

# GÖD



Gemeinsam  
**OFFENSIVE  
GESUNDHEIT**

Rotes Kreuz  
**STOPP  
CORONA  
APP**

## Wo alles begann

Die Uniklinik Innsbruck nahm die ersten Covid-19-PatientInnen auf  
Wie die Umsetzung des Pandemieplanes funktioniert

+++ GEHALTSVERHANDLUNGEN 2021 +++



## Da, wenn Sie Halt brauchen. Weltweiter Schutz rund um die Welt

- > Flexible Lösungen für jede Lebensphase
- > Leistungen als Bausteine individuell wählbar
- > Bis zu 600 % Leistung bei dauernder Invalidität

Informationen zu unseren Produkten finden Sie in den Basisinformationsblättern unter [www.oebv.com/bib](http://www.oebv.com/bib)

## *Geschätzte Kolleginnen und Kollegen!*

Nach einem coronabedingt außergewöhnlichen, trotzdem hoffentlich für alle erholsamen Sommer steht nun ein arbeitsreicher und herausfordernder Herbst bevor. Der Öffentliche Dienst wird auch in den kommenden Monaten bei der Bekämpfung der Pandemie eine Hauptrolle spielen; sei es in den verschiedenen Krisenstäben, bei der Erarbeitung und Umsetzung der diesbezüglichen Gesetze, Verordnungen und Erlässe, in den Bereichen Gesundheit, innere und äußere Sicherheit, sei es in Bildung, Wissenschaft und Forschung oder in allen Verwaltungseinheiten der Gebietskörperschaften (wie z. B. Bezirkshauptmannschaften, Finanzämter, Arbeitsämter, Gemeinden, Straßenmeistereien, Hoheitsverwaltung im weitesten Sinne etc.). Ein bestens funktionierender Öffentlicher Dienst ist zur Bewältigung dieser großen Gesundheitskrise unabdingbar. Deshalb hat Österreich bisher die Krise – auch im internationalen Vergleich gesehen – sehr gut bewältigt.

**AUFNAHME DER GEHALTSVERHANDLUNGEN GEFORDERT!** Die besonderen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie haben allen Kolleginnen und Kollegen in sämtlichen Bereichen des Öffentlichen Dienstes enormen Einsatz abverlangt. Dass die in Österreich gewohnt hohe Qualität der öffentlichen Leistungen trotz dieser besonderen Erschwernisse gehalten werden kann, ist dem Verantwortungsbewusstsein und persönlichen Einsatz aller Kolleginnen und Kollegen geschuldet. Dem muss bei den bevorstehenden Gehaltsverhandlungen Rechnung getragen werden. Wir fordern daher ein nachhaltiges Gehaltsplus, um eine dauerhafte Kaufkraftsteigerung für alle öffentlich Bediensteten sicherzustellen.

**VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN.** Einen Schwerpunkt dieser Ausgabe haben wir den Arbeitsbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen im Gesundheits- und Pflegebereich gewidmet. Zur Aufrechterhaltung eines krisenfesten, funktionierenden Gesundheits- und Pflegesystems in Österreich braucht es eine spürbare und dauerhafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Kolleginnen und Kollegen im Gesundheits- sowie Pflegebereich haben bis an die Grenzen ihrer Belastbarkeit herausragende Leistungen erbracht, damit die Bevölkerung auch in dieser Krisensituation bestens versorgt werden konnte und kann. Eine Pflegereform unter Einbindung der Betroffenen ist jedoch unabdingbar. Denn unser Gesundheits- und Pflegesystem ist maßgeblich für das Wohlergehen und die Lebensqualität der gesamten Gesellschaft.

**GEMEINSAME KRAFTANSTRENGUNG!** Letztendlich ist die erfolgreiche Bekämpfung der Pandemie eine gemeinsame Kraftanstrengung, die allen Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst sowie allen Bevölkerungsgruppen viel abverlangt. Licht am Ende des Tunnels ist sichtbar – ich bin überzeugt, dass wir die Monate bis zur Zulassung eines wirksamen Impfstoffs gemeinsam verantwortungsbewusst und gut bewältigen werden.



NORBERT SCHNEDL  
Vorsitzender



# INHALT

KURZMELDUNGEN .....	8
KOLUMNE .....	23
RECHT .....	34
GÖD-VORTEILE .....	36
STARK. WEIBLICH .....	38
BV 22 PENSIONISTEN .....	42
GÖD-HOTELS .....	46
BVAEB .....	48
PANORAMA .....	49



## Die GÖD-Leistungen

Im Jahr 2019 konnte mit  
**GÖD-Rechtsschutz**  
ein Gesamtbetrag von mehr als  
**3,1 Millionen Euro** für  
unsere Mitglieder erkämpft werden.

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

Informationen werden laufend erweitert!



Follow us!



## 10 Titelgeschichte **Wie alles begann**

Die ersten Covid-19-PatientInnen Österreichs wurden an der Uniklinik Innsbruck aufgenommen. Wie die MitarbeiterInnen die Krise meisterten, erfuhr „GÖD aktuell“ vom Betriebsrat. Mitinitiator der „Offensive Gesundheit“, GÖD-Gesundheitsgewerkschaft-Vorsitzender Waldhör, berichtet über den Einsatz seiner KollegInnen am Landesklinikum Horn sowie in Pflege- und Betreuungszentren.

**IMPRESSUM** „GÖD – Der öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 75. Jahrgang. Herausgeber: **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**, Dr. Norbert Schnedl. Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur: Otto Aiglsperger, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Internet: [www.goed.at](http://www.goed.at), E-Mail: [presse@goed.at](mailto:presse@goed.at). Konzeption, Redaktion und Grafik: **Modern Times Media VerlagsgesmbH**, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Verlagsleitung: Dr.<sup>in</sup> Michaela Baumgartner. Chefin vom Dienst: Mag.<sup>a</sup> 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.

**APA**  
DEFACTO



**BRIEF DES GÖD-VORSITZENDEN 6**

**Gehaltsabkommen für 2021**

GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl ersucht Bundesminister Werner Kogler um Aufnahme der Gehaltsverhandlungen.

**INTERVIEW 20**

**Stopp Corona-App**

Der Bundesrettungskommandant des Roten Kreuzes, Mag. Gerry Foitik, über die App gegen die Ausbreitung des Virus.

**GÖD-FERIENAKTION 24**

**Erholung für alle**

Die GÖD ermöglicht Familien, die tagtäglich vor Herausforderungen stehen, einen erholsamen Urlaub.

**SERVICE 28**

**Besoldungsreform 2019**

Was bei der Angabe von Vordienstzeiten zu beachten ist.

**GÖD-RECHTSSCHUTZ 31**

**Erfolgsmodell**

Der Rechtsschutzbericht 2019 der GÖD-Rechtsabteilung zeigt wieder den Erfolg dieser Einrichtung auf.

