

GÖD



Unterrichtsverwaltung
Aufgaben und Herausforderungen

Homeoffice
So gelingt Arbeiten zu Hause

Sicher geimpft

Alles, was Sie über die Impfung wissen sollten
Die Virologin Dr. Redlberger-Fritz im Interview

kostenfrei und unverbindlich

Erstellen Sie mit uns jetzt
Ihr persönliches **Risikoprofil**.

- > Unsere Beraterinnen und Berater gehen individuell auf Ihre Lebenssituation ein
- > Aufbauend auf Ihren Antworten sowie auf statistischen Datenquellen werden Ihre persönlichen Risiken berechnet
- > Sie erhalten einen Überblick über Ihren aktuellen Versicherungsbedarf
- > Gleichen Sie Ihr bestehendes Versicherungsportfolio mit Ihrem Bedarf ab
- > Sichern Sie Ihre Liebsten ab

Jetzt mit
unseren
BeraterInnen
Ihr Risiko
checken!

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen!

HALTEN SIE DURCH! Das Jahr 2021 hat uns bisher nicht geschont. Neue Virusmutationen, neue Verschärfungen – unsere Belastbarkeit wird weiterhin auf eine harte Probe gestellt. Wir können jedoch sehen, dass die gesetzten Maßnahmen greifen und mittlerweile Impfstoffe zugelassen sind und verabreicht werden. Optimismus ist also durchaus angebracht. Die Tage werden länger, wir gehen der warmen Jahreszeit mit all ihren positiven Aspekten entgegen. Um gesund zu bleiben, heißt es allerdings, die von der Regierung verordneten Maßnahmen zu beachten: Zwei Meter Abstand halten, FFP2-Maske tragen, Hände waschen und Kontakte auf ein Minimum reduzieren. Natürlich haben wir mittlerweile alle genug davon, aber es führt einfach kein Weg daran vorbei.

IMPfung GIBT EINE GUTE PERSPEKTIVE! Die Impfung wird die Situation deutlich verbessern, darüber sind sich alle einig. Auch hier ist Geduld angesagt – jeder weiß um die logistischen Herausforderungen –, aber die Impfung ist in Wahrheit eine große Chance, ein gewisses Maß an Normalität zu erreichen. Daher mein Appell: Lassen wir uns impfen! Vertrauen wir auf die Erfahrung und das Wissen der ExpertInnen. Die besten und erfahrensten Impfstoffentwickler der Welt haben in einer noch nie da gewesenen gemeinsamen Anstrengung diese Vakzine entwickelt. Alle Studien deuten auf eine hohe Wirksamkeit bei geringen Nebenwirkungen hin. Das Risiko-Nutzen-Verhältnis spricht eindeutig für die Impfungen.

HALTEN WIR ZUSAMMEN! Keine Frage, es wird derzeit jedem von uns viel abverlangt, die Pandemie bedeutet für uns alle einen Grenzgang im wahrsten Sinn des Wortes. Aber wie sagte der deutsche Schriftsteller Kurt Tucholsky? „Wir sind stark, wenn wir zusammenhalten: die Starken und Schwachen, die Jungen und Alten.“ Alle unsere Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst geben angesichts der mehr als herausfordernden Situation ihr Bestes. In vielen Bereichen wird seit Monaten rund um die Uhr zur Bekämpfung der Pandemie gearbeitet. Und das unter schwierigsten Bedingungen.

Ich danke allen Kolleginnen und Kollegen für ihren großartigen Einsatz in diesen schwierigen Zeiten. Gemeinsam werden wir es schaffen!



NORBERT SCHNEDL
Vorsitzender



INHALT

KOLUMNE	33
SOCIAL MEDIA	36
GÖD-VORTEILE	38
STARK. WEIBLICH	39
RECHT	40
BV 22 PENSIONISTEN	44
BV2	48
BVAEB	49
PANORAMA	50

FOTOS: ANDI BRÜCKNER, MEDUNI WIEN / FELICITAS MATERN, ANILAKKUS / ISTOCK, ILLUSTRATION: ELENAB / ISTOCK - COVERILLUSTRATION: BENEDIKT KOBEL / PICTUREDESK.COM



41.434 Mitglieder
halten seit mehr als
40 Jahren
der GÖD die Treue



6 Titelgeschichte Unterrichtsverwaltung

Die Unterrichtsverwaltung sorgt für die Rahmenbedingungen, damit Unterricht stattfinden kann. In der Reportage von „GÖD aktuell“ werden jene sichtbar, die oftmals im Hintergrund für einen reibungslosen Ablauf sorgen.

IMPRESSUM „GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell“ ist das MitgliederMagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 76. 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.: 01/534 54, 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.



OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger. Einziger Gesellschafter: Bildungs- und Presseverein der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den 17. Bundeskongress der GÖD) festgehalten sind.



INTERVIEW 18

DNA, Mutationen und Tests

Die Virologin Dr.ⁱⁿ Monika Redlberger-Fritz im Gespräch mit „GÖD aktuell“.

CORONA 21

Sicher geimpft

Alles, was Sie über die Impfung gegen Covid-19 wissen sollten.

SCHWERPUNKT 24

Homeoffice

Die ExpertInnen der GÖD berichten über die rechtlichen Rahmenbedingungen, Teamwork und virtuelle Meetings sowie über eine Studie zu Homeoffice und Präsenzkultur im Öffentlichen Dienst.

SERVICE 34

Gewerkschaftsorgane

Vom Betriebsausschuss zum Bundeskongress: Die Bedeutung und Bildung gewerkschaftlicher Organe in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.



18



42

24



Kein Unterricht ohne



Das Team der Unterrichtsverwaltung des BG | BRG Purkersdorf. Die Corona-Pandemie war nur das Brennglas für einen Trend, der bereits lange da ist: Die Unterrichtsverwaltung begleitet, anstatt zu verwalten.

Dr. Nadja NEGEDLY, Schulärztin (rechts mit Stethoskop):

„Ich sehe mich als erste Anlaufstelle, wo Kinder und Jugendliche ohne Beisein von Erwachsenen mit einer Ärztin über ihre Gesundheit sprechen und sich informieren können.“

Unterrichtsverwaltung

Rund 137.500 Personen sind österreichweit im Einsatz, um junge Generationen auf das Leben vorzubereiten und ihnen das Rüstzeug als selbstbestimmte Mitglieder unserer demokratischen Gesellschaft mitzugeben. Etwa 130.000 Personen davon sind Pädagoginnen und Pädagogen, aber die anderen 7.500 sind außerhalb der Klassenzimmer tätig. Diese relativ kleine Gruppe, im Vergleich zum Lehrpersonal, sorgt für die Rahmenbedingungen, damit Unterricht stattfinden kann; für die Infrastruktur, die Administration oder die schulärztliche Versorgung, kurz: die Unterrichtsverwaltung.

VON MAG.^a VIKTORIA ANTREY

Ziemlich bunt ist die Unterrichtsverwaltung, vereint sie doch die unterschiedlichsten Berufsgruppen: Von der Schulwartin, dem Schulwart, der Haustechnik, der IT-Systembetreuung, dem Administrationspersonal über die Schulleitung, die Schulärztinnen, Schulärzte, die Schulpsychologinnen oder Schulpsychologen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bildungsdirektionen und im Ministerium bis hin zur Sektionschefin sorgen sie alle für optimale Rahmenbedingungen des Unterrichts und für die bestmögliche Begleitung junger Menschen.

Hofrat Johann Pauxberger, Vorsitzender des Zentralausschusses und der Bundesvertretung Unterrichtsverwaltung in der GÖD, sieht in dieser Vielfalt der Kolleginnen und Kollegen mehr Inspiration als Herausforderung, denn sie bringt eine große Themenbreite und unterschiedlichste Bedürfnisse mit sich. Hinzu kommt die Installation der Bildungsdirektionen mit Anfang 2019 als erste Hybridbehörde aus Bund und Land. Auf Grundlage des Bildungsdirektionseinrichtungsgesetzes wurden die Landes- und Stadtschulräte und der Stadtschulrat für Wien durch diese neue Struktur ersetzt. Die Umsetzung der Hybridbehörden ergab jedoch zusätzliche Problemfelder für die Personalvertretung. Zum einen waren da die unterschiedlichen Dienstrechts- und Besoldungssysteme zwischen Bundes- und Landesbediensteten, die nun gemeinsam in den Bildungsdirektionen arbeiten. Zum anderen gab es ein Platzproblem in den bestehenden Büros, als über hundert neue Kolleginnen und Kollegen eingezogen sind. „Aber das wurde weitgehend gelöst“, resümiert Pauxberger die Einführungsphase.

Ebenso hat die Corona-Pandemie auch in der Unterrichtsverwaltung förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen aufgezeigt. „Besonders erfreulich war die in diesem herausfordernden Jahr von uns bewiesene Flexibilität und das Verständnis für Maßnahmen, die oft sehr rasch umgesetzt werden mussten“, freut sich der Zentralausschuss-Vorsitzende Pauxberger über den Teamgeist. Die erwiesene Flexibilität beinhaltet ebenso die Bereitschaft, Aufgaben zu übernehmen, die nicht Inhalt der Arbeitsplatzbeschreibung sind, sowie konstruktive, situationsorientierte Lösungsfindung. „Dies wurde nicht nur von Bildungsminister Faßmann, sondern auch von Lehrerseite anerkennend betont“, zeigt sich Vorsitzender Pauxberger erfreut.

Bei allen erfreulichen Ergebnissen hat die Pandemie jedoch auch in der Unterrichtsverwaltung Raum für Verbesserungen aufgezeigt. „Wir müssen hier noch viel lernen“, sagt Johann Pauxberger etwa mit Blick auf die Regelungen für das Nichterscheinen am Arbeitsplatz während der Lockdowns. „Die durchaus gerechtfertigten unterschiedlichen Vorgangsweisen bei den verschiedenen Dienststellen und Berufsgruppen sorgten manchmal für Ärger unter den Kolleginnen und Kollegen“, beschreibt Pauxberger die Stimmung. Was über dieses Verständnis hinaus zu lernen ist, ist der Umgang mit dem Homeoffice, wie z. B. die ständige Erreichbarkeit oder das Verschwimmen der Grenzen zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen.

Eine Krise wird zum Brennglas

Krisen wirken wie ein Brennglas für Effizienz oder Mängel. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der



*DR. CHRISTINE SCHOLZ,
Schulärztin: „Die Kinder
und Jugendlichen lie-
gen mir in ihrer Gesamt-
heit – Körper, Psyche,
Seele – besonders am
Herzen.“*

Unterrichtsverwaltung, vom Ministerium über die Bildungsdirektionen bis zu den Schulen, müssen äußerste Flexibilität und rasche Umsetzungsfähigkeit beweisen, während sie gleichzeitig selbst vor großen Ungewissheiten stehen. Und die jungen Bildungsdirektionen als erste Hybridbehörden von Bund und Land wurden mitten in ihrer Einarbeitungsphase zu zentralen Krisenmanagern.

Bildungserfolg – eine große Verantwortung

„Das Bildungsministerium ist verantwortlich dafür, dass 1,1 Millionen Schülerinnen und Schüler einen Bildungserfolg haben“, bringt es Mag.^a Margareta Scheuringer, Sektionschefin der Sektion II im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, auf den Punkt. Die Corona-Pandemie macht diese große Verantwortung aktuell turbu-

lent, einen ganz normalen Arbeitstag gibt es im Ministerium derzeit nicht. Die Arbeit ist geprägt von laufenden Abstimmungen mit dem Gesundheitsministerium einerseits und den Bildungsdirektionen andererseits.

Mit der Bildungsreform wurde die größte Veränderung in der Verwaltung des Schulsystems geschaffen. Die Bildungsdirektion ist somit die neue Verwaltungsbehörde für den gesamten Schulbereich. Die Steuerung dieser Behörde erfolgt über das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). „Die aktuelle Krise hat uns den Wert der Bildungsreform und der geschaffenen klaren Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen nochmals vor Augen geführt“, berichtet Scheuringer. Die enge Zusammenarbeit mit dem Führungstrio in den Bildungsdirektionen, beste-

hend aus der Bildungsdirektorin, dem Bildungsdi- rektor und den ihnen organisatorisch unmittelbar unterstellten Leitungen des Präsidialbereichs sowie des Bereichs Pädagogischer Dienst, prägt den Alltag im Ministerium.

„Auf Ministeriumsebene haben wir es in den ver- gangenen Jahren geschafft, unsere Aufgaben zu bündeln und zu fokussieren. Das Thema Digitalisie- rung ist ein sehr wichtiges und bringt noch einige Herausforderungen mit sich“, erzählt die Sektions- chefin. Die Behörden wurden erst vor zwei Jahren eingerichtet. Neue Aufgaben und die Verankerung der Bildungsregionen für eine effektive Steuerung der Bildungswege unserer Schülerinnen und Schü- ler müssen sich erst setzen. Dafür wurden von den Bildungsdirektionen Entwicklungsprozesse initiiert. Die bereits erwähnten schnelleren Kommunika- tions- und Entscheidungsprozesse sind bereits jetzt ein sichtbarer Vorteil dieser Veränderung.

Die pandemiebedingte Umstellung des Schul- und Hochschulbetriebs auf Distance-Learning-Formate, der – wo möglich – Verwaltungsbetrieb im Home- office und die Geschwindigkeit, Maßnahmen in die Fläche zu bringen, um nur einige Beispiele zu nennen, haben gezeigt, wie beweglich doch der große Apparat Bildungsverwaltung ist. Scheuringer betont: „Gemeinsam an einem Strang, eng abgestimmt zu ziehen zeigt, was in Krisenzeiten rasch und unkompliziert bewältigt werden kann. Lehrerinnen, Lehrer und Schulleitungen haben in dieser Zeit großartige Arbeit geleistet und gezeigt, wie flexibel sie sich auf geänderte Rahmenbedingungen einstellen.“

Mit der Umsetzung der Maßnahmen in der Bewälti- gung der Corona-Pandemie wurde freilich auch im Ministerium Neuland betreten. „Wir agieren in Be- reichen, die bis dato von anderen Playern bespielt worden sind. Um hier Beispiele zu nennen: Gur- gelstudie, Zusammenarbeit mit den Gesundheits-

behörden in der Abklärung von Verdachtsfällen, Massentestungen. Die Herausforderung, das sage ich ganz offen, ist, mit den engen Rahmenbedin- gungen in Pandemiezeiten das Auslangen zu fin- den. Wir merken jetzt, dass viele Dinge zu sehr im Detail geregelt wurden und somit wenig bis keinen Gestaltungsspielraum zulassen – auf eine Pandemie wurde das Schulsystem in den vergangenen Jahren nicht vorbereitet. Als konkretes Beispiel kann man hier z.B. das Schularztssystem nennen“, so Sekti- onschefin Scheuringer.

Ganz neue Initiativen ergaben sich also durch die Pandemie, andere wiederum wurden beschleu- nigt, wie etwa die Digitalisierung der Schulen. Die schulstandortspezifischen Digitalisierungskonzepte stützen sich auf die Umsetzung des 8-Punkte-Plans. Dazu zählt nicht nur der Ausbau der schulischen Ba- sis-IT-Infrastruktur und die Verteilung der digitalen Endgeräte für Schülerinnen und Schüler, sondern die Unterstützung von Schulleitungen zur Umset- zung der digitalen Schule.

Daher ist für Mag.^a Margarete Scheuringer die Cor- ona-Pandemie dahingehend eine Chance, aufzuzei- gen, dass die Bildungsverwaltung innerhalb kurzer Zeit Meilensteine umsetzen kann und der Behörden- apparat wendiger ist, als man annehmen möchte. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind enorm mit der Bewältigung dieser Krise gefordert, aber es zeigt sich auch, dass die Unterrichtsverwaltung an der einen oder anderen Ecke ein wenig entstaubt wird“, resümiert Scheuringer und ergänzt: „Natür- lich zeigt die Krise Modernisierungsbedarfe auf. Für den Modernisierungsschub in der Digitalisierung ist sicherlich die Krise ein wesentlicher Faktor!“

Die Bildungsdirektionen in der Praxis

Als besonders effizient beschreibt Dr. Reinhold Raffler, Präsidialleiter der Bildungsdirektion Tirol,



„Wir bewiesen in der Krise Flexibilität, Verständnis für Maßnahmen, die rasch umgesetzt werden mussten, und die Bereitschaft, Aufgaben zu übernehmen, die nicht Inhalt der Arbeitsplatzbeschreibung sind, sowie konstruktive, situationsorientierte Lösungsfindung.“

JOHANN PAUXBERGER, Vorsitzender des Zentralausschusses und der Bundesvertretung Unterrichtsverwaltung in der GÖD

die Arbeit der Hybridbehörden: „Die Bewältigung der Folgen der Pandemie im Schulbereich in der Organisationsstruktur, wie sie vor der Errichtung der Bildungsdirektionen bestanden hatte, wäre ungleich schwieriger und mit mehr Reibungsverlusten verbunden gewesen, als dies jetzt der Fall ist.“

Dr. Reinhold Raffler ist Jurist und seit 2018 Präsidialleiter der Bildungsdirektion für Tirol. Davor war er über 12 Jahre als Landesschulratsdirektor des Landesschulrates für Tirol tätig. Der Zuständigkeitsbereich des Präsidialbereiches umfasst den Inneren Dienst mit Personal, Organisation und die EDV, Budget, Bundes- und Landes-LehrerInnenpersonalangelegenheiten, rechtliche Angelegenheiten, den schulärztlichen und schulpsychologischen Dienst und schließlich die Stellvertretung des Bildungsdirektors. „Wir können als Bildungsdirektion nur gut

arbeiten, wenn wir als Team gut sind. Daher ist es mir besonders wichtig, mit dem Bildungsdirektor und dem Leiter des Pädagogischen Dienstes gut abgestimmt und eng zusammenzuarbeiten. Dies gilt auch für alle Abteilungsleitungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Präsidialbereich“, betont Dr. Raffler im Hinblick auf die sehr unterschiedlichen Aufgaben.

Aus Tiroler Sicht ist, so Dr. Raffler, die Zusammenführung von Bundes- und Landesagenden in einer gemeinsamen Hybridbehörde sehr gut gelaufen. Ein organisatorisches Thema war für den Präsidialleiter, „dass die Schulverwaltungen von Bund und Land bis zur Implementierung der Bildungsdirektion vollkommen getrennt waren. In einigen anderen Bundesländern gab es hingegen vorher eine Übertragung der Personalverwaltung der Landeslehre-

SABINA TATZL, Sekretärin:

„Ich schätze meine abwechslungsreiche, nie eintönige Tätigkeit, bei der ich mit vielen Menschen – SchülerInnen, KollegInnen, Eltern – zu tun habe.“



„Die aktuelle Krise hat uns den Wert der Bildungsreform und der geschaffenen klaren Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen nochmals vor Augen geführt.“

MAG.^a MARGARETA SCHEURINGER, Leiterin der Sektion II im BMBWF (Personalentwicklung, Pädagogische Hochschulen, Schulerhaltung und Legistik)



rinnen an den damaligen Landesschulrat für Tirol als Bundesbehörde. Besonders erfreulich ist, dass sich inzwischen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsdirektion nicht mehr primär als Bundes- oder Landesangestellte, sondern als solche der Bildungsdirektion fühlen. Herausforderungen waren eher hinsichtlich der Infrastruktur zu finden, wie etwa bei der Zusammenführung der ehemaligen Bildungsabteilung des Landes Tirol und des ehemaligen Landesschulrates Tirol in gemeinsame Büroräumlichkeiten oder die Vereinheitlichung der unterschiedlichen EDV-Systeme.

Letzteres ist noch eine große Aufgabe. Dazu gehören die Implementierung eines einheitlichen ELAK-Systems sowie eine einheitliche Bewerbungsplattform für alle ausgeschriebenen Lehrerinnen- und Lehrerdienstposten. Darüber hinaus steht die Umstellung der Abrechnung der Landeslehrerinnen und Landeslehrer auf die Software SAP an.

