in Interviews, Features und Reportagen hörbar. Podcasterin Julia Grillmayr fragt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der ÖAW nach Details ihrer Forschung sowie den großen Zusammenhängen. Es geht um Himmelskörper und Quantenteilchen, um aktuelle Lebensweisen und vergangene Epochen, um verschiedene Weltregionen und digitale Räume. Neugierige sind bei MAKRO MIKRO richtig!

Der Podcast kann auf www.oeaw.ac.at/makro-mikro gehört – und abonniert werden unter: www.soundcloud.com/makro-mikro.

Fragen und Anregungen senden Sie per Mail an: podcast@oeaw.ac.at



SCHLUSSPUNKT

VERÄNDERUNG

Das Schuljahr 2020/2021 hat begonnen. Es ist vieles, ja sehr vieles anders geworden. Es ist irgendwie nicht zu vergleichen mit früheren Schulzeiten: Masken, Desinfektion, kein Händeschütteln oder Umarmen, kein Gesang im Raum, kaum Feiern. Ja, gibt's denn das? Es ist für unsere Lehrpersonen immens schwierig, es ist für alle Schülerinnen und Schüler besonders schwierig. Man kann jetzt diese Situation verteufeln, verdrängen, verleugnen – oder annehmen. Schon vor 2.500 Jahren hat ein weiser Grieche namens Heraklit gesagt: Das einzig Konstante in unserem Leben ist die Veränderung! War er ein Wahrsager, ein Prophet? Er war ein Philosoph, der mit offenen Augen und Ohren durch die damalige Welt ging, würde ich sagen. Stets gibt und gab es Veränderungen – zum Guten wie zum Schlechten. Wir alle müssen aber immer in die Zukunft schauen. Dabei ist natürlich ein Blick zurück von Vorteil: Er darf aber dort nicht leidvoll und wehmütig hängen bleiben, sondern aus dem Gewesenen sollten wir lernen, dann die richtigen Schlüsse ziehen und die Zukunft (mit-)gestalten. Dann wird jede Veränderung auch ihre positiven Seiten haben, allerdings nicht für Raunzer und Jammerer, sondern für Leute mit Vernunft und einer gehörigen Portion positiver Lebenseinstellung.

HELMUT MOOSLECHNER



GÖD-Mitglieder werben Mitglieder

**WERBEN SIE EIN NEUES GÖD-MITGLIED
UND GEWINNEN SIE WERTVOLLE PREISE WIE ZUM BEISPIEL DIESEN:**

3 Tage/2 Nächte für 2 Personen im Quellenhotel
Heiltherme Bad Waltersdorf

KOSTBAR – GESUNDHEIT. Gesundheit mit Genuss, das ist unsere Stärke. Genießen Sie unser vielfältiges Angebot und die Wohltat unseres heilkräftigen Thermalwassers.

KOSTBAR – FREIRAUM. Unsere weitläufige Anlage mit rund 25.000 m² bietet für jede Herzenslust das passende Angebot.

HIGHLIGHTS: Naturbadeteich, Thermalwasser-Nacktschwimmbecken, Feminarium nur für Damen, Unterwasserfitnessräder, Queenax-Zirkeltraining u.v.m.