**IM FOKUS 37**

**Helden des Alltags**

Die Leistungen der öffentlich Bediensteten während der Corona-Krise.

**BUNDESPENSIONSKASSE 40**

**Krisenresistente Veranlagung**

Das Portfolio der Bundespensionskasse erwies sich als widerstandsfähig.



FOTOS: TIROL KLINIKEN/SCHWAMBERGER, ANDI BRUCKNER, MARCUS LINDSTROM / ISTOCK, ÖRK/LINUS HORWATH

# Aufnahme von Gehaltsverhandlungen gefordert!



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst  
Felfeldstraße 7  
1010 Wien

Herrn  
Vizekanzler  
BM Mag. Werner KOGLER  
Bundesministerium für Kunst, Kultur,  
öffentlichen Dienst und Sport  
Radetzkystraße 2  
1010 Wien

Unser Zeichen:  
Z. 16.69220/20Dr. Sohn

Datum:  
Wien, 3. September 2020

Betreff: Gehaltsabkommen für 2021

Sehr geehrter Herr Vizekanzler!

Die besonderen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie haben allen Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene enormen Einsatz abverlangt. Gerade in dieser krisenhaften Situation steigen die Anforderungen an den Öffentlichen Dienst kontinuierlich. Ständig neu zu vollziehende Corona-bedingte Regelungen zusätzlich zu den ohnehin schon wechselnden Aufgaben bei einer mittlerweile in nahezu allen Bereichen prekären Personalsituation bringen für die Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst immer schwierigere Arbeitsbedingungen. Dass die in Österreich gewohnt hohe Qualität der öffentlichen Leistungen trotz dieser besonderen Erschwernisse gehalten werden kann, ist dem hohen Verantwortungsbewusstsein und dem großen persönlichen Einsatz aller Kolleginnen und Kollegen geschuldet.

Dar in allen Bereichen bestens funktionierende Öffentlicher Dienst (wie insbesondere Justiz, öffentliche Verwaltung, innere und äußere Sicherheit, Bildung und Gesundheit sowie alle Bereiche der Daseinsvorsorge) ist ein wichtiger Standortfaktor für Österreich im internationalen Wettbewerb.

**Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert eine nachhaltige Erhöhung der Gehälter, Monatsentgelte, Zulagen und Vergütungen, um eine dauerhafte Kaufkraftsteigerung für alle öffentlich Bediensteten sicherzustellen.**

**Dies unterstützt auch das von der Politik aktuell formulierte Ziel, den Binnenkonsum zu stärken und dadurch zu einer positiven Entwicklung des Wirtschaftswachstums beizutragen.**

T +43 1 9244-0  
F +43 1 9244 22

E [info@god.at](mailto:info@god.at)  
K [www.god.at](http://www.god.at)

ZBR Nr. 5242952  
ANR/0004/201244/13/0

Vizekanzler Werner Kogler, Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, erhielt am 3. September 2020 wichtige Post von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl fordert in besagtem Brief die Aufnahme von Gehaltsverhandlungen für das Jahr 2021 ein.

Der Öffentliche Dienst hat bei der Bekämpfung der Pandemie hervorragende Leistungen erbracht, sodass Österreich im internationalen Vergleich bisher sehr gut durch die Krise gekommen ist.

Diese hohe Qualität des Öffentlichen Dienstes konnte trotz schwierigster Rahmenbedingungen gehalten werden. Verantwortungsbewusstsein und großer persönlicher Einsatz sind die herausragenden Eigenschaften aller Kolleginnen und Kollegen.

Die GÖD fordert eine nachhaltige Erhöhung der Gehälter, Monatsentgelte, Zulagen und Vergütungen, um eine dauerhafte Kaufkraftsteigerung zu erreichen. Das neue Gehaltsabkommen soll mit 1. Jänner 2021 in Kraft treten. ●

*Der Brief von GÖD-Vorsitzendem Norbert Schnedl an den Vizekanzler und Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, Werner Kogler, mit dem Ansuchen um Gehaltsverhandlungen.*

Es wird ersucht, zu den Verhandlungen die Vertreter/-innen der Länder, des Städte- und Gemeindebundes sowie seitens der Arbeitnehmer/-innen auch die Gewerkschaft Youunion einzuladen.

Das aktuelle Gehaltsabkommen für alle öffentlich Bediensteten läuft mit 31. Dezember 2020 aus.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ersucht um Aufnahme von Gehaltsverhandlungen, damit das Abkommen mit 1. Jänner 2021 in Kraft treten kann.

Mit besten Grüßen

  
Dr. Norbert Schnedl  
Vorsitzender

Ersucht in Kopie an:  
Herrn Bundeskanzler Sebastian KURZ

Ersucht in Gleichschritt an:  
Herrn Bundesminister Mag. Gernot BLOMEL, MBA

Weitere  
Informationen  
auf  
[www.goed.at](http://www.goed.at)

# † Trauer um Walter Strutzenberger

**Verlust eines engagierten Verfechters der Gewerkschaftsbewegung.**



*Hannes Gruber, GÖD-Vorsitzender-Stellvertreter (links), und Walter Strutzenberger, ehemaliger GÖD-Vorsitzender-Stellvertreter.*

Tiefe Betroffenheit löst das Ableben des ehemaligen Vorsitzenden-Stellvertreters der GÖD, FSG-Vorsitzenden der GÖD, ehemaligen Vizepräsidenten des Bundesrates und Vizepräsidenten der BVA

Walter Strutzenberger in der GÖD aus. Er setzte sich mit seinem umfassenden Wissen und seiner großen Erfahrung stets konsequent zum Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.

Walter Strutzenberger gehörte zu den Pionieren der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Der am 8. Juni 1928 geborene gelernte Werkzeugmacher trat im März 1947 als Sicherheitswachebeamter der Gewerkschaft bei und begann sich bald darauf in der Gewerkschaft zu engagieren. Nach den ersten Bundes-Personalvertretungswahlen wurde er Obmann des Zentralausschusses der Bediensteten des Kriminaldienstes beim Bundesministerium für Inneres. Mehr als vierzig Jahre übte er verschiedene Funktionen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung aus. Sein unermüdliches Engagement wurde 1990 mit dem Großen Goldenen Ehrenzeichen mit dem Stern für Verdienste um die Republik Österreich ausgezeichnet.

Walter Strutzenberger ist am 26. August 2020 nach einem erfüllten Leben für immer von uns gegangen. Sein Leben widmete er dem Einsatz für soziale Gerechtigkeit. Unsere Gedanken sind in diesen schweren Stunden bei seiner Familie. Glück auf und Lebe wohl!