Vor diesem Hintergrund haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsdirektionen mit der Corona-Pandemie große Flexibilität und Einsatzbereitschaft beweisen müssen. „Die aktuelle Corona-Krise hat in vielen Bereichen den Arbeitsalltag vollkommen verändert, wobei sich unser Grundauftrag, bestmögliche Rahmenbedingungen für die Schulen

sicherzustellen, nicht geändert hat“, sagt Dr. Raffler. Allein rein strukturell wurde die Erfüllung dieses Grundauftrages erschwert, da größtenteils aus dem Homeoffice gearbeitet werden musste. „Dazu kommt, dass wir plötzlich mit vollkommen neuen Aufgabenstellungen konfrontiert wurden, die nicht zum Kernbereich der Bildungsverwaltung gehören“, nennt der Präsidialleiter etwa die Bestellung und Verteilung von Desinfektionsmitteln, Mund-Nasen-Schutz und FFP2-Masken, die Organisation von Gurgeltests und Antigentests an den Schulen, die Organisation einer Grippeimpfung für das Schulpersonal, die Installierung von mobilen Ärzteteams zur Covid-19-Verdachtsfallabklärung an Schulen und die Implementierung einer eigenen Leitstelle, welche diese Einsätze koordiniert, und nicht zuletzt die Errichtung und den Betrieb einer Hotline. 6.300 Anfragen wurden alleine seit September 2020 an die eigens eingerichtete Krisen-E-Mail-Adresse gerichtet und bearbeitet. Dies auch außerhalb der Bürozeiten am Abend und an Wochenenden. „In diesem Zusammenhang richte ich ein großes Dankeschön an die Adresse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ohne deren Einsatz und Flexibilität das alles nicht zu bewältigen wäre“, ist Dr. Reinhold Raffler wichtig zu betonen.



„Wir können als Bildungsdirektion nur gut arbeiten, wenn wir als Team gut sind. Daher ist es mir besonders wichtig, mit dem Bildungsdirektor, dem Leiter des Pädagogischen Dienstes, allen Abteilungsleitungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut abgestimmt zusammenzuarbeiten.“

DR. REINHOLD RAFFLER, Präsidialbereichsleiter Bildungsdirektion Tirol

Unterrichtsverwaltung mit Hands-on-Mentalität

Das Brennglas Corona-Pandemie bestärkt Robert Kugler, seit 2010 Vorsitzender der Landesvertretung Unterrichtsverwaltung der GÖD Niederösterreich und seit 2013 Vorsitzender des Fachausschusses sowie Mitglied des Zentralausschusses, in seiner Forderung nach einem Personalreservepool in der Unterrichtsverwaltung. Schulwarte etwa haben eine riesige zusätzliche Aufgabe mit der Durchführung der Corona-Hygienemaßnahmen am Schultor. Dies ist einerseits eine große Verantwortung, andererseits eine große Gefahr für sie selbst, denn Corona hat die Kolleginnen und Kollegen dazu gebracht, über ihren Gesundheitszustand offen zu sprechen. Dabei hat sich herausgestellt, dass viele von ihnen in der Risikogruppe sind. „Es gab Schulen, wo deswegen die Schulleitung an der Tür stand“, weiß Kugler zu berichten. „Da wurde uns bewusst, wie dringend ein Personalreservepool seitens des Ministeriums nötig wäre, denn Schulwarte oder IT-Betreuer können kein Homeoffice machen, sie müssen sich dem Risiko aussetzen“, unterstreicht er das Problem, das sich gleichzeitig hinsichtlich eines krankheitsbedingten Ausfalls dieser wichtigen Funktionen auswirkt. Da gerade jetzt ohnehin viele Arbeitsplätze geschaffen werden müssen und in der Unterrichtsverwaltung dringender Bedarf ist, findet Kugler es einen guten Lösungsvorschlag, diese Planstellen zu budgetieren.

Ein weiteres Thema ist das technische Personal. Beim Personalausstattungs-schlüssel kommt es auf die Größe und auf den Typ der Schule an. Mehrere kleinere Schulen werden von einer einzigen Technikerin oder einem einzigen Techniker betreut. „Es war nicht klar, ob sie im Lockdown von Schule zu Schule fahren dürfen oder nicht“, bemerkt Kugler. Zudem war in den letzten Monaten die fortlaufen-

de Umsetzung des Bildungseinrichtungsgesetzes erschwert. Es musste darauf geachtet werden, dass nun niemand schlechtergestellt wurde, so Kugler: „Im Landesstrang ist die Landeshauptfrau die Chefin und im Bundesstrang ist es der Minister. Es ist die Kunst für die Leiterin, den Leiter, das Gute im Landesdienstrecht und das Gute im Bundesdienstrecht unter einen Hut in der Mischbehörde zu bringen.“ Diese Zusammenarbeit wirke auf die Schulpartner genauso wie auf die Landespolitik, sagt Kugler, und: „Früher wurden nur die Pädagoginnen und Pädagogen gesehen, wir haben es aber geschafft, dass jetzt auch die Unterrichtsverwaltung Geltung hat. In diesem Zusammenhang haben wir durchgesetzt, dass es jetzt Wertschätzung nicht nur in Form von Dank und Anerkennung, sondern auch von Entgelt gibt.“

Ähnliche Erfahrungen kommen aus dem Burgenland. Oswald Hager betreut 23 Dienststellen als Personalvertreter, seit 20 Jahren ist er in der Landesleitung und in der zweiten Periode Vorsitzender derselben. „Die Personalvertretung der Unterrichtsverwaltung hat eine ganz wichtige Funktion, denn einerseits sind wir Sprachrohr für die Kolleginnen und Kollegen und andererseits versorgen wir sie mit Informationen“, fasst Hager sein Engagement zusammen. Die Implementierung der Bildungsdirektionen im Burgenland ist laut Oswald Hager sehr ruhig verlaufen. Bedenken, dass man das Unterrichtsverwaltungspersonal vergisst und man sie einfach austauscht, sollten sich nicht bewahrheiten.

Als Oberschulwart kennt er die Anliegen seiner Kolleginnen und Kollegen und weiß um die Wichtigkeit dieser heterogenen Gruppe nicht nur in Zeiten einer Pandemie. Hager beginnt seinen Arbeitstag mit einem Rundgang im Schulzentrum BORG-HBLA Güssing. In der Corona-Pandemie kontrolliert er dabei



„Die Personalvertretung der Unterrichtsverwaltung hat eine ganz wichtige Funktion, denn einerseits sind wir Sprachrohr für die Kolleginnen und Kollegen und andererseits versorgen wir sie mit Informationen.“

OSWALD HAGER, Landesleitungsvorsitzender
Unterrichtsverwaltung GÖD Burgenland



GABRIELE RATH, Sekretärin/Rechnungsführerin: „Auch Schule kann nur mit funktionierender Drehscheibe Verwaltung gut laufen. Dank unserem eingespielten Team meistern wir jede Herausforderung.“

den Vorrat an Mund-Nasen-Schutz und Desinfektionsmittel für die Schülerinnen und Schüler. Postgänge, Besorgung von Reinigungsmitteln und, wenn kein Reinigungspersonal da ist, selbst einen Mopp in die Hand nehmen: „Ein toller Job! Sehr umfangreich und nie gleich. Als Schulwart bist du Bindeglied zur Bevölkerung.“

Zusätzlich zu seinem ohnehin schon umfangreichen Portfolio hat das Coronavirus auch Oswald Hager, wie so vielen anderen in der Unterrichtsverwaltung, ein Repertoire an zusätzlichen Aufgaben beschert. So musste etwa die Hälfte der Tische aus den Klassen geräumt und gelagert werden. Und am Beginn der Pandemie hieß es schnell handeln: „Bis wir das erste Desinfektionsmittel bekommen haben, konnten wir zumindest für den Eigenschutz reagieren, weil wir als HBLA Vorräte an Desinfektionsmitteln

in der Küche hatten. Die erste Zeit war schon eine große Herausforderung.“

Landesleitungsvorsitzender Oswald Hager ist sehr froh, in der Personalvertretung mitzuarbeiten. Er organisiert Schulungskurse für die Personalvertretung und freut sich, dass es ihm damit auch gelungen ist, Freundschaften den Weg bereitet zu haben. Mag.^a Andrea Knöbl, Landesleitungsvorsitzende Unterrichtsverwaltung und Fachausschuss-Mitglied Steiermark, ist seit über 35 Jahren in der Rechnungsführung an einer Bundesschulstandortgemeinschaft tätig. Seit Anfang an ist sie in der Gewerkschaft aktiv, weil Solidarität für die Steierin selbstverständlich ist. Die Leitung hat sie im August 2020 übernommen. Als Leiterin stützt sie sich auf ein erfahrenes, breit aufgestelltes Team, was einen guten Informationsfluss zu den Kolleginnen

und Kollegen vor Ort ermöglicht, wie sie sagt. Inhaltlich befasst sich Knöbl mit ähnlichen Themen, denen wir auch in Niederösterreich begegnen, wie etwa der Nachjustierung des Personalausstattungs-schlüssels und der temporären Doppelbesetzung bei Schlüsselstellen zwecks Einschulung bei Dienst-nachfolgen. Drittens spricht sich Mag.^a Andrea Knöbl für die Abschaffung der Rechnungsaufteilungen an Schulstandortgemeinschaften aus: „Ein Vorgang, der nicht notwendig wäre, wenn hausverwaltende Schulen das Budget hierfür zugewiesen bekämen. Ich spreche hier – aus eigener Erfahrung – im Schnitt von mehr als 200 Rechnungen jährlich, die nach Erledigung drei weiteren Direktionen in Rechnung gestellt werden, damit die hausverwaltende Schule ihre Budgetmittel wiedererhält.“ Viertens sieht Knöbl die Wertigkeit, Einstufung und Arbeitsplatz-

beschreibung der Schulwartinnen und Schulwarte als überholt an. Das Aufgabengebiet hat sich stark erweitert und ist komplexer geworden, Stichwort digitalisierte Haustechnik oder Brandschutz. Und fünftens ist auch in der Steiermark die Eigenreinigung an Schulen ein großes Thema.

„Eine Herausforderung für mich als Landesleitungs-vorsitzende in Zeiten der Pandemie war die Durchführung von zwei Schulungskursen. Mit Unterstützung meines Teams in der Landesleitung und den disziplinierten KursteilnehmerInnen konnten wir im Oktober 2020 Kenntnisse zur Personalvertretung, Informationen zur Gewerkschaft und Persönlichkeitsbildung vermitteln“, freut sich Andrea Knöbl. Als Mitarbeiterin in der hausverwaltenden Direktion beginnt ihr Arbeitstag mit dem Erkundigen beim Hausverwalter und Schulwart, ob es etwas Beson-

*MONIKA BRANDL,
Sekretärin/Rechnungs-
führerin: „Ich freue mich,
wenn wieder mehr Leben
in das Schulgebäude
einkehrt.“*





„Die Wertigkeit, Einstufung und Arbeitsplatzbeschreibung der Schulwartinnen und Schulwarte ist überholt. Das Aufgabengebiet hat sich stark erweitert und ist komplexer geworden.“

MAG.ª ANDREA KNÖBL, Landesleitungsvorsitzende
Unterrichtsverwaltung GÖD Steiermark und Fachausschuss-Mitglied

deres gibt und ob Krank- oder Gesundheitsmeldungen des Personals eingegangen sind. Sie ist erste Ansprechperson der Schulleiterin und kann sie mit den notwendigen Informationen versorgen. „Ich arbeite die Mails ab, versuche, was geht, gleich zu bearbeiten. Oft werden Statistiken gefordert, sind Eingaben im Schulverwaltungsprogramm (Sokrates) notwendig oder auch Anfragen betreffend Anmeldung an unserer Schule oder aktuell zum digitalen Tag der offenen Tür“, schildert Knöbl. Danach folgt die Buchhaltung, unterbrochen von Telefonanrufen, SchülerInnen-, LehrerInnen- und Elternanfragen. Parallel dazu dem Verwaltungspraktikanten Abläufe zeigen und seine durchgeführten Arbeiten überprüfen.

Neu ist für die Vorsitzende nun, dass zum Berufsalltag an der Schule Anrufe oder Mailanfragen betreffend Gewerkschaft einlangen: „Ich bemühe mich, die Anfragen möglichst rasch zu beantworten. Das ist oft auch ein persönlicher Spagat im laufenden Berufsalltag. Was mir hier sehr hilft, ist ein gutes Arbeitsklima und das Wohlwollen meiner Schulleiterin.“

Wie sich das letzte Jahr in der Steiermark gestaltet hat, kann Mag.ª Andrea Knöbl aus Sicht der Schule wie auch der Landesleitung schildern. Während

des ersten Lockdowns waren SchulleiterInnen wie Verwaltungsbedienstete an den Schulen vor Ort. Andere Sekretariatskräfte haben im Homeoffice gearbeitet. „Es ist den Kolleginnen und Kollegen persönlich ein Anliegen, dass ‚ihre‘ Schule gut funktioniert“, stellt Knöbl fest. Wie wichtig die ständige Anwesenheit eines Schulwarts oder Hausarbeiters an einer Schule ist, zeigte ein Wasserrohrbruch Ende März 2020. Ohne die ständigen Kontrollen des diensthabenden Personals wäre ein enormer Schaden entstanden.

Unterrichtsverwaltung verwaltet nicht nur, sie begleitet auch

Was Unterrichtsverwaltung alles ist und leistet, sieht man am deutlichsten an einer AHS-Langform. Hofrätin Mag.ª Irene Ille ist Direktorin des Gymnasiums BG/BRG Purkersdorf seit dessen Gründung im Jahr 1996 und weiß, was die Unterrichtsverwaltung für die Kinder, Jugendlichen, ihre Familien und Lehrpersonen leistet. Schulwarte seien etwa nicht nur gefordert beim Herrichten für die vielen Veranstaltungen im Haus, sondern sind darüber hinaus erste Ansprechpersonen für die Gäste und damit die Visitenkarte einer Schule, wie es die Direktorin bezeichnet. Schulärztinnen und Schulärzte wieder-

„Pädagogische Arbeiten vernetzen sich oft mit Verwaltungsaufgaben und das ergibt einen sehr komplexen Tätigkeitsbereich für das Personal der Schulverwaltung.“

MAG.ª IRENE ILLE, Direktorin des BG/BRG Purkersdorf





*RICHARD GRÖBER, Schulwart:
„Ich mag die Herausforderung, alles in stand zu halten, und kann mich dabei auch kreativ betätigen.“*

um erkennen anhand von Symptomen wie Kopfschmerzen oft die wahre Ursache, wie etwa psychische Belastungen. In einer AHS-Langform begleiten sie Kinder acht Jahre lang und können so die Entwicklung der Kinder und ihrer Familien miterleben. „Die Eltern wenden sich auch an die Schulärztinnen und -ärzte oder an die Sekretärinnen. Auch Schulwarte bemerken, wenn ein Schüler traurig im Eck sitzt. Das alles ist Schule, das alles ist Alltag in der Unterrichtsverwaltung, steht aber in keiner Dienststellenbeschreibung“, erzählt die Direktorin. Weiter beobachtet die Schulleiterin eine ständige Zunahme an Anforderungen an das administrative Personal. Digitale Herausforderungen werden immer komplexer und so müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder geschult werden, wie etwa bei der Umstellung auf SAP oder Sokrates. Au-

ßerdem müssen und sollen Schulen Öffentlichkeitsarbeit machen und dabei sind abermals die Sekretärinnen in einer zentralen Position. „Pädagogische Arbeiten vernetzen sich oft mit Verwaltungsaufgaben und das ergibt einen sehr komplexen Tätigkeitsbereich für das Personal der Schulverwaltung“, führt Mag.^a Ille aus.

In der Corona-Pandemie ist aktuell vieles nicht mehr planbar – „das haben wir immer so gemacht“ gibt es nicht mehr. Vom Verwaltungspersonal wird hohe Flexibilität gefordert. Eltern und Kinder sind verunsichert und brauchen Unterstützung mit einer positiven Grundhaltung. Daher ist es wichtig, erreichbar zu sein: „Für die Schulärztinnen ist die Situation besonders schwer, denn sie müssen viele medizinische Fragen beantworten, obwohl die notwendigen Informationen oft noch nicht vollständig

sind.“ Oder ein Beispiel aus dem Alltag: Eine ganze Klasse muss in Quarantäne, die Schulwarte unterstützen das Abholen der Schulsachen und gefährden sich dabei selbst. „Das Verwaltungspersonal an der Schule ist akut gefährdet, an Covid-19 zu erkranken, da der Kontakt mit vielen Menschen gegeben ist“, macht die Direktorin aufmerksam und betont: „Für die Schule wäre es eine Katastrophe, wenn auch nur einer ausfällt.“ Deshalb mit Nachdruck: „Hut ab vor dem Verwaltungspersonal, denn der Alltag läuft trotzdem weiter, aber nun sind viele zusätzliche Aufgaben und Herausforderungen zu meistern.“

Am Gymnasium Purkersdorf sind zwei Schulärztinnen, drei Halbtagssekretärinnen, ein Schulwart und ein Hilfsschulwart im Einsatz. Seit der Gründung der Schule 1996 ist eine Firma mit der Reinigung beauftragt. Die Auslagerung der Reinigung funktioniert nach der Erfahrung der Schulleiterin nur dann gut, wenn die Firma verlässlich ist und sich das Reinigungsteam mit der Schule identifiziert. In ihrem Fall besteht ein sehr guter Draht zu diesem Team, vor allem deshalb, weil die Damen von Anfang an dieselben sind. „Nur die Stunden, die im BBG Vertrag für Bundesschulen ausverhandelt wurden, sind viel zu wenig, um die Schule gründlich zu reinigen. Das geht nur zum Teil, weil das Personal mehr macht, als es laut Vertrag müsste“, räumt Direktorin Ille ein, „wir arrangieren uns gut und arbeiten effizient zusammen. Eine jährliche Fensterreinigung ist im dafür vorgesehen Budgetrahmen nicht zu finanzieren.“ Von der Personalvertretung fühlt sich die studierte Mathematikerin und Physikerin gut informiert. Gerade bei der Gründung des Gymnasiums und der Expositur sei die Zusammenarbeit sehr fruchtbringend gewesen. Der harmonische Umgang innerhalb des gesamten Teams mache die Qualität von Schule aus. Was aber ein Thema für die Direktorin ist, sind die bereits erwähnten Anforderungen an

die Administration. Was die Sekretärinnen können müssen, ist ihrer Meinung nach schon B-Variante: „Die Einstufung des Verdienstes ist viel zu niedrig – Sekretärinnen sind heutzutage für viel mehr als Aktenablage und Telefon zuständig.“ Da zählt sie auf: Pflegen internationaler Kontakte, damit einhergehend Fremdsprachenkenntnisse oder die Digitalisierung. „In dieser Hinsicht ist es mir sehr wichtig, dass die Personalvertretung weiter aktiv bleibt, damit diese Funktionen aufgewertet werden, denn die Besoldung beruht noch auf der Basis einer Zeit, wo es das alles noch nicht gab“, zeigt Ille auf.

Letztlich ist Irene Ille nicht nur mit der Beratung und Unterstützung durch die Personalvertretung zufrieden, sondern findet auch, dass die neuen Bildungsdirektionen mit den Schulen ein gut eingespieltes Team sind. „Ein System ist nur so gut wie die Personen, die darin arbeiten. Anfangs wusste man nicht recht, wer wofür zuständig ist, doch mit dem gut geschulten Personal in den Behörden funktioniert die Zusammenarbeit mittlerweile sehr gut“, erzählt Ille.