## Einsatz in Beirut

**Österreichischer Bundesheer-Offizier koordiniert Katastropheneinsatz in Beirut.**

Hauptmann Gernot Hirschmugl, erfahrener Experte für internationale Katastrophenhilfeinsätze, koordiniert die Hilfsmaßnahmen der internationalen Hilfsorganisationen zur Bewältigung der verheerenden Explosionsauswirkungen in Beirut. Als Mitglied des 12-köpfigen Koordinierungsstabes der Vereinten Nationen liegt seine wichtige Aufgabe darin, libanesischen Autoritäten sowie nationalen und internationalen Hilfsorganisationen bei der Krisenbewältigung der Explosionsauswirkun-

gen aufeinander abzustimmen. Durch das humanitäre Krisen- und Katastrophenmanagement des UN-Koordinierungsstabes sollen die Tätigkeiten der unterschiedlichsten Hilfsorganisationen bestmöglich aufeinander abgestimmt werden, um möglichst effizient zu helfen. Die Covid-19-Situation erschwert das Arbeiten in der ohnehin katastrophalen Situation im Explosionsgebiet zusätzlich. Der Berufsoffizier Gernot Hirschmugl, Neffe des in ähnlicher Aufgabe tätigen Brigadiers

Alois Hirschmugl, ist seit 2017 aktives UNDAC-Mitglied. Österreich stellt derzeit fünf Experten für die „United Nations Disaster Assessment and Coordination“-Teams (UNDAC) zur Verfügung. Vor Ort stimmt sich UNDAC mit der Katastropheneinsatzkoordinierungsstelle der EU ab. „Die Entsendung unseres Katastrophenhilfeexperten zeigt, wie schnell das Bundesheer in Krisensituationen – auch international – Know-how bereitstellt“, so Verteidigungsministerin Klaudia Tanner.



## Wichtige Unterstützung für Waisenkinder von BeamtInnen

Am 8. Juli 2020 wurde ein Beschluss zur Novellierung des Pensionsgesetzes 1965 und des Bundesbahn-Pensionsgesetzes im Nationalrat getätigt, durch welchen wir einen wesentlichen Beitrag für die Gleichbehandlung von Waisenkindern in ganz Österreich leisteten. Gerade aufgrund der aktuellen Situation ist es unsere Verantwortung als GÖD, dass hier nicht auf die Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst vergessen wird. Es war daher wichtig, dass ein verlängerter Anspruch auf Waisenpension über das 27. Lebensjahr hinaus auch für Kinder, deren Eltern in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen stehen, sichergestellt wird. Diese wichtige und richtige Novellierung sieht vor, dass bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen alle Kinder über 18 Jahre bis zum 27. Lebensjahr weitere sechs Monate Anspruch auf Waisenpension erhalten, jedoch längstens bis zum 31. Dezember 2020.

„Wir setzen damit wichtige Unterstützungsleistungen für alle österreichischen Kinder, denn kein Kind soll neben dem persönlichen Verlust auch einen finanziellen Verlust erleiden.“

Abg.z.NR und Vorsitzender-Stellvertreterin der GÖD, MAG.<sup>a</sup> ROMANA DECKENBACHER

## Aus dem Parlament

### Steuerentlastung umgesetzt

Der Lohn- und Einkommensteuersatz für Einkommens-teile über 11.000 bis 18.000 Euro beträgt derzeit 25 Prozent. Im Regierungsprogramm wurde im Zuge der Steuerreform eine Senkung dieses Eingangssteuersatzes auf 20 Prozent angekündigt. Aufgrund der Corona-Krise benötigen Menschen und Familien mit niedrigen Einkommen jedoch schnelle und unkomplizierte Hilfe. Daher wird die Senkung des Eingangssteuersatzes vorgezogen und rückwirkend mit 1. Jänner 2020 wirksam. Für die bereits versteuerten Gehälter erfolgt im September eine entsprechende Rückerstattung. Ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von rund 1.800 Euro bedeutet das jährlich 350 Euro mehr auf dem Konto.

### Automatische Auszahlung des Kinderbonus gestartet

Zur Unterstützung der Familien in Zeiten der Corona-Krise werden im September 2020 360 Euro pro Kind ausbezahlt, für das Familienbeihilfe bezogen wird. Das Geld wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe überwiesen und stärkt die Familien so rasch und unbürokratisch. Hinzu kommt das jährlich überwiesene Schulstartgeld von 100 Euro für alle sechs- bis 15-jährigen Kinder, das ebenfalls gemeinsam mit der Familienbeihilfe überwiesen wird. E. Q.





# Wo die Krise ihren

**Am 25. Februar 2020 erreichte das Coronavirus Österreich. Die ersten beiden Covid-19-PatientInnen wurden an der Uniklinik Innsbruck aufgenommen. Plötzlich musste der Epidemieplan, der bisher nur in der Theorie bestand, in die Praxis umgesetzt werden. Wie das funktionierte und wie die MitarbeiterInnen die Krise bisher meisterten, erfuh **„GÖD aktuell“ vom Betriebsrat.****

VON MAG.<sup>a</sup> LAURA ARI

Die ersten beiden Covid-19-PatientInnen in der Uniklinik Innsbruck waren die Italienerin, die in einem Innsbrucker Hotel arbeitete, und ihr Lebensgefährte. Damit war das Coronavirus, das zuerst nur in der Ferne in China, dann nahe in Italien wahrgenommen wurde, plötzlich mitten bei uns in der Klinik angekommen“, berichtet Birgit Seidl, diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin, stellvertretende Vorsitzende des Zentralbetriebsrats der Angestellten der Tirol Kliniken GmbH und stellvertretende Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrats des LKH Innsbruck, über den Beginn der Coronakrise in Tirol am 25. Februar 2020. Sofort musste der Pandemieplan der Uniklinik erstmals in der Geschichte von der Theorie in die Praxis umgesetzt werden. Es war eine große logistische Herausforderung, dass es zu keinem Kontakt zwischen den infizierten PatientInnen und den anderen PatientInnen des Krankenhauses kam. „Der Betriebsrat, zu dessen Kernaufgaben der ArbeitnehmerInnenschutz zählt, erarbeitete Lösungen, um das Personal vor einer Covid-19-Infektion zu schützen – und achtete darauf, dass auch in einer Krisensituation arbeitsrechtliche Bestimmungen eingehalten wurden“, erinnert sich Birgit Seidl zurück. Die Bilder der Medienberichte aus Italien traten vor das innere Auge der MitarbeiterInnen und



MitarbeiterInnen der Tirol Kliniken behandeln Covid-19-IntensivpatientInnen.  
Erfolgsereignis: 95-jähriger Coronapatient genesen entlassen.



# Anfang nahm

PatientInnen und je nach Persönlichkeit reagierten die Menschen unterschiedlich, ruhig und konzentriert oder ängstlich und nervös. Generell meisterte das Personal wie das Management der Klinik die Krise sehr professionell. Schnellstmöglich wurde das medizinische und Funktionspersonal so organisiert, dass im Falle einer Covid-19-Infektion nicht die gesamte Abteilung ausfällt. Teilweise wurden Teams gebildet, MitarbeiterInnen aufgeteilt in jene, die in der Klinik vor Ort im Dienst waren und andere, die im Corona-Bereitschaftsdienst (CBD) waren. Es kam zu einer Verschiebung von Personal und PatientInnen: Laut Pandemieplan wurden die Covid-19-PatientInnen auf Infektions- und Intensivstationen aufgenommen. Die Herausforderungen führten zu zahlreichen Veränderungen und Anpassungen in Dienstplänen, Arbeitsaufgaben und Arbeitszeit. Die Aufgaben des Betriebsrats waren die arbeitsrechtliche Beurteilung und Kontrolle dieser Maßnahmen zum Wohle des Klinikpersonals.

## Die Behandlung von Covid-19-PatientInnen

Birgit Seidl war vor ihrer Freistellung als Betriebsrätin als Intensivkrankenschwester auf der Traumatologischen Intensivstation tätig. „Aus eigener Erfahrung kenne ich die Situation, in Schutzausrüstung an Patientinnen und Patienten zu arbeiten“, berichtet die

stellvertretende Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrates. Die Bilder in den Medien von den Covid-Stationen vermitteln unterschiedliche Eindrücke: „In einigen Fällen ist der Covid-19-Patient respiratorisch (Anm.: in der Atmung) dermaßen eingeschränkt, dass es eine künstliche Beatmung benötigt, um ihn am Leben halten zu können. Diese Beatmung über eine Maschine wird mit hohem Druck durchgeführt. Dazu muss der Patient in einen künstlichen, mit Medikamenten begleiteten Tiefschlaf versetzt werden.“ Seidl, die ehemalige Intensivkrankenschwester, erklärt Folgendes: Die Veränderung der Position der Covid-19-PatientInnen wirke sich positiv auf die Belüftung der Lunge aus. Daher werden die PatientInnen im 12-Stunden-Rhythmus von der Rücken- in die Bauchlage gedreht. „Das klingt einfach, ist es aber nicht, da sich der Patient im künstlichen Tiefschlaf befindet. Beatmet über einen Tubus, der unter keinen Umständen herausrutschen darf, und gespickt mit Schläuchen und Leitungen, die alle wichtige lebenserhaltende Maßnahmen erfüllen“, weiß Birgit Seidl. Durch den fragilen Zustand der PatientInnen ist der Positionswechsel sehr rasch und kontrolliert zu vollziehen, wozu es einige geübte Hände benötigt. Auch gilt es darauf zu achten, dass möglichst wenig Druckstellen entstehen. Ständige Kontrolle durch das Personal in voller Schutzausrüstung ist notwen-

dig, um etwaige Langzeitschäden zu reduzieren. Weiters ist es notwendig, die PatientInnen regelmäßig abzusaugen – dieses Trachealsekret ist potenziell sehr infektiös.

„Wenn wir uns erinnern, dass zum Beispiel die FFP3-Masken nur mehr sehr reduziert zur Verfügung standen und teilweise sogar wiederaufbereitet wurden, kann man vielleicht nachvollziehen, dass die KollegInnen der Covid-Abteilungen Sorge um ihre Sicherheit hatten. In dieser Situation, die so plötzlich über uns hereinbrach, leisteten die Kolleginnen und Kollegen Bemerkenswertes. Dafür möchte ich ihnen auf diesem Weg meine größte Anerkennung aussprechen!“

### **Klinik im Krisenmodus**

Mit dem Eintreffen der ersten Covid-19-PatientInnen musste der Pandemieplan plötzlich umgesetzt werden – dazu wurde ein Krisenstab einberufen. Nach internen Anregungen, unter anderem von Betriebsrätin Birgit Seidl, an den Krisenstabskoordinator, den stellvertretenden Ärztlichen Direktor des Landeskrankenhauses Innsbruck, Dr. Obwegeser, erhielten die MitarbeiterInnen der Uniklinik Innsbruck einen täglichen Newsletter via E-Mail und es wurde eine Info-E-Mail-Adresse eingerichtet, an die MitarbeiterInnen ihre Fragen im Zusammenhang mit Covid-19 in der Klinik senden konnten. Davor war es zu Unsicherheiten unter den MitarbeiterInnen gekommen, da diese erst durch Medienberichte von der Anzahl der Covid-19-PatientInnen in der Klinik erfahren haben. „Mit dem täglichen Covid-Newsletter wurde die interne Kommunikation professionalisiert. Transparenz, Fairness und Kommunikation mit den MitarbeiterInnen ist mir ein besonderes Anliegen“, hebt Betriebsrätin Birgit Seidl im Interview mit „GÖD aktuell“ hervor. Doch nicht nur die Kommunikation zwischen Krisenstab bzw. Geschäftsleitung und MitarbeiterInnen, sondern auch eine Vielzahl an Problemstellungen wurden an den

Betriebsrat herangetragen: Die MitarbeiterInnen fühlten sich bei der Arbeit an Covid-19-PatientInnen nicht ausreichend geschützt. Das Problem fehlender Schutzausrüstung wurde nach anfänglichen Schwierigkeiten mit viel Einsatz der Einkaufs- und Logistikabteilung bestmöglich gelöst. Auch andere Bereiche, wie das Küchen- oder Servicepersonal, waren durch die Veränderungen, die durch das Coronavirus hervorgerufen wurden, gefordert. Mathias Föger, Betriebsratsvorsitzender der Arbeiter an der Uniklinik Innsbruck, berichtet: „Ein Normalbetrieb der Mensa, wo Hunderte Personen zur gleichen Zeit ihr Mittagessen einnehmen, war nicht mehr möglich. Das Küchenpersonal verpackte die Speisen einzeln und stellte so die Versorgung sicher.“ Der Arbeiterbetriebsrat Föger vertritt die MitarbeiterInnen von den Werkstätten, wie Maler, Elektriker oder Installateure, über FotografInnen bis hin zu ServicemitarbeiterInnen, KüchenmitarbeiterInnen und Reinigungskräften. „Ich vergleiche die Arbeit meiner KollegInnen immer mit dem Getriebe eines Autos. Man sieht es von außen zunächst nicht, aber fällt nur ein Zahn aus, kommt es zunächst zu einem Stottern, gefolgt von einem Getriebebeschaden – und das Auto kommt zum Stillstand.“ Würde beispielsweise die Abteilung Medizintechnik nicht die medizinischen Geräte der Klinik reparieren oder die Schlosser nicht die Betten und Rollatoren, würde der Betrieb – und die medizinische Versorgung der PatientInnen – ins Schleudern geraten. „Die Arbeiterinnen und Arbeiter einer Klinik sind oft nicht sichtbar, aber sie sorgen im Hintergrund für einen reibungslosen Ablauf“, hält Betriebsrat Föger fest. Daher wirft die Prämienauszahlung Fragen auf. Im Bereich des medizinischen und Pflegepersonals kommt es zu Diskussionen, da viele MitarbeiterInnen jene PatientInnen bzw. Aufgaben jener KollegInnen übernommen haben, die in Covid-Stationen tätig waren. Auch jene MitarbeiterInnen, wie Küchenhilfen, IT-Abteilungen, die