Unterrichtsverwaltung in Progress

Hofrat Johann Pauxberger, Vorsitzender des Zentralkomitees BV3 Unterrichtsverwaltung, Präsidi-alleiter Dr. Reinhold Raffler in der Bildungsdirektion Tirol, die LL3-Vorsitzenden Robert Kugler in Niederösterreich, Oswald Hager im Burgenland sowie Mag.^a Andrea Knöbl in der Steiermark, Direktorin Hofrätin Mag.^a Irene Ille und Sektionschefin der Sektion II im BMBWF Mag.^a Margareta Scheuringer – sie alle beobachten den Fortschritt und die Veränderung bei der Unterrichtsverwaltung. Ob Dienststellen, Arbeitsplatzbeschreibungen, Fähigkeiten oder Anforderungen, die Corona-Pandemie war nur das Brennglas für einen Trend, der bereits lange da ist: Die Unterrichtsverwaltung begleitet, anstatt zu verwalten. ●



„Uns wurde durch die Krise bewusst, wie dringend ein Personalreservepool seitens des Ministeriums nötig wäre, denn Schulwarte oder IT-Betreuer können kein Homeoffice machen, sie müssen sich dem Risiko aussetzen.“

ROBERT KUGLER, Vorsitzender der Landesvertretung Unterrichtsverwaltung GÖD Niederösterreich und Fachausschuss-Vorsitzender

DNA, Mutationen und



Die Virologin Dr.ⁱⁿ Monika Redlberger-Fritz, die am Zentrum für Virologie der Medizinischen Universität Wien forscht und lehrt und Mitglied des Nationalen Impfgremiums ist, erklärt im Interview mit „GÖD aktuell“, warum mRNA-Impfstoffe nicht in die DNA eingreifen können, wie auf Virus-Mutationen reagiert werden kann und was bei den verschiedenen Covid-19-Tests zu beachten ist.

INTERVIEW: MAG.^a LAURA ARI

„GÖD aktuell“: Es werden verschiedene bewusst falsche Gerüchte bezüglich Impfung, wie beispielsweise, dass mRNA-Impfstoffe in das menschliche Erbgut eingreifen können, in diversen Medien verbreitet. Was halten Sie dagegen?

Dr.ⁱⁿ Monika Redlberger-Fritz: mRNA lässt sich nicht in die DNA einbauen, weil es chemisch eine andere Struktur ist – es funktioniert einfach nicht.

Lassen Sie mich das anhand folgender Analogie erklären: Die DNA befindet sich in unserem Zellkern, das ist unsere genetische Information – die sich mit einer riesigen Bibliothek vergleichen lässt. Die mRNA wäre nichts anderes als die Kopie eines einzigen Buches dieser Bibliothek. Und in dieser Kopie wurden auch noch alle Buchstaben A durch ein U ersetzt. Der Informationsgehalt dieser Kopie ist derselbe, aber die Struktur ist so anders, dass ich diese Kopie niemals zurück in die Bibliothek stellen kann. Dadurch ist es klar, wenn man die mRNA des Spike-Proteins des Coronavirus – die Kopie eines Buches – injiziert bekommt, kann es nie in die Gesamtbibliothek DNA gelangen, weil die chemische Struktur nicht passt. mRNA und DNA klingt nur ähnlich, ist aber anders.

Aktuell wird die britische Mutation des Corona-Virus mit Sorge beobachtet – schützen die bereits zugelassenen Impfstoffe dennoch?

Ich kann nur zum derzeitigen Wissensstand berichten – wir sahen bei Corona ja, dass innerhalb weniger Wochen eine neue Situation entstehen kann, daher sind keine Langzeitprognosen möglich. Die

aktuellen Daten, die auf den bereits geimpften Personen, den Studienprobanden, beruhen, weisen darauf hin, dass die jetzige Mutation keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Impfung hat. Wie sich das Virus weiterentwickelt – wie die Situation in drei oder sechs Monaten aussieht –, kann ich jetzt noch nicht beurteilen.

Wie kann auf mögliche weitere Mutationen reagiert werden?

Durch die mRNA-Technologie ist es relativ einfach, die Impfstoffe anzupassen und in der Produktion „umzustellen“. Da sollte es keine Probleme geben, die Variante, die in der Impfung enthalten ist, wird der zirkulierenden Variante des Virus angepasst.

Beziehen sich diese Aussagen auf die derzeit zugelassenen Impfstoffe von BioNTech/Pfizer und Moderna, wobei mit ersterem bereits in Österreich geimpft wird?

Ja, genau. Diese Impfstoffe sind beides mRNA-Impfstoffe.

Könnte man den Impfstoff von AstraZeneca, der sich derzeit noch in der Zulassung befindet, ebenfalls so schnell anpassen? (Anm. d. Red.: Interview am 20. Jänner 2021 geführt)

Ja, absolut. Auch bei diesem Impfstoff würde es kein großes Problem darstellen, die Produktion umzustellen. Auch dort wird die genetische Information des Spike-Proteins eingebracht.

Generell ist eine Impfung, wenn sie zugelassen ist,

Tests



sicher. Nicht ohne Grund sind die Zulassungsverfahren so streng – alle Kriterien der EMA (Europäische Arzneimittel-Agentur) müssen zuvor erfüllt werden. Wenn der Impfstoff von AstraZeneca zugelassen wird und auf den Markt kommt, ist er als sicher zu betrachten – und daher genauso sicher wie die mRNA-Impfstoffe. Der Vektorimpfstoff von AstraZeneca hat gegenüber den genannten mRNA-Impfstoffen den Vorteil, dass nach der zweiten Teilimpfung weniger Nebenwirkungen als bei der ersten Teilimpfung vermerkt wurden. Im Gegensatz zu jenem von BioNTech/Pfizer, wo die Nebenwirkungen bei der zweiten Teilimpfung höher waren.

Neben der Impfung wird uns das Testen noch eine Zeit lang begleiten. Es sind derzeit verschiedene Tests im Umlauf. Welche Tests würden Sie als Virologin bevorzugen bzw. welche Vor- und Nachteile haben sie?

Derzeit gibt es die PCR- und die Antigen-Tests. Aus virologischer Sicht präferiere ich die PCR-Tests. Sie haben eine höhere Sensitivität, eine höhere Spezifität und gelten immer noch als der „Gold-Standard“ in der Diagnostik. Sie haben natürlich den Nachteil, dass sie nicht so einfach zugänglich sind, sprich, man muss zum Arzt gehen, um einen Abstrich zu machen, welcher ins Labor eingeschickt wird und

dann auf dessen Ergebnis warten, da vergeht Zeit. Daher verstehe ich das Bedürfnis nach Tests, die innerhalb von 20 Minuten ein Ergebnis liefern. Diese Antigen-Schnelltests sind zwar unterschiedlich in ihrer Qualität, aber ihre Gemeinsamkeit liegt darin, dass sie nur jene Patienten mit hohen Viruslasten „erfassen“ – also Personen, die zum Zeitpunkt des Tests hohe Viruslasten ausscheiden. Antigen-schnelltests können aber nicht alle infektiösen Personen erkennen (niedrigere Viruslasten werden von Antigentests nicht erfasst), man spricht dann von „falsch negativen Ergebnissen“.

Es ist aber auch wichtig festzuhalten, dass die Inkubationszeit von Covid-19 zwei bis 14 Tage beträgt, die meisten Menschen erkranken fünf Tage nach einer Infektion. Es ist beispielsweise möglich, dass man nach einem negativen Testergebnis einen Tag später positiv wird – z. B. dann, wenn der Infektionszeitpunkt nur kurz vor dem Testzeitpunkt stattgefunden hat. Man kann also trotz Vorliegen eines negativen Testergebnisses dennoch ansteckend sein bzw. werden. Ein negatives Testergebnis bedeutet daher nicht, dass man die Schutzmaßnahmen, wie Abstand halten, Maske tragen etc., nicht einzuhalten braucht. Dementsprechend gilt: Die Antigen-Tests sind ein guter Hinweis – man kann diejenigen, die zum Zeitpunkt des Tests viel Viruslast haben, also sehr ansteckend sind, herausfischen – aber man entdeckt nicht alle. Auch falsch negative Tests sind möglich. Die Aussagekraft von Tests ist nicht zu hundert Prozent sicher. Ein Test ist immer nur eine Momentaufnahme, der Antigentest ebenso wie der PCR-Test.

Man muss diese Antigentests aus zwei Perspektiven betrachten: Entweder als Individualdiagnostik, sprich, wenn man selbst wissen möchte, ob man infektiös für andere ist. Dieses Testergebnis gilt nur für diesen einen Tag und man muss im Hinterkopf behalten, dass z. B. aufgrund geringerer Viruslast auch falsch negative Ergebnisse möglich sind. Oder man schaut sich viele regelmäßige Tests in einer bestimmten Personengruppe an, wie zum Beispiel in einer Schulklasse. Dann kann man, wenn man wöchentlich testet, am Montag jene erwischen, die sich in der Woche davor angesteckt haben, aber nicht jene, die sich am Ende der Woche und am Wochenende angesteckt haben. Diese wird man in der Woche darauf erwischen (sofern die Personen genügend hohe Viruslasten ausscheiden). Man kann damit die Zirkulation des

Virus nicht vollständig unterbinden, es ist in Gruppenkohorten dennoch eine gute Methode, um die Viruszirkulation zurückzudrängen – es befreit diese Gruppe aber nicht davor, Abstand zu halten und Masken zu tragen.

Gibt es Unterschiede zwischen den Antigen-Tests?

Wenn es um einen symptomatischen Patienten geht, würde ich den Rachen-Nasen-Abstrich bevorzugen. Möchte man nur ein Screening machen, ist es einerlei, ob Rachen-Nasen-, Gurgel- oder Spuck-Test, denn da ist die Person meist asymptomatisch und der Test zeigt nur jene an, die hochinfektiös sind – und die hohen Viruslasten erwischt man auch im Speichel. Keiner dieser Tests zeigt an, dass man nicht infektiös ist.

Zur britischen Mutation des Coronavirus – wie können wir uns davor schützen?

Mit den üblichen Maßnahmen: Abstand halten, Maske tragen, Hände waschen. Diese wirken aus virologischer Sicht, solange man nicht geimpft ist, immer noch am besten.

Abschließend zu den FFP2-Masken – schützen diese besser?

Ja, weil sie eine höhere Filterwirkung haben, und sie machen vor allem dann einen Unterschied, wenn sie korrekt getragen werden. Auf keinen Fall unter der Nase.

Eine persönliche Frage: Welche beruflichen Hoch- und Tiefpunkte hatten Sie im vergangenen Jahr?

Wie wahrscheinlich alle Virologinnen und Virologen trat plötzlich eine massive Arbeitslast auf und immer, wenn wir dachten, jetzt haben wir den Gipfel bzw. das Plateau erreicht, ist sie noch mehr und intensiver geworden. Daher kann ich gar nicht von Hoch- oder Tiefpunkten sprechen, sondern immer nur von Niveauerhöhungen, die immer noch stattfinden.

Woher nehmen Sie die Kraft, wie lenken Sie sich von den beruflichen Herausforderungen ab?

Wenn ich nach Hause komme, werde ich abgelenkt – von meinem Sohn, der heuer mit der ersten Klasse Volksschule begonnen hat. Was ich als sehr schön und positiv empfinde. Und daher ist mir auch Home-office in Kombination mit Homeschooling nicht fremd. ●



Alles, was Sie über die Impfung gegen Corona wissen sollten

Die ersten Impfstoffe gegen Covid-19, die für das Beenden der Pandemie dringend notwendig sind, wurden von der Europäischen Arzneimittel-Agentur (EMA) zugelassen, weitere werden folgen. In Österreich und anderen europäischen Ländern wurde bereits mit der Impfung des Impfstoffs von BioNTech/Pfizer begonnen. Hier die Zusammenstellung aller wichtigen Informationen:

VON MAG.^a LAURA ARI

Impfstoffe

- Die Impfstoffe gegen Covid-19 basieren bei jenen von BioNTech/Pfizer und Moderna auf der neuen mRNA-Technologie. Beim Impfstoff von AstraZeneca, der von der Uni Oxford entwickelt wurde, handelt es sich um einen Vektorimpfstoff.
- Unterschied: Bei herkömmlichen Impfstoffen handelt es sich um Tot- oder Lebendimpfstoffe. Totimpfstoffe basieren auf abgetöteten Krankheitserregern oder Bestandteilen davon (z. B. gegen Tetanus oder Hepatitis B). Lebendimpfstoffe enthalten geringe Mengen abgeschwächter vermehrungsfähiger Krankheitserreger (z. B. gegen Masern, Mumps, Röteln). Auf das Einschleusen von Krankheitserregern reagiert das Immunsystem mit der Bildung von spezifischen Antikörpern.
- Alle Impfungen, ob Tot-, Lebend-, mRNA- oder Vektorimpfstoffe, haben zum Ziel, eine Immunreaktion auf die Krankheit auszulösen, um den Körper vor einer tatsächlichen Infektion einer oftmals schwerwiegenden oder tödlichen Krankheit zu schützen bzw. zu immunisieren.
- **mRNA-Impfstoffe** (BioNTech/Pfizer, Moderna) enthalten weder abgetötete noch abgeschwächte Coronaviren, sondern funktionieren auf einer „neuen“ Technologie, an der bereits seit rund 20

Jahren geforscht wurde, nicht erst seit dem Auftreten des neuen Coronavirus SARS-CoV-2. So wird die mRNA-Technologie bereits erfolgreich zur Behandlung von Tumoren eingesetzt.

- mRNA steht für „messenger-RNA“, übersetzt: „Boten“-RNA. mRNA wird täglich von den menschlichen Zellen selbst hergestellt, um Zellen über die Herstellung bestimmter Stoffe zu informieren.
- Das „Messenger-Molekül“ der Impfung enthält den genetischen Code für einen Eiweißbaustein gegen das Coronavirus. Durch die Gabe der mRNA-Impfung wird dieser Eiweißbaustein vom Körper produziert und löst die gewünschte Immunreaktion aus.
- Für die mRNA-Impfstoffe wurden nicht die Viren selbst zur Herstellung eines Impfstoffes benötigt, sondern nur deren genetische Information. Auch dadurch konnte Zeit gewonnen werden: die klinischen Studien konnten viel rascher als bei herkömmlichen Impfstoffen begonnen werden.
- **Vektorimpfstoffe** (AstraZeneca/Uni Oxford), sind wie mRNA-Impfstoffe genbasierte Impfstoffe. Im Unterschied zu mRNA-Impfstoffen wird in einen für den Menschen ungefährlichen Trägervirus (Vektor) die Information für die Her-

stellung eines Stücks der Hülle des Coronavirus SARS-CoV-2 eingebaut.

- Der Unterschied zwischen Vektorimpfstoff und mRNA-Impfstoff liegt darin, wie die Information, die zur Immunreaktion führt, in die körpereigenen Zellen kommt: Bei mRNA-Impfstoffen über Nano-Partikel, bei Vektorimpfstoffen über ein Trägervirus.

Zulassung

- Zwischen der Identifizierung des neuartigen Coronavirus, „2019-nCoV“, und der Zulassung erster Impfstoffe durch die EMA (Europäische Arzneimittel-Agentur) verging lediglich ein knappes Jahr. Dass die Entwicklung wirksamer Impfstoffe in dieser kurzen Zeit gelang, hat mehrere Gründe: Durch die weltweite Pandemie kam es zur Zusammenarbeit von ForscherInnen und Forschungsinstituten weltweit. Es wurde nicht

nur unter Hochdruck gearbeitet, es wurden auch Informationen und Ergebnisse ausgetauscht, um der Menschheit schnellstmöglich Impfstoffe bereitzustellen. Auch das weitaus höhere Budget war ein nicht unwesentlicher Faktor: Müssen sonst oftmals langwierig Sponsoren gesucht werden, wurde diesmal die Forschung schnell und ausreichend unterstützt.

- Das Zulassungsverfahren wurde verkürzt, indem die vorgeschriebenen Phasen nicht wie bisher hintereinander absolviert wurden, sondern parallel. Genauso wurden mehrere Impfstoffkandidaten parallel für die Zulassung begutachtet.
- An den Studien von Impfstoffen von BioNTech/ Pfizer nahmen 43.252, an jenen von Moderna 30.418 Probanden teil – so viele wie bei keinem bisher zugelassenen Impfstoff je zuvor. Üblich waren bisher laut Dr.ⁱⁿ Monika Redlberger-Fritz 10.000 bis 15.000 Probanden.

Wie funktioniert eine beschleunigte Zulassung?

Regulatorische Standards

Covid-19-Impfstoffe müssen nach den gleichen Kriterien wie andere Medikamente in der EU beurteilt werden.

STANDARD-IMPFSTOFFE

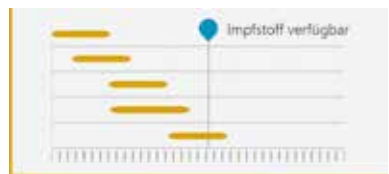


COVID-19-IMPFSTOFFE



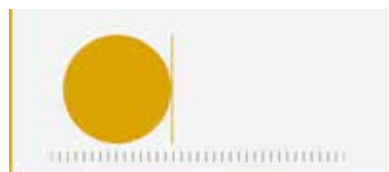
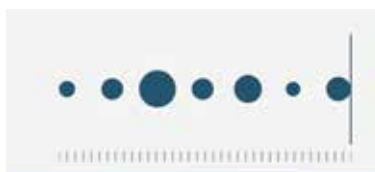
Entwicklung

Die Covid-19-Impfstoffentwicklung erfolgt zeitverkürzt, unter Berücksichtigung des derzeitigen umfassenden Wissens bezüglich Impfstoffentwicklung.



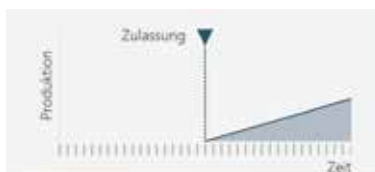
Ressourcen

Die Covid-19-Impfstoffentwicklung mobilisiert mehr Ressourcen gleichzeitig.



Produktion

Unternehmen erweitern ihre Produktionskapazität und produzieren im großen Maßstab, um eine effiziente Impfstoffbereitstellung zu gewährleisten.



Besonderheiten

Impfstoff ab 16

Das Impfalter wurde erst ab 16 Jahren festgelegt, da die Impfstoffe von BioNTech/Pfizer erst für Personen ab 16 Jahren zugelassen wurden. Der Impfstoff von Moderna ist erst ab 18 Jahren zugelassen. Grund dafür ist, dass das Alter der Studienprobanden der bisher zugelassenen Impfstoffen nicht darunter lag. Der Fokus wurde auf die rasche Zulassung von Impfstoffen für Erwachsene gelegt, vor allem um rasch vulnerable Gruppen (Personen höheren Alters) zu schützen, um die Zahl der schweren und tödlichen Krankheitsverläufe schnellstmöglich zu minimieren. Bevor Kinder geimpft werden, müssen noch Studien in den entsprechenden Altersgruppen durchgeführt werden. Daher ist eine Impfung von Personen unter 16 Jahren derzeit nicht vorgesehen.

Schutz und Dauer

Die zugelassenen Impfstoffe von BioNTech/Pfizer und Moderna wurden in den Studien in zwei Impfdosen mit einem Abstand von 21 Tagen (BioNTech/Pfizer) bzw. 28 Tagen (Moderna) verabreicht. Die Immunität ist erst nach zwei Teilimpfungen gewährleistet. Diese werden im Abstand von drei bis vier Wochen verabreicht. Es dauert circa ein bis zwei Wochen nach der zweiten Teilimpfung, bis die Immunität vollends aufgebaut ist. Laut der Virologin Dr.ⁱⁿ Redlberger-Fritz zeigen mit aktuellem Stand die ersten Daten der zugelassenen Impfstoffe BioNTech/Pfizer und Moderna einen Impfschutz von

6 bis 8 Monaten. (Die Probanden, die vor 8 Monaten geimpft wurden, weisen bis jetzt eine Immunität auf. Möglicherweise könnte diese länger sein, das werden die nächsten Ergebnisse zeigen.)

Nebenwirkungen?

Wenn es in den ersten Tagen zu Reaktionen wie Müdigkeit kommt, ist das nur ein Zeichen, dass das Immunsystem des Körpers reagiert und arbeitet, um die gewünschten Antikörper zu produzieren. Müdigkeit, Kopfschmerzen und Schmerzen an der Einstichstelle wurden öfter beobachtet, Fieber seltener.

Herdenimmunität durch Impfung?

Laut Informationen der österreichischen Ärztekammer wäre eine Herdenimmunität nur dann erzielbar, wenn die Bevölkerung homogen geimpft ist, d. h. keine Gruppierungen nicht-immuner Personen bestehen, die weiter als Infektionsreservoir dienen. Doch da es, realistisch betrachtet, ein starkes Gefälle der Impfbereitschaft in der Bevölkerung geben werde und zusätzlich die gesamte Bevölkerung unter 16 Jahren nicht impfbar ist, sei eine Herdenimmunität nicht erreichbar. Die Schutzmaßnahmen, wie das Tragen von Masken, müssen so lange aufrechterhalten bleiben, bis so gut wie alle vulnerablen Personengruppen geimpft sind.

Durchimpfungsrate

Laut der WHO ist eine Durchimpfungsrate von 60 bis 70 Prozent der Bevölkerung notwendig, um

die Pandemie unter Kontrolle zu bringen und die Maßnahmen, wie Maske tragen, Abstand halten etc., zu lockern bzw. aufzuheben. Für die oberste Impf-Expertin der WHO, Katherine O'Brien, sind noch offene Fragen zu klären, z. B. ob und wie die Impfung auch eine Übertragung des Virus verhindern kann. Eine höhere Durchimpfungsrate wäre daher sinnvoller. 60 bis 70 Prozent sind laut der Virologin Dr.ⁱⁿ Redlberger-Fritz notwendig, um einen Gesamteffekt auf die Population zu erwirken. ●

Quellen und weiterführende Informationen:

AGES: Entwicklung und Zulassung von Impfstoffen
www.ages.at/themen/krankheitserreger/coronavirus/entwicklung-und-zulassung-von-impfstoffen/

Ärztekammer: FAQ COVID-Impfung
www.aekwien.at/faq-covid-impfung#05

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz:
Corona-Schutzimpfung - Hier finden Sie eine Sammlung aller Informationen zur Corona-Schutzimpfung
www.sozialministerium.at/Corona-Schutzimpfung.html

Vereinigung Österreichischer Ärztinnen und Ärzte
„mRNA-Impfungen - Was ist neu? Was sind die Unterschiede“
Online-Webinar mit Dr.ⁱⁿ Monika Redlberger-Fritz vom 12. 1. 2021
<https://vereinigung.divent.at>

WHO
Vaccination and COVID-19
www.euro.who.int/en/health-topics/disease-prevention/vaccines-and-immunization

Homeoffice

Die rechtlichen Rahmenbedingungen

Mit Zirkulationsbeschluss des Ministerrates vom 2. November 2020 wurde als Maßnahme zur Bewältigung der weiter andauernden COVID-19-Pandemie und zum Gesundheitsschutz der Bundesbediensteten empfohlen, „den Dienstbetrieb der jeweiligen Ressorts ab 3. November 2020 bis auf Weiteres weitestgehend außerhalb der Dienststellen durch Telearbeit fortzuführen. Sollte die Telearbeit an einzelnen Dienststellen oder Organisationseinheiten nicht möglich sein oder die dafür erforderlichen technischen Ausstattungen nicht vorliegen, ergeht optional die Empfehlung, den Dienstbetrieb durch Teambildungen aufrecht zu erhalten.“ Die konkrete Umsetzung ist durch die jeweiligen RessortministerInnen in ihrem Zuständigkeitsbereich vorzunehmen. Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass „die dargestellten Maßnahmen [...] unter Einbeziehung der zuständigen Organe der Personalvertretung in den jeweiligen Ressorts je nach Bedarf umgesetzt“ werden.

Telearbeit

So weit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann BeamtInnen mit ihrer Zustimmung angeordnet bzw. mit Vertragsbediensteten vereinbart werden, regelmäßig bestimmte dienstliche Aufgaben in ihrer Wohnung oder einer von ihnen selbst gewählten, nicht zu ihrer Dienststelle gehörigen Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten (Telearbeit), wenn

1. sich die Bediensteten hinsichtlich Arbeitserfolg, Einsatzbereitschaft und der Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten bewährt haben,
2. die Erreichung des von den Bediensteten zu erwartenden Arbeitserfolges durch ergebnisorientierte Kontrollen festgestellt werden kann und
3. die Bediensteten sich verpflichten, die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer

Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

In der Anordnung bzw. Vereinbarung sind insbesondere zu regeln:

4. Art, Umfang und Qualität der in Form von Telearbeit zu erledigenden dienstlichen Aufgaben,
5. die dienstlichen Abläufe und die Formen der Kommunikation zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen der Dienststelle und den Telearbeit verrichtenden Bediensteten,
6. die Zeiten, in denen die Telearbeit verrichtenden Bediensteten sich dienstlich erreichbar zu halten haben, und
7. die Anlassfälle und Zeiten, in denen die Telearbeit verrichtenden Bediensteten verpflichtet sind, an der Dienststelle anwesend zu sein.

Die Anordnung von Telearbeit ist bei BeamtInnen vom Dienstgeber zu widerrufen bzw. endet durch Erklärung des Dienstgebers bei Vertragsbediensteten, wenn

- eine der in Z 1 bis 3 genannten Voraussetzungen entfällt,
- die Bediensteten einer sich aus Z 3 oder Z 5 bis 7 ergebenden Verpflichtung wiederholt nicht nachkommen, oder
- die Bediensteten wiederholt den in der regelmäßigen Wochendienstzeit zu erwartenden Arbeitserfolg nicht erbringen.

Die Telearbeit endet weiters, wenn BeamtInnen ihre Zustimmung zur Telearbeit zurückziehen bzw. durch Erklärung der Vertragsbediensteten.

Vom Bund sind den Bediensteten die zur Verrichtung von Telearbeit erforderliche technische Ausstattung sowie die dafür notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

Telearbeit kann auch anlassbezogen, für bestimmte dienstliche Aufgaben und tageweise angeordnet bzw. vereinbart werden, wobei in diesen Fällen von der oben genannten Voraussetzung der Regelmäßigkeit abgewichen werden kann.



Mag. Dr. Eckehard Quin: Der Autor ist Präsidiumsmitglied und Leiter des Bereichs Dienstrecht und Kollektivverträge in der GÖD.



Homeoffice

Aus dem eben Gesagten ergibt sich, dass bei Weitem nicht alle Bediensteten, die derzeit ihre Arbeit von zu Hause aus verrichten, „echte“ Telearbeit leisten, weil oftmals weder die Freiwilligkeit gewährleistet ist, noch vom Dienstgeber die erforderliche technische Ausstattung sowie die notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden.

In diesen Fällen handelt es sich wohl am ehesten um das der Treuepflicht geschuldete Bemühen der Bediensteten, ihre Leistungen zu erbringen, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung an der Dienststelle wegen höherer Gewalt stark eingeschränkt ist bzw. der Dienstgeber im Allgemeininteresse von einer Leistungserbringung an der Arbeitsstätte absieht. Die Ableitung der Verpflichtung zur Arbeitsleistung außerhalb der Arbeitsstätte aus der Treuepflicht bewirkt aber natürlich auch, dass die Leistungserbringung nicht uneingeschränkt und im gleichen Maße eingefordert werden kann wie an der Arbeitsstätte, weil es die Arbeitssituation im privaten Umfeld oftmals nicht zulässt.

Entschädigung für Mehraufwand

Das BMKÖS beantwortet die Frage „Kann die oder der Bedienstete, die oder der privates technisches Equipment (z. B. Handy, Laptop, Internetzugang etc.) zur Verfügung stellt, diese Kosten dem Dienstgeber in Rechnung stellen?“ auf seiner Website so: „Arbeitet die oder der Bedienstete von zu Hause

aus, ohne dass seitens des Dienstgebers eine entsprechende technische Ausstattung zur Verfügung gestellt wurde, wäre durch die Dienstbehörde/Personalstelle nach den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit abzuwägen, in welchen Fällen der Einsatz privaten Equipments als notwendig verlangt werden kann und in welchen Fällen z. B. mit telefonischer Erreichbarkeit, Aktenstudium etc. das Auslangen gefunden werden kann.

Ein etwaiger Kostenersatz für die Zurverfügungstellung von privaten Mitteln (z. B. privates technisches Equipment wie Handy, Laptop, Internetzugang etc.) für die Dienstverrichtung von zu Hause aus erfordert eine vorangehende ausdrückliche Zustimmung der Dienstbehörde bzw. Personalstelle und die damit zusammenhängende Abklärung der Kostentragung. [...]

Bei der Zurverfügungstellung von privatem Equipment sollten jedenfalls der Datenschutz, die Datensicherheit und gegebenenfalls die Informationssicherheit mitbedacht werden (insb. bei Nutzung privater E-Mail-Adressen).¹

Zuletzt sei noch darauf hingewiesen, dass Bedienstete Anspruch auf Ersatz des Mehraufwandes haben, der ihnen in Ausübung des Dienstes oder aus Anlass der Ausübung des Dienstes notwendigerweise entstanden ist. ●

¹ www.bmkoes.gv.at/Themen/Corona/FAQ-Corona-%C3%96ffentlicher-Dienst.html am 3. Jänner 2021.

Teamwork im Homeoffice

Wie können wir als Team daran wachsen?

Homeoffice bietet viele Vor-, aber auch Nachteile. Die Vorteile liegen in der Flexibilität der MitarbeiterInnen, der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und einer Zeitersparnis durch wegfallende Anfahrtswege. Pakete müssen nicht mehr abgeholt werden, wem es möglich ist, kann zu Tageslicht Sport im Freien machen und am Abend dafür noch Zeit in die Arbeit investieren, was insgesamt zur Stressreduktion beiträgt. Ob Homeoffice funktioniert oder nicht, hängt neben der jeweiligen Branche und Unternehmenskultur stark vom Individuum und den jeweiligen Lebensumständen ab. Manche Menschen genießen mehr Ruhe zu Hause, manche im Büro. Fehlende technische Ausstattung kann den Arbeitsfluss negativ beeinträchtigen und demotivieren. Doch nicht nur das, sondern auch die Zusammenarbeit im Team spielt eine wichtige Rolle hinsichtlich Produktivität und Motivation der ArbeitnehmerInnen. Homeoffice bringt einen fehlenden Kontakt zu KollegInnen mit sich, was 55 % der Befragten einer Studie als negative Konsequenz nennen. Um dem entgegenzuwirken, müssen sich Führungskräfte und MitarbeiterInnen vor allem im Homeoffice die Frage stellen: **Wie können wir als Team daran wachsen?**

Online-Meetings nutzen

Im Büro ist Face-to-Face-Kommunikation sehr einfach und gelernt. Wir fragen mal schnell die/den Kollegin gegenüber, um eine Auskunft oder zweite Meinung einzuholen. Zu Hause fehlt diese unmittelbare Möglichkeit. In jenen Momenten, wo Sie nicht weiterwissen oder gerade einen „Durchhänger“ haben, vereinbaren Sie doch einfach ein kurzes Online-Meeting. Sprechen Sie mit KollegInnen, als würden Sie sich im Büro gegenüber sitzen. Teilen Sie, was Sie gerade beschäftigt. Dieser kurze Austausch kann oft einen großen Schritt weiterhelfen. Zusätzlich bringt ein kurzes Online-Meeting mit vertrauten Menschen Abwechslung in den oft monotonen Arbeitstag. Nutzen Sie diese Möglichkeit, um einander zu unterstützen!



*Marlene Wallner, MA:
Die Autorin ist Assistentin im Bereich Organisation und Wirtschaft der GÖD.*

Virtuelle Kaffeepausen

So wie wir uns im Büro am Gang oder in der Küche treffen, können wir uns auch virtuell ein paar Minuten Zeit füreinander nehmen. Legen Sie als Team regelmäßige „virtuelle Kaffeepausen“ fest. Wer gerade Zeit hat, kann durch einen „Klick“ einfach dabei sein. Diese informellen Meetings dienen dem Austausch, es gibt keine Agenda und keine Verpflichtung dabei zu sein. Viele Unternehmen haben auch gemeinsame After-Work-Meetings. Stimmen Sie als Team ab, was für alle geeignet und möglich erscheint und scheuen Sie sich nicht davor, verschiedene Ideen auszuprobieren.

Führungskompetenz

Klare Spielregeln sind im Homeoffice essenziell. Eine klare Erwartungshaltung, definierte Ziele und Pflichten der ArbeitnehmerInnen müssen seitens Führungskraft kommuniziert und am besten schriftlich festgehalten werden. Virtuelle Teams brauchen, vor allem aufgrund der physischen Distanz, eine persönliche Vertrauensbasis, die es aufzubauen gilt. Auch virtuell spielen Anwesenheit und Erreichbarkeit eine große Rolle. Seien Sie, sowohl als Vorgesetzte/r als auch als MitarbeiterIn, zu den vorgegebenen Zeiten verfügbar. Diese Zeiten können aufgrund von Kinderbetreuungspflichten und unterschiedlichen Tagesrhythmen von Menschen variieren. Misstrauen und Frustration können durch Transparenz, beispielsweise durch einen Online-Kalender, in welchen MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeiten eintragen, vorgebeugt werden. Die Führungskraft muss für solch einen Austausch und gegenseitiges Verständnis Raum schaffen. Damit wird die Freizeit von MitarbeiterInnen gewahrt, Anrufe beispielsweise während Homeschooling können minimiert werden, Transparenz der Arbeitszeiten wird möglich und gegenseitige Rücksichtnahme erlebt. Routine und Rituale, wie ein wöchentlicher Jour fixe oder ein regelmäßiges Stimmbarmometer können der Führungskraft helfen, zu erfahren, ob zusätzliche



technische Ausstattung benötigt wird oder ob das Arbeitspensum gut erfüllbar ist. Loben Sie Ihre MitarbeiterInnen, brechen Sie starre Zeitkonzepte auf und ermöglichen Sie innovatives Arbeiten.

Zu guter Letzt, jedoch nicht minder hilfreich, holen Sie sich als Führungskraft Unterstützung. Es gibt gute Führungskräfte-Coachings, vor allem wenn es darum geht, Herausforderungen aufgrund neuer Rahmenbedingungen zu meistern. Ermöglichen Sie auch Ihren MitarbeiterInnen die Möglichkeit, (externes) Coaching in Anspruch zu nehmen. Beratungen können für viele Menschen zu neuen Perspektiven und Motivation führen, um auch im Homeoffice zu profilieren.

Onboarding

Online-Bewerbungsgespräche sind keine Besonderheit mehr. Neue MitarbeiterInnen müssen in Zeiten wie diesen von Anbeginn an gut ins Team integriert werden, obwohl sie neue KollegInnen anfangs nur via Webcam kennenlernen. Neben der technischen Ausstattung sind auch die Vermittlung von Unternehmenskultur, Werten und Verantwortlichkeiten im Unternehmen wichtig. Auf Unternehmensebene ist es wichtig zu definieren, wer für den Onboarding-Prozess zuständig ist, sich um das technische Equipment und um die Übermittlung der Unternehmensinformation kümmert. Für Führungskräfte sind tägliche, persönliche und professionelle Check-ins

SCHWERPUNKT

empfehlenswert, um herauszufinden, wie es der/dem neuen MitarbeiterIn geht und ob die Aufgabenstellungen klar sind. Virtuelle One-to-One-Meetings mit den neuen KollegInnen sind hilfreich. Je früher diese stattfinden, desto besser. Man lernt sich auf diesem Wege zwar virtuell, aber dennoch persönlich kennen und kann sich selbst so wie den eigenen Tätigkeits- und Verantwortungsbereich vorstellen.

Komponente „Mensch“

Wir können auch in der virtuellen Welt als Menschen und als Team zusammenwachsen. Sozialer Austausch ist wichtig und dafür brauchen wir einander. Als wir uns zu Beginn der Pandemie in der Online-Welt wiederfanden, waren Hintergrundgeräusche durch zu betreuende Kleinkinder oder persönliche Fotos an der Wand hinter dem neuen Arbeitsplatz noch leicht irritierend. Mittlerweile haben wir uns dadurch von einer anderen, und zwar von einer menschlichen Seite besser kennen gelernt. Wenn ein Team virtuell funktionieren soll, braucht es regelmäßigen Austausch und Vertrauen. Jedes Teammitglied ist mitverantwortlich, trotz Social Distancing die Freude, die Motivation und das Wir-Gefühl aufrechtzuerhalten.

Selbstverantwortung

Schauen Sie im Homeoffice gut auf sich selbst. Jeder Mensch trägt am Ende des (Arbeits-)Tages die Verantwortung für das eigene Wohlbefinden.

Hier ein paar Tipps:

- Machen Sie **regelmäßig Pausen** und gehen Sie dabei an die frische Luft. Das kann mit einem längeren Telefonat verbunden werden oder einer kleinen Runde um den Häuserblock vor dem nächsten Meeting – machen Sie es zu Ihrem persönlichen Wohlfühl-Ritual.
- **Blick in die Ferne.** Wir blicken häufig viele Stunden nicht weiter weg als zum Bildschirm. Schauen Sie regelmäßig aus dem Fenster in entfernte Distanzen, das tut Ihren Augen und dem Gehirn gut.
- **Arbeitsbeginn und -ende** können mit einem täglichen Ritual verbunden werden, sei es das Öffnen und Schließen des Laptops oder ein paar Sekunden Hände und Gesicht waschen, um bewusst in bzw. aus dem Arbeitsraum zu treten.
- **Kommunizieren Sie** mit KollegInnen über Herausforderungen oder hilfreiche Tipps im Homeoffice, die Sie entdeckt haben, sowie über berufliche Erfolge. Wir sitzen alle im selben Boot. Das ist unsere Chance, uns gegenseitig zu unterstützen, um weiterhin erfolgreich zu sein. ●

Quellen:

Einzmann, Eller, Ranzenberger, Was ist Leadership 4.0 und wie funktioniert die digitale Führung von virtuellen Teams zum Erfolg – auch in der Krise, <https://czipin.com>

Gierlich-Joas, M., Hess, T. & Neuburger, R. More self-organization, more control—or even both? Inverse transparency as a digital leadership concept. Bus Res 13, 921–947 (2020)

Michael Klein, Mitarbeiter Onboarding digital organisieren (Webinar), 13.11.2020

Bitkom Research, Mehr als 10 Millionen arbeiten ausschließlich im Homeoffice, 10.12.2020, www.bitkom.org





Virtuelle Meetings, gut eingesetzt

Virtuelle Meetings sind in Zeiten wie diesen das Herzstück, um die Arbeit aufrechtzuerhalten

Homeoffice wurde für viele zum Arbeitsalltag. Wir haben uns erfolgreich mit Videokonferenzen angefreundet und diese Möglichkeit, trotz physischer Distanz eine emotionale Nähe zu schaffen, sogar wertschätzen gelernt. Alleine zwischen 1980 und 2000 hat sich die Zahl der Menschen im Homeoffice verdoppelt und ist somit keine gänzlich neue Entwicklung. Dennoch wurde die Arbeitsweise aufgrund von Covid-19 unweigerlich zum „Muss“ für viele Unternehmen und Menschen. Lag die Herausforderung zu Beginn der Pandemie beim technischen Umgang mit verschiedenen Tools, präsentieren wir uns mittlerweile sattelfest vor der Webcam.

Virtuelle Meetings sind in Zeiten wie diesen das Herzstück, um die Arbeit aufrechtzuerhalten. Ohne Plattformen wie MS Teams, Skype for Business oder Zoom wäre dieser Austausch nicht möglich. Diese, sowie weitere digitale Tools, eröffneten eine bisher unbekannte Spielweise. Dieser Artikel soll Tipps und Tricks für gelungene Online-Meetings geben und zum Ausprobieren anregen.

Vorausplanung

Nehmen Sie sich ausreichend Vorlaufzeit für die Planung eines Meetings. Wie bei Präsenz-Meetings muss auch eine Videokonferenz ein klares Ziel verfolgen und einen Nutzen für die Teilnehmenden bringen. Welches Ziel und welchen Nutzen hat Ihr

nächstes Meeting? Je nach Zielgruppe, TeilnehmerInnenzahl sowie technischen Bedarfen gilt es, die geeignete Software auszuwählen. Machen Sie sich als OrganisatorIn und/oder ModeratorIn mit der eingesetzten Software vertraut. Programme werden laufend upgedated und Funktionen verändert, kein Testmeeting ist umsonst, wenn es darum geht, Unsicherheiten oder unerwünschte Überraschungen vorab aus dem Weg zu räumen. Bereiten Sie weiters alle für das Online-Meeting benötigten Unterlagen, Präsentationen und Hilfsmittel wie Flipcharts vor.