„Auch jene MitarbeiterInnen, die nicht direkt mit Corona-Infizierten in Kontakt waren, wie Küchenhilfen, IT-Abteilungen und viele weitere, haben während des Lockdowns Höchstleistungen erbracht, die für Außenstehende nicht sofort sichtbar sind.“

MATHIAS FÖGER, Betriebsratsvorsitzender der Arbeiter an der Uniklinik Innsbruck





„Der Arbeitnehmerschutz ist eine der Kernaufgaben des Betriebsrats. Daher waren uns alle Maßnahmen zum Schutz des Klinikpersonals vor einer Covid-19-Infektion enorm wichtig. Das Management nahm unsere diesbezüglichen Anliegen sehr ernst und hat vorbildlich auf dem Markt Schutzausrüstungen besorgt, was nicht immer einfach war.“

BIRGIT SEIDL, stv. Vorsitzende des Zentralbetriebsrats der Angestellten der Tirol Kliniken

in kürzester Zeit zusätzliche Covid-Stationen zum Funktionieren brachten, der Einkauf, der Schutzausrüstungen unter schwierigsten Bedingungen organisierte, oder das Backoffice, das logistische Probleme löste – sie und viele mehr waren nicht direkt mit Corona-Infizierten in Kontakt, haben aber während des Lockdowns Höchstleistungen erbracht, die für Außenstehende nicht sofort sichtbar sind. Eine generelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Gehaltsanpassungen wären laut den Betriebsräten eine höhere Form der Wertschätzung als Einmalprämien nach Gießkannenprinzip. „Deswegen ist genau jetzt der richtige Zeitpunkt für die Offensive Gesundheit“, meint Betriebsrätin Birgit Seidl zu der gemeinsamen Initiative der Gewerkschaften und Kammern der Gesundheits- und Pflegeberufe (siehe folgender Beitrag S. 16).

Besonders hervorheben möchte der Betriebsrat auch die Betriebsärztliche Betreuung. Generell sind die BetriebsärztInnen aus arbeitsmedizinischer Sicht für den Arbeitnehmerschutz zuständig. Durch die Corona-Krise waren sie zusätzlich nicht nur für Covid-19-Verdachtsfälle des Personals zuständig (die Tests werden im Zentrallabor der Uniklinik ausgewertet), sondern auch Ansprechperson von chronisch kranken MitarbeiterInnen und Schwangeren. „Schwangere Kolleginnen waren sehr besorgt, als Berichte von Frühgeburten bei Covid-19-infizierten Schwangeren in China publik wurden. Leider wurden schwangere Mitarbeiterinnen nicht freigestellt. Und die österreichweite Regelung, welche chronisch kranken MitarbeiterInnen dienstfrei gestellt werden dürfen, hätten wir zu Beginn des Lockdowns benötigt“, lautet Birgit Seidls Antwort auf die Frage, welche zu den häufigsten und schwerwiegendsten Problemstellungen des Personals zählten. Beide Betriebsräte, Föger und Seidl, berichten von der Schwierigkeit der Kinderbetreuung der MitarbeiterInnen während des Lockdowns. Gerade für Klinik-Personal mit bis zu

12-Stunden-Diensten oder länger eine vorerst unlösbare Aufgabe. Offiziell durfte Personal aus Gesundheitsberufen seine Kinder zur Betreuung in Schulen oder Kindergärten geben, aber unterschwellig sei ihnen von den Institutionen eine anderwärtige, private Betreuung nahegelegt worden. „Wir konnten zusätzliche Betreuungsplätze für Härtefälle mit unserem Betriebskindergarten vereinbaren, aber wer eine Ahnung von Kindern hat, weiß, dass eine fremde Umgebung und unbekannte BetreuerInnen ein Stress besonders für so kleine Kinder sind“, sagt Birgit Seidl, selbst Mutter zweier Kinder.

### **Jetzt noch dringender**

Bessere Arbeitsbedingungen, angemessene Bezahlung und Initiativen zur Bekämpfung des prognostizierten Pflegepersonalmangels lauten die Forderungen von Birgit Seidl. Die stellvertretende Zentralbetriebsrätin der Angestellten der Tirol Kliniken GmbH – zu denen das Landeskrankenhaus Innsbruck, das Landeskrankenhaus Hall, die Landes-Pflegeklinik Tirol sowie das Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters zählen – vertritt damit insgesamt rund 8.500 MitarbeiterInnen. „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist gerade in einem Bereich, wo 70 Prozent des Personals Frauen sind und auch immer mehr Männer Papamonat und Karenz in Anspruch nehmen, ein sehr wichtiges Thema“, weiß sie. Diese Vereinbarkeit ist eng mit den Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen, die unbedingt verbessert werden müssen, verknüpft. Doch sie setzt sich nicht nur für bessere Arbeitsbedingungen ein, auch das aktuelle Gehaltssystem aus dem Jahr 2014 müsse dringend evaluiert und in der Folge optimiert werden. In welcher Stimmung sie und ihre KollegInnen in den Herbst blicken? „Wir haben die erste Hürde gemeistert, auch eine folgende werden wir schaffen!“ Mittlerweile ist man routinierter, doch ob es nur die Ruhe vor dem Sturm ist, weiß derzeit niemand. ●

# Der Betriebsrat berichtet

**Gerhard Hödl, Betriebsratsvorsitzender der Tirol Kliniken, berichtet über die Arbeit des Betriebsrates jener Klinik, in der Österreichs erste Covid-19-PatientInnen aufgenommen wurden.**

Die Universitätsklinik Innsbruck ist ein wichtiger Teil der medizinischen Versorgung sowie die höchste Anlaufstelle im Land Tirol beziehungsweise im Westen Österreichs. Daher war der PatientInnenandrang bereits vor der Corona-Krise in den Ambulanzen und Stationen hoch. Die Anliegen der PatientInnen vor Corona waren: keine langen Wartezeiten und eine möglichst schnelle Versorgung. Diese Welt wurde ab März 2020 völlig auf den Kopf gestellt. Die Politik entschied, die Behandlung von Covid-19-PatientInnen habe an oberster Stelle der medizinischen Versorgung zu stehen. Die Ambulanzen und Stationen wurden so weit als möglich heruntergefahren und nur mehr Notfälle behandelt. Gleichzeitig war es notwendig, ganze Abteilungen in ihrem Wirkungskreis auf Corona einzustellen. Screening-Ambulanzen, Covid-Stationen usw. wurden in kürzester Zeit organisiert. Die Intensivabteilungen mussten sich auf schwere Fälle von Covid-19-PatientInnen vorbereiten, die aufgrund der Schutzausrüstung auch noch unter erschwerten Bedingungen zu behandeln und zu betreuen waren. Als Betriebsrat galt unsere Sorge primär der Erhaltung der Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen. Im Fokus stand vorerst die Schutzausrüstung. Aufgrund der Abhängigkeit Europas von China in der Produktion dieser Schutzausrüstung herrschte große Verunsicherung.