Planung

Vor einem Meeting ist es wichtig, allen Teilnehmenden den Link zum Meeting zu senden. Als OrganisatorIn des Meetings ist zu empfehlen, vorab ein gesondertes E-Mail zum Meeting zu verschicken oder kurz zum Telefonhörer zu greifen, um sicherzustellen, dass alle Personen wissen, wie sie am Meeting teilnehmen können. Stellen Sie vorab sicher, dass alle Teilnehmenden die Software installiert haben bzw. verwenden können. Besonders im Öffentlichen Dienst gelten bestimmte Sicherheitsstandards, nicht jedes Ministerium bzw. jede Dienststelle kann und darf uneingeschränkt Software verwenden. Vermitteln Sie klar und zeitgerecht, wer welche Inhalte für das Meeting vorzubereiten hat. Erstellen Sie eine Agenda für die Videokonferenz bzw. das

Webinar. Inkludieren Sie Pausen, sorgen Sie dafür, dass sich die TeilnehmerInnen in den Pausen oder zwischen den Programmpunkten bewegen, um den Blutkreislauf in Schwung zu bringen.

Willkommen im Meeting – Kick-off

Der Raum soll 10 bis 15 Minuten vor Beginn geöffnet sein. Auch wenn wir nicht persönlich „Hallo“ sagen, können wir doch die Chance nutzen, dies über die Distanz hinweg zu tun. Begrüßen Sie somit namentlich neue TeilnehmerInnen, wenn diese den Meeting-Raum betreten und beginnen Sie pünktlich. Zu Beginn schaffen Sie für die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit der Technik vertraut zu machen. Den „virtuellen Spielplatz“ kann man gut öffnen, indem man zu Beginn alle einlädt, die Kamera und das Mikrofon einzuschalten, um „Hallo“ zu sagen oder den Hintergrund zu verändern. Testen Sie gemeinsam mit den TeilnehmerInnen die Chat-Funktion, indem Sie eine Eröffnungsfrage stellen wie „in welchem Bundesland und Bezirk befindet ihr euch gerade?“. Eine lockere Frage zu Beginn hilft das Eis zu brechen, trotz physischer Distanz eine Nähe aufzubauen und selbst aktiv zu werden. Bevor der offizielle Teil des Meetings beginnt, sollen sich alle virtuell Anwesenden, besonders jene, denen der Umgang mit technischen Tools nicht in die Wiege gelegt wurde, gut abgeholt fühlen.

Stellen Sie anschließend Spielregeln auf. Das Mikrofon soll grundsätzlich „stumm“ geschaltet sein, um ein Echo oder Unterbrechungen durch Hintergrundgeräusche zu vermeiden. Wer eine Wortmeldung hat, sollte, bevor er spricht, das Handzeichen nutzen (sofern im Programm verfügbar), um dann zum nächstmöglichen Zeitpunkt aufgerufen zu werden. Zwei Tipps:

- Kopfhörer mit Mikrofon oder Headset verwenden, um die Tonqualität zu optimieren.
- Blicken Sie in die Kamera. Wir neigen dazu, uns selbst anzusehen, davor ist niemand gefeit. Versuchen Sie dennoch – so seltsam es auch erscheinen mag – mit dieser kleinen Kamera zu sprechen. So wie im persönlichen Meeting Augenkontakt wichtig ist, fühlen sich die Menschen vor ihren Bildschirmen dadurch direkt angesprochen.

Ablauf des Meetings

Präsentieren Sie zum offiziellen Beginn des Meetings die vorbereitete Agenda und halten Sie den Zeitplan ein. Eine Agenda mit thematischen Schwerpunkten

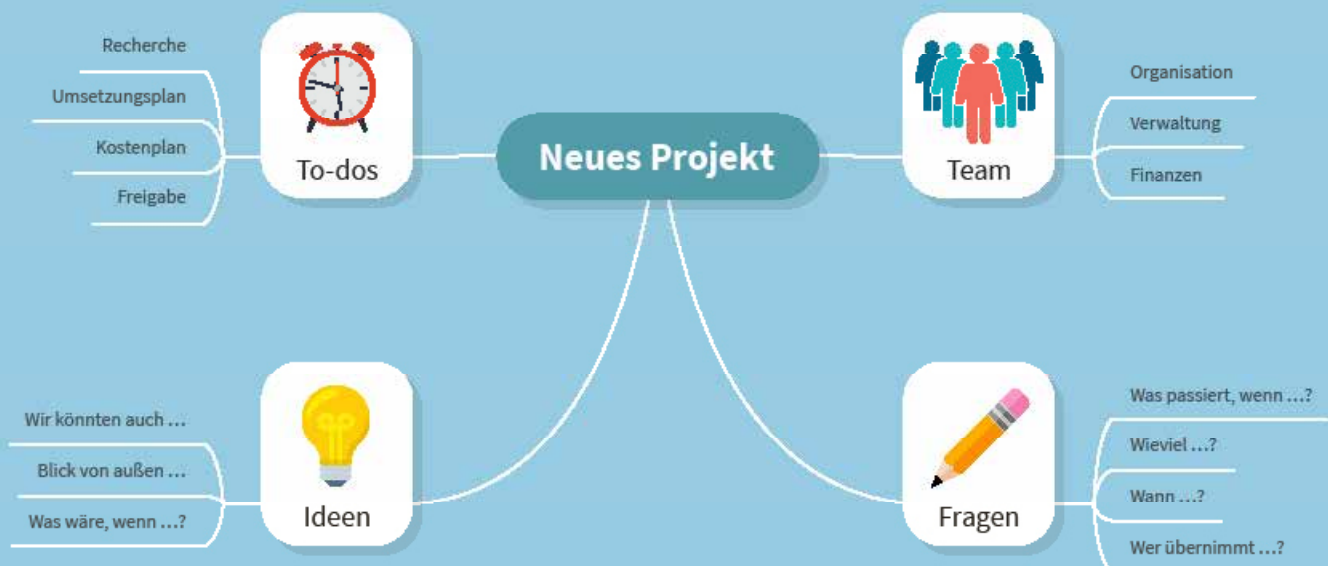
hilft allen Teilnehmenden, sich im Vorhinein darauf einzustellen, was sie erwartet. Die Themen sollen abwechslungsreich gestaltet sein, interaktive und passive Programmpunkte sollen sich gut ergänzen. Organisieren Sie sich als OrganisatorIn bzw. Vortragende/r eine zweite Person zur Moderation und Unterstützung. Diese Person hat die Aufgabe, das Wort an die unterschiedlichen SprecherInnen zu vergeben, auf den Zeitplan zu achten, Inhalte kurz und prägnant zusammenzufassen sowie das Nachrichtenfenster und Wortmeldungen im Blick zu behalten. Nutzen Sie die Option, den eigenen Bildschirm zu teilen. Dadurch sehen TeilnehmerInnen Inhalte auf Ihrem Bildschirm, die Sie mit Ihnen teilen möchten. Diese Möglichkeit bietet sich für passive Programmpunkte an, wie eine PowerPoint-Präsentation oder ein PDF mit Grafiken. Wenn Sie Inhalte über PowerPoint präsentieren, halten Sie die Kommunikation über Folien einfach und bleiben Sie bei der Essenz der Information. Bereiten Sie auch Folien vor wie „Pause bis 14:30 Uhr“ oder „Willkommen zurück von der Pause“. Auch interaktive Programmpunkte, bei denen die TeilnehmerInnen mitarbeiten (siehe nächste Seite), funktionieren mit geteiltem Bildschirm hervorragend. Die/der ModeratorIn kann dadurch gemeinsam erarbeitete Mindmaps oder virtuelle Flipcharts beim Erstellen für alle sichtbar machen.

Gelungener Abschluss und Nachbearbeitung

Am Ende soll ein Zeitfenster für offene Fragen geöffnet werden. Es ist hilfreich, am Ende des Meetings die nachfolgend geplanten Schritte schriftlich (z. B. auf einer PowerPoint-Folie) festzuhalten. Alle Teilnehmenden sollen wissen, wie es nach dem Meeting weitergeht, was zu tun ist und wann das Protokoll ausgeschickt wird. Das Protokoll soll eine Zusammenfassung der Agenda und der besprochenen Inhalte sein, sowie eine Darstellung der nächsten Schritte und To-dos. Eröffnen Sie am Ende gerne noch den Raum, damit sich die TeilnehmerInnen austauschen können, oder stellen Sie sicher, dass die Menschen mit einem positiven Gefühl den Meeting-Raum verlassen. ●

Quellen:

Kassy LaBorie: Virtual Training Hero, <https://kassyconsulting.com/blog/>
Rubinger, L., Gazendam, A., Ekhtiari, S. et al.: Maximizing virtual meetings and conferences: a review of best practices. *International Orthopaedics (SICOT)* 44, 1461–1466 (2020)
Bloom N., Liang J., Roberts J., Ying Z. J.: Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment (2013)



PPP – Prepare People To Participate

Tools für Partizipation der Teilnehmenden

- **Nonverbales Feedback:** Verschiedene Online-Programme bieten die Möglichkeit, einen virtuellen „Daumen hoch“ zu vergeben, Applaus zu spenden oder eine Wortmeldung durch ein Handzeichen anzudeuten. Diese Möglichkeiten helfen ModeratorInnen, Feedback einzuholen.
- **Mentimeter:** Jede/r möchte gehört werden und seine Meinung teilen. Mentimeter ist ein gutes Tool für Umfragen. Eine kurze Umfrage kann dabei helfen, Bedürfnisse abzufragen, wie „Soll die nächste Pause in 10 oder 20 Minuten sein?“ oder „Wie zufrieden bin ich mit der Kommunikation im Homeoffice?“. Die Fragen werden von

der/dem OrganisatorIn vorbereitet, die TeilnehmerInnen erhalten einen Code und können mit einem Klick abstimmen oder auch Wörter eingeben. (www.mentimeter.com)

- **Mindmeister für Mindmaps:** Dieses Tool eignet sich, um Gedanken, Ideen, Planungsschritte oder Strukturen in einem ersten Schritt festzuhalten und grafisch darzustellen. Teilen Sie während der Videokonferenz Ihren Bildschirm, öffnen Sie www.mindmeister.com, starten Sie eine neue Mindmap und los geht's! Die einzelnen Themen können mit Fotos ergänzt und farblich gestaltet werden. Das Praktische ist, dass die Mindmap im Anschluss als PDF exportiert und somit allen Teilnehmenden per E-Mail geschickt werden kann.
- **Virtuelle Flipcharts mit Mural:** Mural ist eine Online-Plattform, bei welcher TeilnehmerInnen aktiv auf einem Online-Board Post-its, Notizen, Symbole oder Bilder anbringen können. Virtuelle Flipcharts können kollaborativ in Teams oder als gesamte Gruppe erstellt werden. (www.mural.com)

Was zeichnet für Sie guten Unterricht aus?

freiräume
struktur
medienvielfalt
schülerorientiert
transparente ziele
lebensweltbezug
kommunikation
austausch
motivati
kreativ

Burnout vorbeugen

Blick nach Deutschland: Eine Studie der Universität Köln zu Homeoffice und Präsenzkultur im Öffentlichen Dienst¹

Von ANJA-THERESE SALOMON, MSC (WU), Multimedia, Presse und PR im Bereich des GÖD-Vorsitzenden

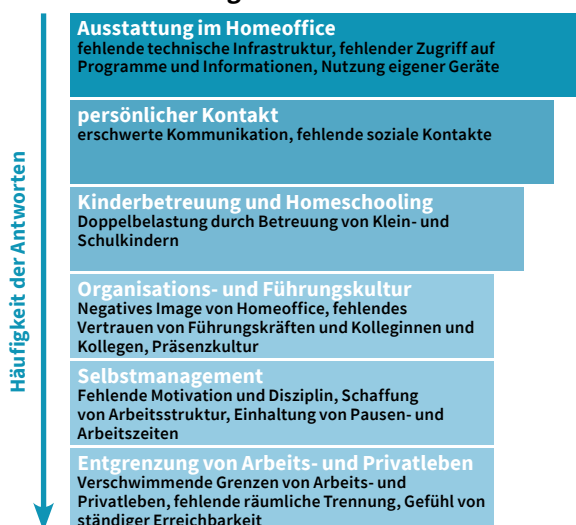
Mobiles Arbeiten sowie die Möglichkeit des Teleworkings werden im Öffentlichen Dienst auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Eine aktuelle Studie der Universität Köln zur „Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie“ in Deutschland zeigt nun, dass eine ausgeprägte **Homeofficekultur** mit **niedrigen Burnout-Symptomen** bei den Beschäftigten einhergehen kann.

Befragt wurden 352 Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes in Deutschland, welche im Befragungszeitraum vom 24. April 2020 bis zum 20. Mai 2020 ihre Arbeit im Homeoffice verrichteten².

Dass die Homeofficekultur sowie die mentale Gesundheit der Beschäftigten in einem signifikanten Zusammenhang stehen, erklärt der im August 2020 veröffentlichte Ergebnisbericht der Universität Köln anhand dieser Zahlen: Der Großteil der befragten Personen weist keine (47,7 Prozent) oder nur moderate (38,4 Prozent) Burnout-Symptome auf. Bei 13,9 Prozent der Befragten liegen Burnout-Symptome

vor. Frauen (15,8 Prozent) sind dabei häufiger von signifikanten Burnout-Symptomen betroffen als Männer (12,4 Prozent)³. Dabei gehen hohe Werte im Bereich der Homeofficekultur mit niedrigen Werten der Burnout-Skala einher. Hohe Werte bei der Präsenzkultur sind hingegen mit hohen Werten der Burnout-Skala verbunden. Während der Großteil der Befragten dem Homeoffice grundsätzlich positiv gegenübersteht, nennen viele vor allem folgende **Herausforderungen**: mangelnder persönlicher Kontakt, Kinderbetreuung und Homeschooling, Organisations- und Führungskultur, Selbstmanagement sowie die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben. Über 80 Prozent der TeilnehmerInnen in Deutschland beklagten außerdem, dass Führungskräfte oft nicht darin geschult sind, die Beschäftigten im Homeoffice zu unterstützen. Einige Arbeitsprozesse und die Ablage von Unterlagen finden allerdings noch oft in Papierform statt, sodass diese im Homeoffice nicht oder nur mit einem erhöhten Aufwand verfügbar sind. Dennoch gab die Mehrheit der Befragten an, auch weiterhin tageweise unter bestimmten Bedingungen im Homeoffice arbeiten zu wollen. Eine funktionierende technische Infrastruktur sowie klare Regelungen zu Arbeits- und Erreichbarkeitszeiten, sodass zum einen Mehrarbeit vermieden wird und zum anderen einer zu starken Entgrenzung des Arbeits- und Privatlebens entgegengewirkt wird, werden bei den Befragten als wichtige Grundvoraussetzung für die Arbeit im Homeoffice genannt. ●

Herausforderungen im Homeoffice:



¹ Neumann, Jana; Lindert, Lara; Seinsche, Laura; Dr. Zeike, Sabrina; Prof. Dr. Pfaff, Holger (2020): Homeoffice- und Präsenzkultur im öffentlichen Dienst in Zeiten der Covid-19-Pandemie, Ergebnisbericht August 2020, https://kups.ub.uni-koeln.de/11744/1/Homeofficekultur%20im%20oeffentlichen%20Dienst%20in%20Zeiten%20von%20Corona_Ergebnisbericht.pdf (13.10.2020)

² Bei der Interpretation der Ergebnisse bleibt zu berücksichtigen, dass im Rahmen dieser Studie die Begrifflichkeiten Homeoffice und mobiles Arbeiten nicht eindeutig voneinander abzugrenzen sind.

³ Die mentale Gesundheit der befragten Personen wurde mit dem „Maslach Burnout Inventory“ gemessen, ein Instrument zur Erfassung von Burnout-Symptomen.

Corona-Maßnahmen und Demokratie

Ist unsere freie Gesellschaft durch das Virus in Gefahr?

Die Corona-Pandemie verlangt uns viel ab. Zwischenmenschliche Kontakte sind seit vielen Monaten auf das persönliche, familiäre bzw. berufliche Umfeld reduziert, das gewohnte Leben fehlt, der Besuch von Kulturveranstaltungen und geselliges Beisammensein sind nicht möglich, Urlaubsreisen können zwar geplant, aber nicht durchgeführt werden, und zu all dem kommt jetzt auch noch die Verpflichtung zum Tragen der „FFP2-Maske“. In den letzten Wochen ist mir aufgefallen, dass sich deshalb Bürgerinnen und Bürger Sorgen um unsere Freiheiten und die demokratische Gesellschaft machen – doch hält dies einer näheren Prüfung stand?

Fest steht: Es gibt die „COVID-19-Krankheit“, und seit nahezu einem Jahr begleiten uns massive Einschränkungen, die noch dazu sehr kurzfristig angeordnet werden und daher nicht vorhersehbar sind. Grundlage dieser Einschränkungen bilden allerdings nicht etwa willkürliche Entscheidungen, sondern Gesetze und Verordnungen, die vom Parlament beschlossen und vom Bundespräsidenten gegengezeichnet werden. Einige dieser rechtlichen Bestimmungen wurden vom Verfassungsgerichtshof aufgehoben, sind deshalb nicht mehr anwendbar bzw. wurden abgeändert und präzisiert.

Ein wesentliches Merkmal unserer Gesellschaft sind die Grund- und Freiheitsrechte, wozu insbesondere die Meinungsfreiheit und die Versammlungsfreiheit zählen. Jede und jeder kann, auch wenn die persönliche Meinung noch so ein Stuss ist, diese frei äußern, ohne Sanktionen befürchten zu müssen. Demonstrationen sind in Österreich ebenso erlaubt wie die Leugnung der Corona-Pandemie, das Verbreiten von Verschwörungstheorien oder die



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

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

FOTO: ANDI BRÜCKNER

Aufforderung, sich nicht testen und impfen zu lassen! Es ist sogar zulässig, wider besseres Wissen Unwahrheiten zu verbreiten, nur um politisches Kleingeld daraus zu schlagen.

Um nicht missverstanden zu werden: Diskurs macht unsere Gesellschaft aus und oftmals haben in der Geschichte die besonders kritischen Geister Recht behalten. Hinterfragen, zweifeln, Argumente austauschen, sich informieren – das ist sinnvoll und notwendig! Menschen, die an Verschwörungstheorien glauben, wonach es beispielsweise in unserer Gesellschaft eine Elite gäbe, die Kinder entführt und ermordet, um aus deren Blut eine Verjüngungsdroge zu gewinnen, gibt es allerdings auch. Der große Unterschied liegt darin, dass die „Zweifler“ und „Unsicheren“ den Diskurs suchen und Argumenten zugänglich sind – die Verschwörungstheoretiker leider nicht (mehr).

Und natürlich gibt es auch Zweifler, was die Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit der Corona-Maßnahmen und der Corona-Impfung betrifft. Informieren Sie sich und treffen Sie dann Ihre persönliche Entscheidung – das ist Ihr gutes Recht. Für mich habe ich diese Entscheidung getroffen: Viele gefürchtete und todbringende Krankheiten konnten durch Impfungen eingedämmt bzw. ausgerottet werden. Pocken, Kinderlähmung oder die Pest gibt es faktisch nicht mehr. Sobald ich an der Reihe bin, werde ich mich daher impfen lassen. Ich freue mich schon darauf, wieder ein „normales Leben“ führen zu können. Bis dahin gilt: Maske auf, Hände waschen und Abstand halten.

Mein Fazit: Die Einschränkungen sind zwar mitunter mühsam zu ertragen, jedoch sinnvoll und notwendig – Demokratie und Rechtsstaat funktionieren! ●

Vom Betriebsausschuss zum Bundeskongress

Die Bedeutung und Bildung gewerkschaftlicher Organe in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Von OTTO AIGLSPERGER, Leiter des Bereichs Organisation und Wirtschaft in der GÖD

Österreich ist bekannt für seine rund 125.000 Präsidenten, so viele Vereine gibt es nämlich hierzulande. Da die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) – als Teil des ÖGB – rechtlich als Verein organisiert und im zentralen Vereinsregister des Innenministeriums eingetragen ist, sind auch Sie als Mitglied der GÖD zumindest Mitglied eines Vereins.

Die Grundsätze der Organisation wie beispielsweise Aufgaben, Gliederung und Organe (und wie diese gebildet werden) sind in unseren Statuten geregelt. Detaillierte Bestimmungen für die GÖD befinden sich in der GÖD-Geschäfts- und -Wahlordnung.

Was auf den ersten Blick sperrig und bürokratisch erscheint, hat allerdings seinen tieferen Sinn. Um als Gewerkschaft effektiv und effizient tätig sein zu können, wird genau diese klare Struktur benötigt. Nur so können wir unsere mehr als 254.000 Mitglieder gut und erfolgreich vertreten.

27 Berufsgruppen – 8 Landesvorstände

Die unterschiedlichen Berufsgruppen der Länder und des Bundes (sowie die in deren Einfluss stehenden Betriebe und Körperschaften) sind in insgesamt 27 Berufsgruppen untergliedert, die sogenannten Bundesvertretungen. Diese tragen üblicherweise

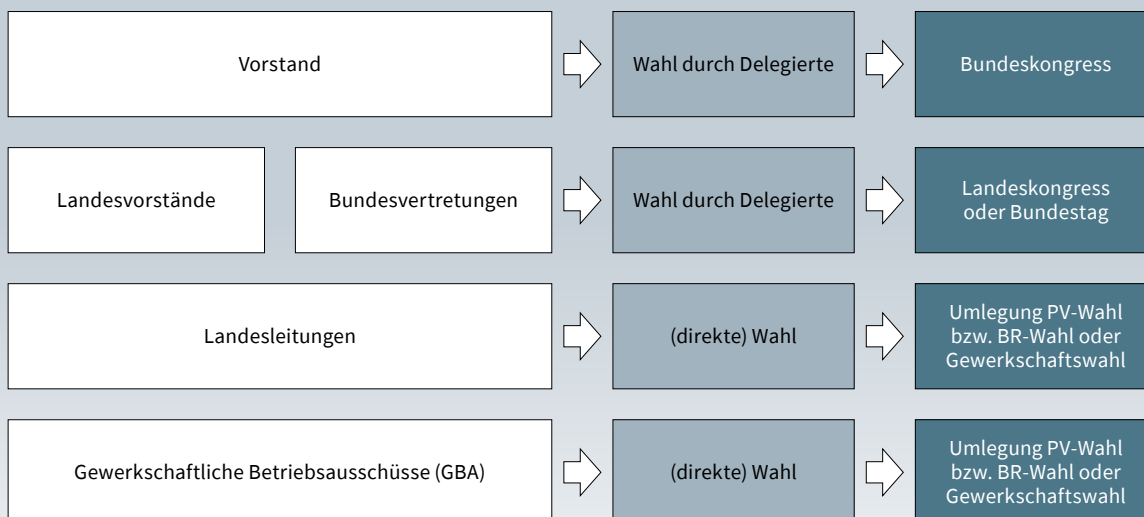


Bildung der GÖD-Gewerkschaftsorgane

Was wird gewählt

Wer wählt

Wie/wo wird gewählt



sprechende Bezeichnungen wie z. B. Polizeigewerkschaft oder Gesundheitsgewerkschaft, die Vertretung ihrer Mitglieder erstreckt sich auf das gesamte Bundesgebiet. Zusätzlich sind diese intern nummeriert, so handelt beispielsweise die Titelgeschichte dieses Heftes von der Unterrichtsverwaltung, die auch als „BV3“ bezeichnet wird.

In jedem Bundesland (mit Ausnahme von Wien) obliegt die fachliche Vertretung der Berufsgruppen den Landesvertretungen, die Summe aller Landesleitungen eines Bundeslandes ergibt den Zuständigkeitsbereich des Landesvorstandes.

Die Mitglieder derselben Berufsgruppe aller Landesvertretungen und des Bundeslandes Wien wiederum bilden die Bundesvertretung.

Auf Dienststellen- bzw. Betriebsebene übernehmen die gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse die Vertretung und Betreuung der Mitglieder. Die Betriebsausschüsse sind erste Ansprechpartner für Informationen der Mitglieder sowie deren Betreuung – wie beispielsweise Auskünfte in dienstrechtlichen Angelegenheiten, Rechtsschutz oder Unterstützungsleistungen. Der Vertretungsbereich der Betriebsausschüsse ist üblicherweise deckungsgleich mit jenem der Dienststellenausschüsse bzw. von Betriebsräten.

Demokratische Legitimierung aller Gewerkschaftsorgane

Sämtliche Organe der Gewerkschaft werden in geheimer Wahl gewählt, teilweise unmittelbar durch Gewerkschaftswahlen, teilweise durch Umlegung von Personalvertretungs- oder Betriebsratswahlen. Die Mitglieder der Bundesvertretungen, der Landesvorstände und des Vorstandes werden alle 5 Jahre im Rahmen von Tagungen durch Delegierte gewählt. Diese Delegierten werden von den Landes- und Berufsvertretungen entsandt, sind repräsentativ für die Mitgliederzahl der jeweiligen Vertretungen und wählen stellvertretend für ihre Organe die Gremien. Heuer ist es wieder soweit. Die Bundesvertretungen und Landesvorstände werden bis zum Sommer neu gewählt, die Vorstandsmitglieder beim GÖD-Bundeskongress im November 2021.

Herausforderung Corona

Seit Gründung der GÖD im Jahre 1945 wurden alle diese Tagungen als Präsenztagungen abgehalten. Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie ist dies derzeit nicht möglich, für die rund 200 Tagungen der Landesleitungen, die 27 Bundestage, 8 Landeskon-

gresse und den Bundeskongress wurden Alternativen ausgearbeitet. Soweit Präsenztagungen nicht möglich und zulässig sind, werden diese als „virtuelle Tagung“ mit Videokonferenzsystem durchgeführt. Wahlen sind auch entweder als generelle Briefwahl oder als elektronische Wahl möglich. Dazu wurde ein EDV-Tool beschafft, das einerseits eine gesicherte Wahlhandlung ermöglicht, andererseits ist es weder der GÖD-IT noch jenen Personen, die dieses Tool für die Durchführung der Wahl anpassen und verwenden, in irgendeiner Art möglich, das Wahlverhalten der Delegierten nachzuvollziehen.

GÖD-Bundeskongress

Den Abschluss zur Bildung der Gewerkschaftsorgane bildet der Bundeskongress. Neben der Wahl der GÖD-Vorstandsmitglieder ist ein wesentlicher Teil die Diskussion und die Abstimmung über die eingebrachten Anträge. Diese behandeln wichtige gewerkschafts-, sozial- und gesellschaftspolitische Inhalte, insbesondere zu den Themen Sozialpartnerschaft, Rechtsstaatlichkeit, Frauen und Familie, Dienst- und Besoldungsrecht, Kollektivvertragspolitik, Digitalisierung, Verwaltungsreform und Gesundheit. Die beim Kongress beschlossenen Anträge bilden den Arbeitsauftrag der Gewerkschaftsspitze für die neue Funktionsperiode.

Kontrolle

Wie bei jedem Verein gibt es in der GÖD eine vereinsinterne Kontrolle und ein Schiedsgericht, deren Mitglieder beim Bundeskongress gewählt werden. Das Schiedsgericht entscheidet über Streitigkeiten, die zwischen einem Mitglied und der Gewerkschaft oder Gewerkschaftsmitgliedern untereinander entstehen. Aufgabe der Kontrollkommission ist insbesondere die Überprüfung und Kontrolle der Buchführung, der Gebarung der Gewerkschaft und die Wahrnehmung von Revisionsaufgaben. Der Jahresabschluss wird zudem von einem externen, unabhängigen Wirtschaftsprüfer geprüft, wobei die Richtigkeit immer mittels Bestätigungsvermerk festgestellt wird.

2021 wird für die GÖD ein herausforderndes Jahr. Neben der Neubildung unserer Gewerkschaftsorgane und der Bewältigung der Corona-Pandemie werden wir unbeirrt unsere Arbeit zum Wohle unserer Mitglieder fortsetzen. Wir sind gut aufgestellt und werden uns den auf uns zukommenden Herausforderungen stellen! ●



Wie Soziale Medien unser Gehirn digital „belohnen“

ForscherInnen bestätigen: „Gefällt mir“-Angaben und „Likes“ in den Sozialen Medien erzeugen ähnliche Gehirn-Reize wie etwa ein Lob im Alltag als Offline-Äquivalent.

Diverse Auswirkungen der Sozialen Medien auf Gesellschaft, Politik sowie Medien wurden bereits vielfach diskutiert. Inwieweit die Nutzung von sozialen Netzwerken jedoch auch auf unseren Körper sowie einzelne Gehirnregionen wirkt, ist vielerorts noch nicht bekannt. ForscherInnen konnten weltweit in Studien zeigen, was Facebook, Instagram und Co. tatsächlich mit unserem Denkapparat anstellen. Grundsätzlich gibt es keinen fundierten wissenschaftlichen Beleg dafür, dass Soziale Medien unsere Hirnstrukturen nachhaltig verändern¹. Dennoch ist man im Zuge der Forschung auf einen spannenden Bereich des menschlichen Gehirns gestoßen: unser Belohnungssystem bzw. unsere Schnittstelle „Nucleus Accumbens“. Wird man etwa im Alltag gelobt, aktiviert sich dieses Belohnungssystem im Gehirn. Vergleichbare Reize entstehen beispielsweise auch beim Genießen von Essen, erfolgreich absolviertem Sport oder anderen Erfolgserlebnissen. Nun wurde nachgewiesen, dass diese Reize auch während der Nutzung der Sozialen Medien entstehen. Etwa beim Erhalten bzw. Verteilen von „Gefällt mir“-Angaben bzw. „Likes“. Je öfter dieses Erlebnis als Freude und Belohnung empfunden wird, umso höher ist der Wunsch, dies zu wiederholen.

Soziale Netzwerke bieten eine einfache Voraussetzung dafür, unser Gehirn digital zu belohnen. Schließlich können NutzerInnen darin zu jeder Ta-



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

ges- und Nachtzeit durch „Likes“ Bestätigung suchen – ohne dabei jemals aufstehen zu müssen. Gemessen wurden diese Studienergebnisse unter anderem mittels Gehirnscanner durch Magnetresonanztomographen, während Jugendlichen Fotos gezeigt wurden, die im Internet hochgeladen wurden. Am stärksten reagierte das Belohnungszentrum im Gehirn dann, wenn es um die eigene Selbstdarstellung bzw. die Anerkennung durch andere NutzerInnen ging. Lob für andere Personen erzeugte hingegen kaum neuronale Reaktionen².

Viele spannende Fragen bleiben allerdings noch ungeklärt: Was bedeutet die häufige Nutzung von Sozialen Medien

nun funktionell für unser Gehirn? Verändert sich dadurch die menschliche Verarbeitung von sozialem Feedback? Ist ein geringeres Volumen der Schnittstelle im Belohnungszentrum für eine stärkere Nutzung sozialer Netzwerke verantwortlich? Um all diese Fragen zu beantworten, laufen weltweit weitere Studien. Wir verfolgen diesen Forschungsprozess jedenfalls gespannt weiter. ●

¹ Meshi D, Morawetz C and Heekeren HR (2013): Nucleus accumbens response to gains in reputation for the self relative to gains for others predicts social media use. *Front. Hum. Neurosci.*, 29 August 2013 <https://doi.org/10.3389/fnhum.2013.00439>

² Sherman, L. E. et al. (2016) 'The Power of the Like in Adolescence: Effects of Peer Influence on Neural and Behavioral Responses to Social Media', *Psychological Science*, 27(7), pp. 1027-1035. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27247125/>

Jetzt anmelden für die GÖD-Ferienaktion 2021!

Ein erholsamen, unbeschwertem und barrierefreiem Urlaub für Familien mit Kindern mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen zu einem sehr günstigen Preis zu bieten – so lautet seit über 30 Jahren das Ziel der GÖD-Ferienaktion. Auch 2021 findet die GÖD-Ferienaktion wieder vier Wochen lang im Jugend- und Familiengästehaus Cap Wörth in Velden am Wörthersee statt. Durch die jahrelange Kooperation zwischen der GÖD und Cap Wörth ist ein barrierefreier Urlaub garantiert – z. B. durch die rollstuhlgerechte Rampe zum hoteleigenen Seezugang oder einen barrierefreien Badelift. 2019 wurde durch die GÖD und ÖBV ein Kleinkinderspielplatz errichtet, um den kleinen Gästen weitere Spielgelegenheiten zu bieten. Viele weitere Angebote zur Erholung oder Action erwarten unsere Familien!

Folgende Termine stehen zur Auswahl:

- 1. Turnus: 10.–17. Juli 2021
- 2. Turnus: 17.–24. Juli 2021
- 3. Turnus: 07.–14. August 2021
- 4. Turnus: 14.–21. August 2021

Für die Betreuung vor Ort ist auch 2021 wieder Hermann Schmid zuständig, der den Gästen in allen Fragen rund um das Thema Behinderung zur Seite steht und die Aktion seit mehr als 30 Jahren begleitet.

Jetzt noch schnell dafür anmelden, es besteht eine hohe Nachfrage!

Infos und Anmeldung bis Ende Februar online unter www.goed.at bzw. bei der Jugendsekretärin der GÖD, Verena Strobl, unter 01/534 54-297 oder per E-Mail an verena.strobl@goed.at ●



Aufgrund zahlreicher positiver Rückmeldungen der TeilnehmerInnen organisiert die GÖD auch im Jahr 2021 wieder die beliebte Ferienaktion im Jugend- und Familiengästehaus in Velden am Wörthersee.

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



**10%
Rabatt**

Landhotel Alpenhof****

Genießen Sie die Salzburger Bergwelt im idyllischen Filzmoos und das Wellnesserlebnis inmitten der naturbelassenen Außenanlage. Neuberg 24
5532 Filzmoos
www.alpenhof.com
Tel.: 06453/ 87000
E-Mail: office@alpenhof.com



**kostenlos
anmelden und
den VIP-Silver-
Status sichern**

BestSecret

Sie lieben Mode und Trends? Das Fashion-Portal BestSecret bietet Ihnen erstklassige Designerware mit Reduzierungen bis zu 80 Prozent. Freuen Sie sich auf Fashion und Accessoires namhafter Labels! Mit dem VIP-Silver-Status erhalten Sie Zutritt zum BestSecret Schustermann & Borenstein Store in Wien/Vösendorf.
www.bestsecret.com

VORTEILE

www.goedvorteil.at



**SKI-
VERGNÜGEN
ab € 28**

Sportberg Goldeck

Erleben Sie das sonnigste Skigebiet Kärntens mit 25 km Skipisten, 30.000 m² Übungsgelände, Schneeschuhwander- routen und Freeride Areas. Schwaig 38
9805 Baldramsdorf
www.sportberg-goldeck.com
Tel.: 04762/ 28640
E-Mail: office@sportberg-goldeck.com



**Sonder-
konditionen
bei Kauf eines
Neu- oder Vor-
führwagens**

Grünzweig Automobil GmbH

Kommen Sie mit Ihrem Volvo oder KIA zum besten Ansprech- partner für sämtliche Reparaturen und Serviceangelegenheiten. Gewerbestraße 17-19
2351 Wiener Neudorf
www.gruenzweig-auto.at
Tel.: 02236/ 253800
E-Mail: office@gruenzweigauto.at

Wie doch die Zeit vergeht ...

Mitte November 2021 wird der nächste, der 18. GÖD-Bundeskongress in Wien stattfinden. Zeit, auf die vergangenen Jahre zurückzublicken.

Vor fünf Jahren wurden beim letzten Kongress mit dem Antrag der GÖD-Bereiche Frauen und Familie Schwerpunkte für die nachkommenden Jahre gesetzt. Wichtige Forderungspunkte konnten durch Beharrlichkeit und Verhandlungsgeschick umgesetzt werden:

- Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2018 gelang uns die verbesserte Anrechnung der Kindererziehungszeiten als ruhegenussfähige Zeit für Beamtinnen, um die bestehende Ungleichbehandlung zwischen ASVG-Versicherten und Beamtinnen abzuschwächen.
- Laut Mutterschutzgesetz ist werdenden Müttern während einer Schwangerschaft u. a. die Leistung von Überstunden verboten. Das führte dazu, dass diese dann auch beim Wochengeld nicht berücksichtigt werden konnten. Damit die Kolleginnen keine finanzielle Diskriminierung erfahren, haben wir Verbesserungen eingefordert. Seit 2018 werden regelmäßige Überstunden vor Meldung der Schwangerschaft fürs Wochengeld berücksichtigt.
- Die Steuererleichterung für Familien wurde 2019 umgesetzt mit Einführung des Familienbonus Plus.
- Die Forderung nach Erhöhung der Pflegefreistellung von einer auf zwei Wochen für Familien mit behinderten Kindern unabhängig vom Alter fand mit der letzten Dienstrechts-Novelle 2020 seine Umsetzung und gilt ab 1. Jänner 2021.



Doris Bayer: Die Autorin ist Frauensekretärin der GÖD

Als Erfolg können die GÖD-Frauen auch die Senkung der Steuern auf Hygieneartikel verbuchen. Mit der IHS-Studie zum Thema Gender Pricing im Sommer 2019 konnte nachgewiesen werden, dass Konsumentinnen bei den verschiedensten Produkten des täglichen Lebens preislich ungleich behandelt werden. Für Ausgaben, die sich ausschließlich durchs Geschlecht ergeben, forderten wir eine Umsatzsteuersenkung von 20 Prozent auf 10 Prozent als finanzielle Entlastung. Die GÖD-Frauen haben mit diesen Punkten schon einiges erreicht. Dennoch gibt es noch viele Forderungsthemen, die wir für unsere Kolleginnen weiter vorantreiben, wie z. B.:

- Ermöglichung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes auch bei befristeten Dienstverhältnissen: Voraussetzung zum Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ist ein „aufrechtes“ Dienstverhältnis. Viele unserer Kolleginnen (Bund und Land, unabhängig von der Berufsgruppe) haben bis zu fünf Jahren befristete Dienstverhältnisse, zum Teil mit jährlicher Verlängerung, z. B. Lehrerinnen oder Verwaltungspersonal. Läuft der Vertrag vor der Geburt des Kindes aus, so ist es diesen Frauen nicht möglich, das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld zu beziehen. Die Wahlfreiheit ist somit erheblich eingeschränkt und der finanzielle Verlust in der gesamten Lebensverdienstsumme vorprogrammiert.
- Weiterer Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung und verstärkte Präventionsmaßnahmen – Coaching, Supervision, Konfliktlotsen, Mediation etc. – auch im Hinblick auf psychisch belastende Arbeitsplatzsituationen.
- Weiteres Vorantreiben betreffend Erfüllung Frauenförderpläne, damit die gläserne Decke im Öffentlichen Dienst keine Chance hat.

So werden wir im Sinne unserer KollegInnen auch 2021 mit frischem Elan weiterarbeiten. ●

2021

LOADING...

Befangenheit der Personalvertretung

Anhand der durch die Dienstrechtsnovelle 2020 erfolgten Änderung zum PVG soll das Thema „Befangenheitsgründe im PVG“ näher dargestellt werden.