Gerhard Hödl: Der Autor ist Betriebsratsvorsitzender der Tirol Kliniken

Birgit Seidl, stellvertretende Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrats, sieht den gesetzlich verankerten Arbeitnehmerschutz als eine der Hauptaufgaben des Betriebsrates: „Unser Dienstgeber, das Land, hat vorbildlich auf dem Markt Schutzausrüstungen besorgt, was nicht immer einfach war. Wir erkannten schnell, dass das Management in dieser Angelegenheit die Sache sehr

ernst nahm und das Personal tatsächlich so weit als möglich die notwendigen Ausrüstungen erhielt.“ Neben der Schutzausrüstung sind auch der Arbeitnehmerschutz, der Sicherheitstechnische Dienst und vor allem die Betriebsärztliche Betreuung ein wichtiger Bestandteil der Gesunderhaltung der KollegInnen. Wir, als Betriebsrat, haben die Betriebsärztliche Abteilung für die sehr herausfordernde Arbeit bestmöglich unterstützt.

Durch die geänderte Zielsetzung in der Versorgung der PatientInnen war es auch notwendig, Dienstpläne, Einsatzpläne und Arbeitszeitregelungen an die geänderten Bedingungen anzupassen. Für das Management war es anfänglich sehr schwierig zu

## WAS WIR UNS FÜR DIE ZUKUNFT WÜNSCHEN:

1. Schutzausrüstung muss in genügender Anzahl vorhanden sein.
2. Schützenswerte Personen müssen von vornherein bekannt sein und deren Schutz und die dafür notwendigen Maßnahmen von vornherein festgelegt werden.
3. Beim Tragen der Schutzkleidung (Masken, Übermäntel usw.) haben sich die Arbeitsbedingungen derart erschwert, dass im Gesetz verpflichtende Ruhepausen analog dem Nachtschwerarbeitsgesetz erforderlich werden.
4. Schwangere Kolleginnen sollten per Gesetz bei solchen Krisen nicht am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

verinnerlichen, dass es notwendig ist, Personal aus der Klinik zu nehmen, um dementsprechende Reserven zu bilden. Das Beispiel Italien glich einem Schreckgespenst, das uns durch die Medien immer wieder vorführte, wie ein Gesundheitssystem durch Erkrankung des medizinischen Personals und durch falsche Vorgangsweise der Politik völlig überfordert und zum Teil zusammengebrochen ist. Dies führte zur politischen Weisung, Personal entweder auf Homeoffice umzustellen oder durch Gruppenbildung mit verschränkter Einsatzplanung vor italienischen Verhältnissen zu schützen. Diese Maßnahmen erforderten eine völlige Umstellung des Dienstplans und die Einsatzplanung mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Die Flexibilisierung des Dienstplans mit dem Anspruch, genügend Personal bei Bedarf zur Verfügung zu haben, war Gebot der Stunde. Als Betriebsrat galt es nun, gemeinsam mit dem Personalmanagement Regelungen dafür zu schaffen.

Die verordnete Quarantäne in Tirol<sup>1</sup>, und damit die Einschränkung unserer Kolleginnen und Kollegen, war eine weitere Herausforderung. Durch Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen<sup>2</sup> wird ein Betrieb, in dem über 70 Prozent Frauen arbeiten, schwer getroffen. Durch den Schichtdienst, an dem sieben Tage die Woche Tag und Nacht der Dienst aufrechterhalten werden muss, war dies ein besonders brennendes Problem. Die Großeltern fielen zur Betreuung der Kinder aus, sodass vielfach verzweifelte Familiensituationen entstanden. Die Politik kam uns entgegen und hat ermöglicht, dass Personen, die bei der Betreuung von Covid-19-PatientInnen Schlüsselpositionen einnahmen, bei der Kinderbetreuung und im Schulalltag unterstützt wurden. Die öffentlichen Verkehrsmittel standen nur mehr sehr eingeschränkt zur Verfügung. Dadurch konnten PendlerInnen nur mehr erschwert an ihren Arbeitsplatz gelangen. Die Parkplatzproblematik aufgrund nun verstärkten Individualverkehrs musste gelöst werden. Die PendlerInnen aus Südtirol konnten die Staatsgrenze nicht mehr passieren, waren plötzlich ohne Wohnung und standen ohne Austauschkleidung und sonstiges Hab und Gut des täglichen Lebens am Arbeitsplatz. Hier war Sofort-Hilfe und die Zusammenarbeit mit Personalunterkünften gefragt. Aufgrund der erschreckenden Bilder der Coronapandemie in anderen Ländern war die Angst vor einer Ansteckung sehr groß. Gefährdete Personen

waren besonders betroffen. Kolleginnen und Kollegen mit Grunderkrankungen wussten, dass sie bei einer Ansteckung mit dem Schlimmsten rechnen müssen. Eine gesetzliche Regelung darüber, wer zu Hause bleiben durfte, ließ lange auf sich warten. Hier war die Zusammenarbeit mit der Betriebsärztlichen Abteilung besonders wichtig. Personen, die gefährdet sind, aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht krank waren, wie und mit welcher Begründung dienstfrei zu stellen und damit zu schützen – diese Frage galt es zu lösen. Birgit Seidl, stellvertretende Vorsitzende des Angestelltenbetriebsrats, führt weiter aus: „Als Betriebsrat hat es uns besonders verwundert, dass schwangere Mitarbeiterinnen als nicht schützenswert galten, da durch die Ansteckung, so die Fachleute, keine Gefahr für Mutter und Kind ausging.“ Dass diese Fachmeinung für die betroffenen Frauen nicht immer glaubwürdig war und ist, hat die psychisch angespannte Situation der Betroffenen nicht verbessert. „Die Regelung, dass Schwangere beim Tragen von Schutzmasken nur beschränkt eingesetzt werden dürfen, hat dazu geführt, dass zumindest diese Kolleginnen nicht direkt bei Covid-19-PatientInnen einteilbar waren“, so Birgit Seidl.

Kurzarbeit oder Kündigungen, wie es viele unserer BetriebsratskollegInnen österreichweit in ihren Betrieben erlebten, waren bei uns glücklicherweise kein Thema.