Das PVG beinhaltet keinen eigenen „Befangenheitsparagrafen“. Dennoch kann es eine Reihe von Fällen geben, wo die gewählten Personalvertreterinnen und Personalvertreter sich in einer Situation befinden, wo ihre im Personalvertretungsorgan zu treffende Entscheidung auch Einfluss auf ihre eigene Person entfalten und somit Befangenheit vorliegen kann. Die gewählten Mitglieder eines Personalvertretungsorgans sind hier mit Verwaltungsorganen zu vergleichen, nach ständiger Judikatur ist hier daher die Bestimmung des § 7 AVG¹ anzuwenden. Diese Norm hat zum Inhalt, dass Verwaltungsorgane sich der Ausübung ihres Amtes unter anderem dann zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen haben, wenn eine Angelegenheit vorliegt, an der sie selbst oder einer ihrer Angehörigen beteiligt ist oder wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.² Mit der „Ausübung des Amtes“ ist auch die Personalvertretungstätigkeit inklusive der Beschlussfassung im zuständigen Personalvertretungsausschuss gemeint. Dementsprechend würden befangene Organwalter – beispielsweise bei der Willensbildung im Kollegialorgan – von der Abstimmung ausgeschlossen

werden. Diese Vorgehensweise wird seit jeher zu den Grundsätzen eines rechtsstaatlichen Verwaltungsverfahrens gezählt und zwar auch außerhalb des Anwendungsbereichs der Verwaltungsverfahrensgesetze.³

Nach den Bestimmungen des AVG haben sich also Personen in der Verwaltung der Ausübung ihres Amtes zu enthalten, wenn sie durch eine Entscheidung selbst betroffen sind (Abs 1 Z 7) oder sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen (Abs 1 Z 3). Diese Bestimmung ist im Personalvertretungsrecht unter Berücksichtigung seiner Besonderheiten analog anzuwenden. Bei den „sonstigen wichtigen Gründen“ handelt es sich um die Annahme einer Befangenheit eines Personalvertreter, die auf besondere Ausnahmefälle beschränkt bleibt. Beispielsweise stellt die Tatsache, dass ein Personalvertreter in Einzelfällen auch den Dienststellenleiter zu vertreten hat, keinen solchen Ausnahmefall dar, es sei denn, es lägen Umstände konkreter Art vor, die eine unsachliche Einstellung befürchten lassen, weil er in dieser Funktion Dienstgeberinteressen vertritt.⁴

Das Personalvertretungsorgan überlässt in der Regel dem Personalvertreter selbst die Beurtei-

lung, ob Befangenheit vorliegt. Gibt allerdings der zugrunde liegende Sachverhalt genügend Anhaltspunkte, dass ein Ausschussmitglied befangen sein müsste, hat das Personalvertretungsorgan „von Amts wegen“, also von sich aus die Frage der Befangenheit aufzugreifen. Es wird das Gesetz verletzt, wenn ein offenbar befangenes Mitglied des Ausschusses an der Debatte und Abstimmung im Gremium teilnimmt. Gleiches gilt, wenn das Personalvertretungsorgan von einem Betroffenen auf einen solchen Umstand hingewiesen wird und ausreichend Anhaltspunkte für die Richtigkeit der Bedenken bestehen.⁵ Der betroffene Mandatar hat im Zweifelsfall besonders sorgfältig zu prüfen, ob er jeweils die notwendige volle Unbefangenheit besitzt, die Voraussetzung für die korrekte Ausübung seiner Funktion ist.

Betrifft ein Akt der Geschäftsführung eines Personalvertretungsorgans unmittelbar einen Personalvertreter, ist dieser nicht nur von der Teilnahme an der Abstimmung, sondern auch von der Debatte, also von der Beratung über diesen Tagesordnungspunkt ausgeschlossen. Nur dadurch ist eine möglichst unbefangene Beschlussfassung des Organes gewährleistet.⁶

Mit der aktuellen Dienstrechtsnovelle 2020⁷ wurde auch das PVG um einige Bestimmungen ergänzt, in § 25 Abs 4 PVG wurde folgender Satz angefügt: „Die Beteiligung von davon selbst betroffenen Zentralausschussmitgliedern an der Beschlussfassung ihrer Dienstfreistellung ist keine Entscheidung in eigener Sache.“ Dieser an sich sehr „unauffällige“ Satz ist eine ganz wesentliche Ergänzung der bestehenden Bestimmung und führt nun zu einer Klarstellung, wo es in der Vergangenheit bei der Anwendung dieser Regelung wiederholt zu Unstimmigkeiten kam.

Kurz zum Inhalt des § 25 Abs 4 PVG: Auf Antrag des Zentralausschusses sind von der zuständigen Zentralstelle im Bereich eines jeden Zentralausschusses – abhängig von der Zahl der wahlberechtigten Bediensteten – ein oder mehrere Personalvertreter unter Fortzählung der laufenden Bezüge vom Dienst freizustellen. Dabei ist auf das Stärkeverhältnis der Wählergruppen und auf die



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

auszuübenden Funktionen im Ausschuss Bedacht zu nehmen. Diese Bestimmung, die vergleichbar ist mit den gänzlichen Freistellungen für Betriebsräte, hat den Zweck, dass sich der Mandatar zur Gänze auf die Personalvertretungstätigkeit konzentrieren kann und seine gesamte Arbeitskraft dafür einsetzt. Die Regel, wie viele Personen freizustellen sind, ist an sich unstrittig, wobei sich in der jahrzehntelangen Anwendung dieser Bestimmung etabliert hat, dass man ganze Freistellungen auch „splitten“ und so auf mehrere Personalvertreter aufteilen kann. Wie diese zustehende Anzahl von Freistellungen verteilt wird, obliegt dem jeweiligen Zentralausschuss. Dieser hat im Gremium den Beschluss zu fassen, welches Mitglied in welchem Ausmaß eine Freistellung erhält. Die Entscheidung darüber erfolgt wie bei allen anderen Entscheidungen in Form einer Beschlussfassung im Gremium, wobei mit einfacher Mehrheit darüber abgestimmt wird. Der Grund für diese Novellierung liegt in der Frage der Befangenheit, da unzweifelhaft für jedes Mitglied des Ausschusses jedenfalls in dem Fall, wo über die eigene Freistellung entschieden wird, eine solche vorliegt. Dies wird in den Gesetzesmaterialien⁸ sehr plausibel erklärt: „Die Novellierung dient der Klarstellung, dass freizustellende Mitglieder des Zentralausschusses bei der Beschlussfassung über die Verteilung der Freistellung nicht befangen sind. Würden betroffene Mitglieder als befangen gelten, könnte der unerwünschte Fall eintreten, dass sich alle ZA-Mitglieder jeweils durch ein Ersatzmitglied vertreten lassen müssten und eine dem ZA ausdrücklich übertragene Aufgabe von nicht dem ZA angehörenden Personen (= Ersatzmitglieder) beschlossen würde.“ Damit ist nun klargestellt, dass trotz eines an sich bestehenden Befangenheitsgrundes wegen der Besonderheit der Situation und der Wichtigkeit sowohl für das Personalvertretungsorgan, aber auch für alle von der Personalvertretung vertretenen Bediensteten die Willensbildung ohne Ausschluss eines oder mehrerer Mandatare wegen Befangenheit möglich ist. ●

¹ Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz.

² § 7 Abs. 1 Z 1 und Z 3 AVG; Schragel, Personalvertretungsrecht, § 22, Rz 29 bis 31.

³ Hengstschläger/Leeb, AVG § 7 (Stand 1.1.2014) Rz 1/1.

⁴ PVAK 12.4.1999 A 3-PVAK/99, Schragel, Personalvertretungsrecht, § 22 Rz 31.

⁵ PVAB 6.5.2019, A 8-PVAB/19, PVAK 21.7.2010, A19-PVAK/09.

⁶ PVAK 28.4.1981, A 6-PVAK/81.

⁷ BGBl I 153/2020 vom 23.12.2020.

⁸ ErläutRV 461 BlgNR 27. GP 26.

Anspruch auf Sonderbetreuungszeit

Die aktuelle Regelung im Detail

Rechtsanspruch im Zeitraum von 1. November 2020 bis 9. Juli 2021

Seit 1. November 2020 (rückwirkend am 15. Dezember mit BGBl Teil I Nr. 131/2020 kundgemacht) besteht bis 9. Juli 2021, also bis zum Ende des Schuljahres 2020/2021, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder Menschen mit Behinderungen betreuen müssen oder Angehörige pflegebedürftiger Personen sind, gegenüber dem Arbeitgeber ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit mit voller Entgeltfortzahlung im Gesamtausmaß von bis zu vier Wochen.

Der Arbeitgeber erhält dafür das während der Sonderbetreuungszeit ausbezahlte Entgelt bis zur monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2020: 5.370 Euro; 2021: 5.550 Euro) auf Antrag vom Bund zurückerstattet.

Wer ist erfasst?

Die speziellen Regelungen der Sonderbetreuungszeit sind im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) geregelt. Von diesem ausgenommen und daher nicht erfasst sind damit Dienstverhältnisse unmittelbar zu einer Gebietskörperschaft (Bund, Land, Gemeinde, Gemeindeverband). Im Bundes- und Landesdienst wird mit bestehenden dienstrechtlichen Möglichkeiten das Auslangen gefunden. Erfasst sind aber alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse zu ausgegliederten (eigenrechtsfähigen) Einheiten von Gebietskörperschaften, auf die das AVRAG zur Anwendung kommt.

¹ Bundesdienst betreffend siehe „FAQ: Auswirkungen des Coronavirus im öffentlichen Dienst“ online unter bmkoes.gv.at/Themen/Corona/FAQ-Corona-Öffentlicher-Dienst.html



In welchen Fällen besteht der Anspruch?

- Bei behördlicher Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen (auch bei Schließung einzelner Klassen, Gruppen oder Einrichtungen) und dadurch bestehender Betreuungsnotwendigkeit von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr oder von Menschen mit Behinderung.
- Bei behördlich angeordneter Quarantäne eines (gesunden oder kranken) Kindes bis zum vollendeten 14. Lebensjahr (sollten die betreuungspflichtigen Personen selbst auch von der Quarantäne erfasst sein, liegt für diese eine gerechtfertigte Abwesenheit vor, sodass die Sonderbetreuungszeit nicht in Anspruch genommen werden muss).
- Bei Ausfall einer Betreuungskraft nach dem Hausbetreuungsgesetz für Angehörige von pflegebedürftigen Personen, wenn deren Pflege dadurch nicht mehr sichergestellt ist.
- Sofern für Menschen mit Behinderungen die persönliche Assistenz in Folge von Covid-19 nicht mehr sichergestellt ist, für deren Angehörige.

Da der Anspruch nur besteht, so weit die Betreuung notwendig ist, kann diese (wie bei der Pflegefreistellung) von mehreren betreuungspflichtigen Personen zwar nicht gleichzeitig, aber abwechselnd bzw. nacheinander in Anspruch genommen werden. Das Ausmaß von 4 Wochen besteht pro Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer, sodass sich bei 2 betreuungspflichtigen Personen ein Bedarf von bis zu 8 Wochen abdecken lässt.

Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit besteht völlig unabhängig von anderen gesetzlichen Freistellungsansprüchen wie insbesondere der Pflegefreistellung oder dem Anspruch auf Dienstfreistellung aus wichtigen persönlichen Gründen, es ist daher nicht erforderlich, dass andere Ansprüche vorrangig in Anspruch genommen werden, umgekehrt werden diese aber auch durch die Sonderbetreuungszeit nicht berührt.

Kein Homeoffice während der Sonderbetreuungszeit

Unbeachtlich ist auch, ob eine Homeoffice-Vereinbarung besteht, denn bei Vorliegen der Voraussetzungen hat eine völlige Freistellung von der Arbeitsleistung zu erfolgen und kann nicht die Betreuung von Kindern oder Angehörigen neben der Arbeitsleistung im Homeoffice verlangt werden.



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

Vereinbarte Sonderbetreuungszeit

Wenn Einrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen werden, ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit aber nicht besteht (etwa weil eine Notbetreuung in Schule oder Kindergarten angeboten wird oder die Partnerin oder der Partner nicht berufstätig ist), kann diese im Rahmen der vier Wochen durch Vereinbarung

zwischen Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer freiwillig gewährt werden. Dies ist aber nur möglich, sofern die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist und kein Anspruch auf Dienstfreistellung aus anderen Gründen besteht.

Auch bei so vereinbarter Sonderbetreuungszeit ohne Rechtsanspruch erhält der Arbeitgeber das ausbezahlte Entgelt vom Bund ersetzt.

Geltendmachung und Verbrauch der Sonderbetreuungszeit

Der Arbeitgeber ist unverzüglich nach Bekanntwerden der Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit zu verständigen und es ist alles Zumutbare (etwa die Organisation einer alternativen Betreuungsmöglichkeit, wobei das während der Pandemie eher nicht möglich sein wird) zu unternehmen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Der Anspruchszeitraum von bis zu vier Wochen kann durchgehend oder auch in Teilen verbraucht werden. Der Verbrauch ist dabei wochen-, tage- oder auch halbtägewise möglich, es können sich also auch mehrere betreuungspflichtige Personen flexibel abwechseln.

Eine vor dem 1. November 2020 bereits in Anspruch genommene Sonderbetreuungszeit ist auf den Anspruch nicht anzurechnen, es stehen daher die vollen 4 Wochen im Zeitraum von 1. November 2020 bis 9. Juli 2021 zur Verfügung.

Selbstredend ist die Sonderbetreuungszeit nicht auf andere Ansprüche wie Zeitausgleich oder Urlaub anzurechnen. ●

Meinung des Vorsitzenden

Die Arbeit in der Bundesvertretung beruht nicht zuletzt auf persönlichem Kontakt und Teamwork, mit allem, was dazugehört, auch Diskussionen – aber nicht unbedingt per Videokonferenz, wie beispielsweise via Skype.

Doch muss man froh sein, diese modernen Kommunikationsmittel zu haben, auch wenn sie manchmal Ähnlichkeit mit Stummfilmen aufweisen – allerdings koloriert und hin und wieder auch synchronisiert. Den persönlichen Kontakt ersetzen sie nicht.

Das Coronavirus hatte zur Folge, dass sich unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Landesvertretungen fast schon ein ganzes Jahr nicht mehr getroffen haben. Es hat uns damit in einen Status versetzt, dass wir uns fühlen, als ob wir in einem Heim weggesperrt wären. Auch wenn wir von den schon genannten Hilfen Gebrauch machen können, die es uns ermöglichen, für die Kollegenschaft da zu sein.

An dieser Stelle bedanke ich mich daher für die Zusammenarbeit und den Erfahrungsreichtum bei denen, die das alles



<https://goed.penspower.at>

ermöglichen. Bitte, liebe Kolleginnen und Kollegen, macht weiter so!

Bis zum Sommer soll sich die Lage entspannt haben, dank der zaghaft angelegenen Schutzimpfungen. Da ich in einem Alter bin, in dem man durch Corona besonders gefährdet ist, hoffe ich, möglichst bald geimpft zu werden und dass sich kein Datenschützer findet, der die Bekanntgabe meiner Geburtsdaten als verfassungswidrig erachtet.

Impfstoff soll schon in nächster Zeit genügend vorhanden sein, überprüft und zugelassen. So kann es daher nicht sein, dass man einen Schritt zurück macht, wenn es heißt „Freiwillige vor“, damit man die anderen besser sieht und vielleicht Nebenwirkungen des Impfstoffes beobachten kann.

Mit diesen Aussichten hoffe ich, dass es uns möglich sein wird, die Landestage und den Bundestag in gewohnter Form durchführen und unsere Bildungs- und Kulturprogramme wieder aufnehmen zu können.

Ich wünsche Ihnen viel Gesundheit! ●

Ihr Dr. OTTO BENESCH – Vorsitzender

AVISO – Pensionsanpassung 2018 neu!

Im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes wurde die Pensionsanpassung 2018 bekämpft.

Der VfGH hat bei den mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz geführten Verwaltungsverfahren (Ruhebezug von BeamtInnen) die Behandlung der Beschwerde mangels hinreichender Aussicht auf Erfolg abgelehnt und an den VwGH zur Entscheidung abgetreten. Der VwGH hat einen Beschluss auf Einholung einer Vorabentscheidung durch den EuGH gefasst. Es ist nicht absehbar, wie der EuGH entscheiden wird. Obwohl der

VfGH negativ entschieden hat, können jene BeamtInnen im Ruhestand, die mit der vorgenommenen, nach Höhe des Ruhebezugs gestaffelten Anpassung nicht einverstanden sind, einen Antrag auf Neubemessung des Ruhebezugs stellen, um eine allfällige Verjährung zu unterbrechen. (In Hinblick auf ASVG-PensionistInnen ist der Rechtsweg mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz durch ein negatives OGH-Urteil zur Gänze ausgeschöpft worden.)

Mehr Information und ein Musterantrag sind auf <https://goed.penspower.at> zu finden. ●



Landesleitung GÖD-Pensionisten Salzburg

Funktionär mit Engagement und Durchsetzungskraft!

Trauer um Kollegen Julius Csar, dem langjährigen Vorsitzenden der Landesleitung der GÖD-Pensionisten Salzburg und Mitglied der Bundesleitung der GÖD-Pensionisten, der am 19. November 2020 im 90. Lebensjahr verstorben ist.

Julius wird uns wegen seines hohen Engagements und seiner Durchsetzungskraft in Erinnerung bleiben. Für ihn war das Wohl seiner Kolleginnen und Kollegen stets Mittelpunkt seiner Arbeit und es gelang ihm auch, vieles zu bewirken, das noch heute von Bedeutung ist.

Personalvertreter erster Stunde

Im Jahr 1967 wurde er zum Vorsitzenden des „Dienststellenausschusses Schwarzenberg Kaserne“ gewählt und war somit Pionier auf dem Gebiet unserer Personalvertretung im Öffentlichen Dienst. Diese Funktion sowie jene des Vorsitzenden des „Fachausschusses Landesverteidigung Salzburg“, die er ab 1998 ausübte und darüber hinaus auch jene eines Mitgliedes des Zentralausschusses (ab 1982), hatte er bis zur Versetzung in den Ruhestand im Jahr 1995 inne.

43 Jahre in gewerkschaftlichen Funktionen

Im Jahr 1972 begann Kollege Csar sich in der GÖD gewerkschaftlich zu engagieren. Er war von 1972 an Mitglied der „Landessektion Landesverteidigung Salzburg“ und von 1982 bis 1995 deren Vorsitzender. Nach seinem Übertritt in den Ruhestand übernahm er im August 1998 die Funktion des Vorsitzenden der Landesleitung der GÖD-Pensionisten Salzburg, war deren Referent für Organisation und Mitglied der Bundesleitung der GÖD-Pensionisten. Im Frühjahr 2016 zog er sich aus all seinen Funktionen zurück und legte sie in jüngere Hände.

Seine Arbeit und sein Wirken wurden mit zahlreichen Auszeichnungen und Orden von Bund, Land und Gewerkschaft gewürdigt.

Die Bundesleitung verdankt Julius Csar und seinem langjährigen Stellvertreter Jakob Haring die Einrichtung unserer jährlichen Bildungsveranstaltung für Funktionäre in Salzburg, die 2020 aus Gründen der Pandemie leider entfallen musste. Weiterbildung auf hohem Niveau war Rüstzeug für unsere gewerkschaftliche Arbeit. Julius und Jakob waren

es, die darüber hinaus mit kulturellen Schmankerln das stets umfangreiche Seminarprogramm bereicherten und deren Nachfolger in den Funktionen der Landesleitung es auch heute noch tun. Wir werden Julius und seine Arbeit auch in Zukunft nicht vergessen. ●

JOSEF STRASSNER
Referent der Bundesleitung



Ergänzende Hinweise zum Berichtigungsblatt 2021

Servicehandbuch für GÖD-Pensionisten

Owohl dieses Servicehandbuch vor fast vier Jahren erschienen ist, sind im Wesentlichen die darin enthaltenen Informationen unter Beachtung der Werteänderungen und der sonstigen Hinweise im Berichtigungs-Blatt 2021 weiterhin gültig.

Ergänzung zu den rechtlichen Beiträgen siehe nachstehende **Hinweise per Stand 1. Jänner 2021:**

- Seiten 230–231 – **Eingetragene Partnerschaft** – streichen!

Hinweis zur neuen Rechtslage: „Bis 31.12.2018 konnte die eingetragene Partnerschaft nur von zwei Personen gleichen Geschlechts eingegangen werden. Nun können sich auch Personen unterschiedlichen Geschlechts verpartnern. Sind zwei Personen bereits miteinander verheiratet bzw. verpartnert, können sie gemeinsam ohne vorherige gerichtliche Beendigung/Auflösung ihrer Ehe bzw. eingetragenen Partnerschaft in das jeweilige andere Rechtsinstitut wechseln. Dadurch wird jedoch die bisherige gemeinsame Verbindung (Ehe oder eingetragene Partnerschaft) beendet bzw. aufgelöst.“

- Seiten 271–279 – „**Behörden und Ämter**“
Die auf diesen Seiten veröffentlichten Kontaktdaten sind betreffend Telefon- und E-Mail-Kontakte mitunter nicht mehr aktuell.
- Seite 251 – **Erhöhter Pensionistenabsetzbetrag**
Der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag von 964,- Euro steht Pensionistinnen/Pensionisten zu, die keinen Anspruch auf Alleinverdiener-

(Alleinerhalter-)Absetzbetrag haben, deren steuerpflichtige Einkünfte pro Jahr eine Höhe von 19.930,- Euro nicht übersteigen und deren Ehe-/Partner Einkünfte von höchstens 2.200,- Euro jährlich erzielen. (Einschleifregelung zwischen 19.930,- und 25.000,- Euro auf null.)