Das völlige Zurückfahren des Gesundheitssystems führte allerdings dazu, dass die Versorgung der PatientInnen, die oft zeitlich rasch erfolgen musste, nicht mehr im ausreichenden Maße stattfand. Hier liegt die Herausforderung der Zukunft. So gut Covid-19-PatientInnen in der Krise versorgt wurden, so sehr habe ich den Eindruck, dass andere PatientInnen dadurch zurückgestellt und in ihrer Versorgung ein Defizit erleiden mussten. ●

<sup>1</sup> Um die Ausbreitung des Coronavirus zu stoppen, galt ab 19. März 2020 eine Quarantäneverordnung für alle 279 Tiroler Gemeinden. Die Bewohner aller Gemeinden standen unter Quarantäne und durften nur mehr für Arbeit oder Grundversorgung ihre Gemeinde verlassen. Die Verordnung war bis zum Ablauf des 5. April gültig.

<sup>2</sup> Öffentliche Kindergärten und Schulen hatten einen Notbetrieb zur Betreuung anzubieten, wobei den Eltern empfohlen wurde, die Kinder zu Hause zu lassen. Die Regelung der ersten Corona-Verordnung, die sich an das Epidemiegesetz 1950 anlehnt, lautete: Kinder, deren Eltern in besonderen Berufsgruppen arbeiten (wie medizinisches Personal, jenes von Blaulichtorganisationen, Mitglieder von Krisen- und Einsatzstäben sowie Personen, die in Apotheken, Supermärkten oder öffentlichen Verkehrsbetrieben arbeiten), und jene von AlleinerzieherInnen sowie Kinder, deren Eltern beruflich unabkömmlich sind und die keine Möglichkeit der Betreuung zu Hause haben, haben Anspruch auf Betreuung im Notbetrieb.



*Während des gesamten Dienstes Schutz-ausrüstung samt FFP3-Maske im PCR-Labor tragen zu müssen, fordert die MitarbeiterInnen besonders.*

# Von Drive-Covid-19-

**„GÖD aktuell“ sprach mit Reinhard Waldhör, Vorsitzender GÖD-Gesundheitsgewerkschaft, Zentralbetriebsrat der NÖ-Landeskliniken und Pflege- und Betreuungszentren (PBZ) und Betriebsratsvorsitzender im Landesklinikum Horn, über den Einsatz seiner Kolleginnen und Kollegen in den Kliniken sowie Pflege- und Betreuungszentren während der Corona-Krise.**

VON MAG.<sup>a</sup> LAURA ARI

Das Arbeiten in voller Schutz-ausrüstung bis zu acht Stunden lang ist eine sehr schweiß-treibende Angelegenheit“, berichtet Reinhard Waldhör, Vorsitzender der GÖD-Gesundheits-gewerkschaft, über den Einsatz der MitarbeiterInnen der Pflege, der MedizinerInnen und vielen weiteren Berufsgruppen, vor allem der biomedizinischen AnalytikerInnen der PCR-Labors<sup>1</sup>, die für die Ver-arbeitung der Nasen-Rachen-Abstriche der Covid-19-Testungen verantwortlich sind. Doch nicht nur die MitarbeiterInnen der PCR-Labors, sondern auch das Entlassungsmanagement ist seit Beginn der Corona-Krise extrem gefordert. „Jedes Kranken-haus, jedes Pflege- und Betreuungszentrum (PBZ) muss nachweisen, dass der zu entlassende Patient COVID-19-negativ ist – und natürlich muss ein negativer Test vorliegen, bevor ein Patient, eine Bewo-hnerin im PBZ aufgenommen wird“, erklärt Waldhör. Im Landesklinikum (LK) Horn, wo er als Betriebsrat tätig ist, wurde dazu ein „Drive-in“ eingeführt. Bei Drive-in-Testungen fahren die PatientInnen mit ih-rem eigenen Auto vor das Krankenhaus (bzw. werden gefahren), der Rachenabstrich wird von einem Spi-talsmitarbeiter in Schutz-ausrüstung abgenommen, ohne dass die zu testende Person ihr Auto verlässt – und nur wenige Stunden später liegt das erste Ergeb-nis vor. Vorteil: Das Krankenhaus wird nicht einmal durch eine Schleuse oder Container betreten. Getes-tet werden alle Personen, bei denen eine geplante Operation in der Klinik vorgesehen ist, natürlich kei-ne Notfälle – die können jederzeit kommen. „Es gibt fixe Zeitfenster, zu denen die Drive-in-Testung mög-

lich ist – es funktioniert reibungslos“, schildert Wald-hör. Das Konzept der Drive-in-Testungen zählt zu den Ergebnissen der Krisenstabsarbeit. Zusätzlich zu den Landes-krisenstäben wurden in allen Einheiten (Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungszentren) eigene Krisenstäbe bzw. Einsatzleitungen gebildet. Diese setzen die Entscheidungen des Landes-krisenstabes um oder treffen eigene Entscheidungen, wenn notwendig. Von den Krisenstäben erhielten die MitarbeiterInnen der Gesundheits- und Pflege-berufe der Einrichtungen Informationen und Anwei-sungen mittels schriftlicher Meldung über elektro-nischem Weg während des Lockdowns und danach. Mit dem 13. März 2020 kam es zu einem enormen or-ganisatorischen Aufwand in sämtlichen Kliniken und Pflege- und Betreuungszentren. Waldhör berichtet von den Maßnahmen, die am Landesklinikum Horn umgesetzt wurden, die jenen in anderen Einrich-tungen ähneln: Eingangsbereiche wurden umgebaut, Schleusen und eigene Personaleingänge geschaf-fen, gesamte Abteilungen wurden geräumt bzw. umgewidmet. So ist am LK Horn die Augenabteilung gesperrt und die Interne zur Covid-19-Screening-Abteilung umfunktioniert worden. Die Mitarbeite-rInnen der Materialwirtschaft versuchten ausrei-chend Schutz-ausrüstung zu beschaffen. Eine große Herausforderung war die Teilung der MitarbeiterIn-nen der Abteilungen in je zwei Teams, um im Falle einer Covid-19-Infektion handlungsfähig zu bleiben. „Durch diese Teilung stimmte kein Dienstplan mehr – und es stand nur mehr das halbe Personal für die Tagespräsenz zur Verfügung“, erklärt Waldhör. Viele