- Seite 252 – **Pensionistenabsetzbetrag**
Der Pensionistenabsetzbetrag von 600,- Euro steht Pensionistinnen und Pensionisten, die Anspruch auf Alleinverdiener-(Alleinerhalter-)Absetzbetrag haben, zu, deren jährliche Pensionseinkommen eine Höhe von 17.000,- Euro nicht übersteigen. Er wird automatisch berechnet. (Einschleifregelung auf null zwischen 17.000,- und 25.000,- Euro)
- Seite 252 – **Negativsteuer**
Sie gebührt Pensionistinnen und Pensionisten, die wegen ihres niedrigen Einkommens keine Lohnsteuer bezahlen müssen und umfasst ab dem Veranlagungsjahr 2020 die Rückerstattung von 75 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge, max. 300,- Euro aus vorangegangenen Jahr. Sie wird im Nachhinein im zweiten Halbjahr des Folgejahres vom Finanzamt ausbezahlt.

Hinweis für Internet-User

Informationen und aktuelle Änderungen sowie alle berechtigten Seiten des Servicehandbuches finden Sie auf <https://goed.penspower.at> >Abschnitt: „Service und Broschüren“.

Aktualisierte Online-Ausgaben Servicehandbuch 2021 und Broschüre Erwachsenenschutzrecht

Ab Februar 2021 können alle GÖD-Mitglieder nach Anmeldung im passwortgeschützten Mitgliederbereich der GÖD-Website www.goed.at unter Downloadbereich & Formulare > Folder und Plakate (nach unten scrollen bis > Angebote für GÖD-Mitglieder) die aktualisierte Online-Ausgabe 2021 unseres Servicehandbuchs und die Broschüre Erwachsenenschutzrecht lesen bzw. herunterladen.



Servicehandbuch für GÖD-PensionistInnen (Neuaufgabe 2017)
Berichtigungen und Ergänzungen, Stand: 1. Jänner 2021

Seite	Text	Änderung
9	Mitgliedsbeitrag (Höchstbeitrag)	€ 11,10
14	Landesvertretung 22 – OÖ	Neue Adresse: 4020 Linz, Volksgartenstraße 34/5.Stock
15	LV22 – Salzburg	E-Mail-Adresse: pens.sbg@my.goed.at
15	Landesvertretung 22 – Tirol	Telefon.: 0512/560 110-411DW
35	Bildungsförderungsbeitrag	€ 45,- 1x im Jahr.
93 u. 94	NEU! Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB)	
77	Änderung	1. Pensionsanpassung am nächstfolgenden Jahresersten! (gültig für 2021)
159 – 173	Seiten streichen!	Neue Rechtslage = Broschüre „Erwachsenenschutzrecht“ (wird 2021 neu aufgelegt und allen GÖD-PensionistInnen im Postweg zugestellt!) „Patientenverfügung Rechtslage 2019“ – Austauschseiten 168–173 online abrufbar unter https://goed.penspower.at >[Service & Broschüren]
179 u. 180	Streichen: REGRESS	Per 1. 1. 2018 wurde der Pflegeregress verfassungsrechtlich abgeschafft!
274	Patientenvertretung Salzburg	Neue Adresse: 5020 Salzburg, Michael-Pacher-Straße 36

Ab 1. Jänner 2021 haben sich folgende im SHB enthaltenen, sozialrechtlichen Werte geändert:

Seite	Bezeichnung	2017	NEU 2021
63 u. 88	Mindestgrenze für Gesamteinkommen / Erhöhungsbetrag	€ 1.925,32	€ 2.061,63
76	Wegfall der Schwerarbeits-, Korridor- bzw. vorzeitigen Alterspension bei monatlichem Bezug aus öffentlichem Mandat (z. B. Bürgermeister)	€ 425,70 € 4.290,32	€ 475,86 € 4.521,72
97	Mitversicherung – Grenzbetrag	€ 1.334,17	€ 1.578,36
103	Rezeptgebühr	€ 5,85	€ 6,50
106	Nettogrenzwerte für Befreiung von der Rezeptgebühr auf Antrag		
	Alleinstehende	€ 889,84	€ 1.000,48
	Ehepaare und Personen in Lebensgemeinschaft	€ 1.334,17	€ 1.578,36
	Erhöhung für jedes mitversicherte Kind	€ 137,30	€ 154,37
	bei erhöhtem Medikamentenbedarf – Alleinstehende	€ 1.023,32	€ 1.150,55
	Ehepaare und Personen in Lebensgemeinschaft	€ 1.534,30	€ 1.815,11
	Erhöhung für jedes mitversicherte Kind	€ 137,30	€ 154,37
108	Rezeptgebühren – Mindestobergrenze	€ 889,84	€ 1.000,48
113	Tabelle betreffend tgl. Zuzahlung für Kuraufenthalte, Heilbehandlungen und Rehabilitation. Dieselbe tägliche Zuzahlung gilt auch für Aufenthalte in einem Rehabilitationszentrum (max. 28 Tage). Werte per 1. 1. 2021		
	Monatseinkommen – brutto:	Tägl. Zuzahlung:	
	von € 1.000,49 bis € 1.581,86	€ 8,90	
	von € 1.581,87 bis € 2.163,25	€ 15,26	
	über € 2.163,25	€ 21,63	
	Einzelrichtsatz, bis zu dem keine Zuzahlung zu leisten ist	€ 889,84	€ 1.000,48
118	Mindestbetrag des Selbstbehaltes bei Heilbehelfen etc. ausgenommen Sehbehelfe – für Sehbehelfe	€ 33,20 Kein Wert	€ 37,00 € 111,00
	BVA-Höchstbetrag für die Anschaffung von Heilbehelfen und Hilfsmittel		
	Krankenfahrstühle	€ 3.320,00	€ 3.700,00
	andere Hilfsmittel und Heilbehelfe	€ 1.328,00	€ 1.480,00
138	Per 1. 1. 2021 wurde das Pflegegeld aller Stufen auf Basis des Pensionsanpassungsfaktors mit 1,5% valorisiert. Monatswerte per 1.1.2021: Stufe 1: € 162,50 Stufe 2: € 299,60 Stufe 3: € 466,80 Stufe 4: € 700,10 Stufe 5: € 951,00 Stufe 6: € 1.327,90 Stufe 7: € 1.745,10		

Irrtum vorbehalten! Erstellt von: Josef Strassner – Referent der Bundesleitung für Öffentlichkeitsarbeit – Medien und Funktionsbetreuung

Das Kulturerbesiegel

Die Burghauptmannschaft Österreich und ihre Projekte, Teil 3

Im Jahr 2016 erhielt die Hofburg Wien, als eine von 38 Stätten EU-weit, das Europäische Kulturerbesiegel, kurz EHL genannt. Damit zeichnet die Europäische Union seit 2013 Stätten aus, die eine Symbolkraft für die gemeinsame Geschichte, Einigung und Identität Europas haben. Dazu zählen Denkmäler, Gedenkstätten, archäologische und industrielle Stätten, Kulturlandschaften, Kulturgüter oder immaterielles Kulturerbe.

Das Siegel rückt europäische Errungenschaften und Werte wie Frieden, Freiheit, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, Toleranz und Solidarität in den Fokus und schlägt von historischen Ereignissen eine Brücke in die Gegenwart.

Als dann Ende 2018 die Ausschreibung für ein offizielles EHL-Netzwerk vorlag, wurde von der BHÖ mit viel Ehrgeiz ein umfassender Projektantrag mit insgesamt 19 Trägerorganisationen von EHL-Stätten als PartnerInnen und weiteren zehn als assoziierte PartnerInnen erarbeitet und eingereicht – und war erfolgreich.



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

Das Horizon 2020 Projekt – PRO-Heritage

Ende 2018 kam die Genehmigung für PRO-Heritage – ein Projekt, das bestrebt ist, Fachleuten und Handwerkern Weiterbildung anzubieten, die traditionelle Kompetenzen und Fertigkeiten zur Optimierung der Energieeffizienz und der Nutzung von erneuerbaren Energien für das historisch erbaute Erbe vermittelt. Die Lernelemente beruhen dabei auf Best Practice der Partnerorganisationen. Darüber hinaus schafft PRO-Heritage – **Protect** traditional built **Heritage** Skills – eine Struktur sowie ein Umfeld für regelmäßigen Austausch von Gesellen in Europa, um voneinander zu lernen bzw. sich über Kompetenzen und Fähigkeiten auszutauschen.

Die wichtigsten Anliegen von PRO-Heritage sind

- der Schutz der traditionellen Kompetenzen und Fähigkeiten für das errichtete kulturelle Erbe, die für Energieeffizienz und erneuerbare Energien von Bedeutung sind,
- die Notwendigkeit, ausreichend ausgebildete und geschulte Fachkräfte und Handwerker in die „sanfte“ Konservierung, Wartung und laufende Pflege einzubeziehen,
- die Notwendigkeit, diese Fachkräfte und Handwerker zu zertifizieren, um ihnen die Anerkennung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten zu ermöglichen.

Das Erreichen einer besseren Energieeffizienz in historischen Gebäuden wird als Win-win-Situation für alle gesehen – Eigentümer tragen geringere Energiekosten, Bewohner genießen moderneren Komfort zu vernünftigen Preisen und die Gesellschaft senkt insgesamt den Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß. ●



Studyvisit des PRO-Heritage Teams im Informations- und Weiterbildungszentrum Baudenkmalpflege in der Kartause Mauerbach



Auf die BVAEB ist auch während der Krise Verlass

Die Services der BVAEB sind auch in Corona-Zeiten weiter verfügbar, die soziale Sicherheit ist gewährleistet

Die Corona-Pandemie, die die Welt seit nunmehr einem Jahr beschäftigt, hat eines ganz deutlich gezeigt: Auf das österreichische Sozialversicherungssystem ist zu jeder Zeit Verlass. Innerhalb von Tagen wurde der Betrieb in den fünf heimischen Sozialversicherungsträgern auf Corona-Modus umgestellt, sprich: Die Services, die nicht vor Ort in den Kundencentern geboten werden können, sind weiter digital, telefonisch, per Mail oder Einwurf in die Postboxen verfügbar. Die soziale Sicherheit war und ist damit gewährleistet. Die BVAEB hat rasch und unbürokratisch auf die Krise reagiert. Konkret bedeutet das:

- Für die Dauer der Pandemie können **Medikamentenverordnungen** nach telefonischer Kontaktaufnahme zwischen Arzt/Ärztin und Patient/Patientin erfolgen. Die Abholung in der Apotheke erfordert nicht mehr unbedingt ein Papierrezept. Die Übermittlung des Rezepts vom Arzt/der Ärztin kann auch auf anderem Weg erfolgen. Die Medikamente können in den Apotheken auch an andere Personen, sofern sie Namen und die SV-Nummer des Patienten/der Patientin kennen, abgegeben werden.
- Über den Zeitraum der Pandemie entfällt zudem die Bewilligungspflicht bei den meisten Medikamenten.
- Bei Medikamenten kann der Bedarf für 1 Monat abgegeben werden. Nur bei speziellen Fällen (z. B. Neueinstellungen) muss eine direkte Kommunikation mit dem Arzt/der Ärztin stattfinden.
- **Krankentransporte** sind bis auf Weiteres bewilligungsfrei.

- Gleiches gilt für **Heilbehelfe und Hilfsmittel** bis zu einem Gesamtausmaß von 1.500 Euro sowie **Röntgen- und Schnittbilduntersuchungen**.
- **Arbeitsunfähigkeitsmeldungen** können bis auf weiteres telefonisch beim Hausarzt/der Hausärztin erfolgen. Bei Verdacht auf eine Covid-19-Erkrankung kontaktieren Sie bitte unabhängig davon die Gesundheits hotline 1450.
- **Telemedizinische Krankenbehandlungen** (Skype, Videokonferenz, Telefon) können, so weit sie notwendig sind, wie eine in der Ordination erbrachte Leistung abgerechnet werden. Diese Regelung gilt für Ärzte/Ärztinnen, Hebammen, Psychotherapeuten/-therapeutinnen und Psychologen/Psychologinnen.

Über die Öffnungszeiten unserer Kundenservicestellen in ganz Österreich, ebenso über jene unserer Gesundheitseinrichtungen und BVAEB-Ambulatorien erhalten Sie genaue Informationen auf unserer Homepage www.bvaeb.at. Falls Sie eine unserer Servicestellen beziehungsweise ein Ambulatorium aufsuchen wollen, so bitten wir Sie um telefonische Voranmeldung. ●



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



Ursula Hafner und Monika Gabriel (2. und 3. v. l., erste Reihe) mit Seminarteilnehmerinnen. (Kl. Foto rechts wurde noch vor der Corona-Pandemie aufgenommen)

Seminare für GÖD-Funktionärinnen **FRAUEN.WEITER.BILDUNG.**

Als Vorsitzende-Stellvertreterin bzw. GÖD-Bereichsleiterin Frauen hat Monika Gabriel auch 2020 wieder Seminare für die GÖD-Funktionärinnen, Personalvertreterinnen und Betriebsrätinnen designed, angeboten, organisiert und veranstaltet. Inhalt war stets Gewerkschaftspolitisches, PVG sowie Dienst- und Besoldungsrechtliches. Im letzten Jahr lag der Schwerpunkt besonders auf den Basic-Seminaren für neu gewählte Personalvertreterinnen (PV-Wahl

November 2019) aus den unterschiedlichsten Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes. In fünf Seminaren wurden folgende Themen behandelt: Bundesdienst im Überblick, PVG – Theorie und Praxis sowie gewerkschaftliche Strukturen. Darüber hinaus gab es immer auch einen persönlichkeitsbildenden Teil, z. B. Menschenkenntnis erweitern, Menschen einschätzen und überzeugen, Selbstbild – Fremdbild.

Buch-Tipp

STREBEN NACH OBJEKTIVITÄT UND EXAKTHEIT

Hans Kelsens Leben wurde geprägt durch die Habsburgermonarchie, den Antisemitismus, den Ersten Weltkrieg, die Gründung der demokratischen Republik Österreich und ihr Zerschlagen an antidemokratischen Kräften, die Machtergreifung der Nationalsozialisten und die Neugestaltung Mitteleuropas nach dem Krieg. Vor diesem Hintergrund entwickelte Kelsen seine „Reine Rechtslehre“, ein rechtstheoretisches Modell, das sich zum Ziel setzte, die Rechtswissenschaft von aller politischen Ideologie und allen naturwissenschaftlichen

Elementen frei zu halten – nach den Idealen der Objektivität und Exaktheit. Für dieses Bemühen erlangte Kelsen Weltruhm, er war ein bedeutender Demokratietheoretiker und „Architekt“ des Bundes-Verfassungsgesetzes von 1920, das bis heute in Österreich in Geltung steht. Der Autor der Biografie, Dr. Thomas Olechowski, ist Universitätsprofessor für Österreichische und Europäische Rechtsgeschichte an der Universität Wien und stellvertretender Leiter der Forschungsstelle „Hans Kelsen und sein Kreis“ der Universität Wien.



Hans Kelsen –
Biographie eines
Rechtswissenschaftlers,
Thomas Olechowski,
Mohr Siebeck Verlag 2020,
1027 S., 60,70 Euro
ISBN 978-3-16-159292-8

Seminar der Jungen GÖD MACHT (DER) BILDER!

Auch in diesen Zeiten will die Junge GÖD ihren Mitgliedern spannende Fortbildungen anbieten und somit fand im November das erste Junge GÖD-Onlineseminar zum Thema „Besser filmen und fotografieren mit deinem Smartphone“ statt. Die TeilnehmerInnen lernten in Webinaren selbstständig die Smartphone-Kamera optimal zu nutzen und Inhalte für Social Media, Websites und Druckprodukte eigenständig zu produzieren. Zum Abschluss gab es ein gemeinsames Onlinemeeting mit dem Trainer Francis Nadal, der seit vielen Jahren in der Filmbranche tätig ist. Nadal konnte den TeilnehmerInnen zahlreiche Tricks und exklusive Tipps für das perfekte Bild und Video beibringen. Aufgrund des großartigen Feedbacks wird die Junge GÖD wieder Seminare mit Francis Nadal organisieren. Bei Interesse können Sie sich gerne an Jugendsekretärin Verena Strobl unter 01/534 54 297 wenden.

Österreichische Kulturtipps VIRTUELL UND KREATIV

Trotz vieler Herausforderungen beweisen heimische Kulturinstitutionen weiterhin ihre Einzigartigkeit und bieten überzeugende Online-Angebote. Das Naturhistorische Museum Wien lädt mittels Google Arts&Culture dazu ein, den gesamten Ausstellungsbereich virtuell zu besuchen. Am Blog und auf den Social-Media-Kanälen werden zusätzliche Ausstellungsinhalte veröffentlicht. Mithilfe von Online-Sammlungen können Filmfans zahlreiche Materialbestände des Filmmuseums ins eigene Wohnzimmer holen. Einen digitalen Spielplan, der jeden Tag eine andere Aufzeichnung kostenlos anbietet, zeigt die Wiener Staatsoper. Kunstbegeisterte können auf der Website des Belvederes durch Artist Talks, Vorträge, Diskussionen, Performances sowie Konzerte stöbern und Kunstführungen via Social Media besuchen.

wiener-staatsoper.at, filmmuseum.at
belvedere.at/digital, nhm-wien.ac.at/museum_online



Virtuelle Besuche: Die Wiener Staatsoper und andere heimische Kulturinstitutionen bieten ihrem Publikum ein breites Online-Angebot.

SCHLUSSPUNKT

SICHERHEIT

Ob wir es wollen oder nicht: Corona hat uns alle im Griff, ob privat oder im Beruf. Wir erleben den Büroalltag ohne Büro, den Schulbesuch ohne Schule, überfüllte Krankenhäuser, Arbeitslosigkeit, Mehrbelastung, zusätzliche Kinderbetreuung.

Es gibt keine Bälle, keine Vergnügungen, keinen Heurigen, kein Café und kein Wirtshaus. Es gibt kaum noch Kontakte, nur mehr „Distance“, kein Umarmen, keine hitzigen Stammtischdiskussionen, keine Bierrunden, kein Kartenspiel. Manche verzweifeln, andere reagieren fast teilnahmslos, wieder andere stecken den Kopf in den Sand oder leugnen die Situation überhaupt. Noch nie waren so viele Menschen gleichzeitig in so einer misslichen Lage – und das praktisch weltweit.

Gibt es eine Alternative? Eine Möglichkeit wäre, nichts zu tun – es ist ja „bloß“ eine Art Grippe. Dann genügt ein Blick in eine Intensivstation oder ein kurzes Gespräch mit einem Arzt oder einer Pflegekraft. Die andere Möglichkeit ist, sich testen zu lassen oder selbst zu testen. Darauf folgt die Impfung. Wir alle haben schon diverse Impfungen hinter uns, ich brauche sie nicht aufzuzählen. Sie haben uns vor großen Schäden, ja schweren Krankheiten bewahrt. Oder wollen wir wirklich eine zerstörte Gesellschaft, eine völlig kaputte Wirtschaft, eine verzweifelte Jugend mit Zukunftslosigkeit? Unser gesamtes Leben funktioniert nur miteinander, mit Verständnis, Respekt, Toleranz und Rücksicht. Solidarität ist kein Schlagwort, sie muss gelebt werden. Jetzt erst recht! Dann schaffen wir auch diese schwere Krise. Mit Sicherheit!

HELMUT MOOSLECHNER



GÖD-Mitglieder werben Mitglieder

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

2 Freunde-Boxen von jollydays

Freunde-Boxen von jollydays im Wert von 59 Euro pro Person:
392 Erlebnisse in ganz Österreich genießen! jollydays.at/box/freunde-box