# ins und anderen Spezialitäten

MitarbeiterInnen übernahmen die Arbeit anderer KollegInnen oder mussten gänzlich neue Aufgaben übernehmen. Dennoch war zu Beginn der Krise die Stimmung durch das Wir-Gefühl positiv geprägt. „Jeder funktionierte einwandfrei und stellte eigene Bedürfnisse hinten an. Keine Selbstverständlichkeit, denn die Menschen der Gesundheits- und Pflegeberufe sind nicht nur systemrelevant, sondern sind großteils auch selbst Mütter und Väter, die eine Familie zu organisieren, die Kinder zu betreuen und zu beschulen haben“, hebt Betriebsrat Waldhör hervor. Zu den allgemeinen Maßnahmen, die uns alle trafen, kam für diese MitarbeiterInnen dazu, dass im Pflege- und Gesundheitsbereich kein Homeoffice möglich ist und es keine Dienstplansicherheit mehr gibt. Mittlerweile ist der „positive Krisenmodus“ zu Beginn des Corona-Ausbruchs einer geminderten Motivation und Erschöpfung gewichen. „Die verschlechterten Arbeitsbedingungen dauern zu lange an. Auch das Zurücknehmen von vorherigen Zusagen von Dienstgeberseite, wie beispielsweise das Zugreifen auf Zeitguthaben der MitarbeiterInnen anstelle von Abrechnung der zusätzlichen Dienstzeiten, sorgte für Frustration bei den MitarbeiterInnen. **„Es fehlt vor allem an Erholungsphasen. Besonders für jene, die sich schon sehr lange im Krisen-**

**modus befinden, braucht es eine längere Pause. Die körperliche und psychische Belastung geht an die Substanz“**, beantwortet Reinhard Waldhör die Frage, was seine KollegInnen am dringendsten benötigen. Doch es fehlt das Personal, um diese Erholungszeit zu schaffen. War schon vor Beginn der Corona-Krise der Personalmangel eines der größten Probleme, trifft er die MitarbeiterInnen jetzt noch mit größerer Wucht. „Mehr noch als Prämien, wären Investitionen in die Verbesserung der Arbeitssituation die höchste Wertschätzung der KollegInnen und Kollegen des Gesundheits- und Pflegesektors“, weist Waldhör auf die Grundproblematik hin. Folgende Forderungen müssen dringend umgesetzt werden: Eine entsprechende Fachpersonalausstattung in den Kliniken wie Pflege- und Betreuungszentren nach genormten Berechnungen, Supportpersonal für jene Tätigkeiten, die nichts mit der Pflege oder medizinischen Tätigkeiten zu tun haben, aber dennoch von MitarbeiterInnen in diesem Bereich in der ohnehin knappen Zeit erledigt werden, und ausreichend Schutzausrüstung in jeder Einrichtung, die bereits rechtzeitig organisiert wird – denn Sicherheit ist ein wesentlicher Faktor der Arbeitsfähigkeit. ●

<sup>1</sup> PCR-Tests ermöglichen den direkten Virusnachweis von SARS-CoV-2 bei einer akuten Infektion.

## ZUKUNFT „OFFENSIVE GESUNDHEIT“

Die „Offensive Gesundheit“ (siehe Folgeartikel S. 18) wird bis zum September in „Gesundheitspanels“ Umsetzungsvorschläge zu den großen Themen Personal, Arbeitsbedingungen, Ausbildung, Investitionen und dazu begleitend Weiterentwicklung und Versorgungssicherheit

verhandeln. Der Zeitplan ist auch deswegen so straff, da Mitte September die Finanzausgleichsverhandlungen stattfinden – und die Mitglieder der „Offensive Gesundheit“ bis dahin konkrete Ergebnisse vorliegen haben möchten. Der wichtigste Punkt ist für Reinhard Waldhör die ein-

heitliche Personalberechnungsmethode. Er selbst ist Experte im Gesundheitspanel „Ausbildung“. Das Ziel der Offensive Gesundheit bis September ist ein gemeinsames Papier eines jeden Panels, welches vom Ministerium mitgetragen wird – sowie dessen sichergestellte Finanzierung.

# Die großen Sieben

Reinhard Waldhör, Mitinitiator der „Offensive Gesundheit“, im Interview mit „GÖD aktuell“.



Die großen Sieben der „Offensive Gesundheit“, die insgesamt rund 400.000 Beschäftigte in Gesundheits-, Pflege- und Supportberufen vertreten, sind die GÖD-Gesundheitsgewerkschaft, Arbeiterkammer Wien, Ärztekammer für Wien – Kurie der angestellten Ärzte, GPA-djp, ÖGB/ARGE – FGV für Gesundheits- und Sozialberufe, Gewerkschaft vda und yunion HGII – Team Gesundheit. Ziel der gemeinsamen Initiative ist ein zukunftssicheres Gesundheitssystem.

## **„GÖD aktuell“: Was erwarten Sie sich als Gewerkschafter und Mitinitiator der „Offensive Gesundheit“ von der Regierung?**

Wir von der „Offensive Gesundheit“ erwarten uns, in die Planung der Zukunft auf dem Gesundheits- und Langzeitpflegesektor direkt mit einbezogen zu werden. Durch unseren Zusammenschluss vertreten wir alle MitarbeiterInnen, von der Küchenhilfe bis zur Primaria, von der Heimhilfe im Einzelhaushalt bis hin zur Uni-Klinik.

## **Die „Offensive Gesundheit“ ist eine Initiative sämtlicher für den Bereich der Gesundheit und Langzeitpflege verantwortlicher Gewerkschaften und Kammern. Wann, von wem und warum wurde die „Offensive Gesundheit“ gegründet?**

Die Gründung dieser breiten Zusammenarbeit – der „Offensive Gesundheit“ – begann mit Herbst 2019, schlussendlich Auslöser war eine Studie der AK Oberösterreich (Anm.: Autorin Mag. Heidemarie Staflinger) zur Personalsituation in den Gesund-

heits- und Pflegebereichen, die nochmals auf die schon bekannten Mängel hinwies. Was heute relativ simpel als „Offensive Gesundheit“ präsentiert werden kann, ist das Ergebnis intensiver Arbeit.

## **Wie entstand das 6-Punkte-Programm?**

Es wurde von allen Mitgliedern der Initiative so lange daran gearbeitet, bis sich alle wiederfinden konnten. Die Videokonferenzen waren oft sehr spannend.

## **Am 1. Juli 2020 übergaben Sie gemeinsam mit den anderen Mitgliedern der „Offensive Gesundheit“ Gesundheitsminister Rudolf Anschober das Sechs-Punkte-Programm für ein zukunfts-sicheres System der Gesundheit und Langzeitpflege. Verlangt werden mehr Personal, bessere Arbeitsbedingungen sowie eine Aus- und Weiterbildungsoffensive. Anschober sicherte Gespräche zu – wie verliefen diese bisher? Was erwarten Sie sich im Herbst?**

Am 9. Juli 2020 fand ein erstes Meeting im Ministerium statt, wo wir Minister Anschober zusätzlich zu den sechs Punkten auch eine „Road-Map Gesundheit 2020“ übergaben. Diese Road-Map ist ein Fahrplan, wie es durch die Gründung von mehreren „Gesundheitspanels“, damit meinen wir Expertengruppen, gelingen kann, die schwierige Herausforderung zu meistern, alle Themen in relativ kurzer Zeit zu bearbeiten. Minister Anschober hat unsere Anregungen angenommen, über den Sommer arbeiteten wir intensiv – gemeinsam mit den ExpertInnen des Ministeriums. ●

## DIE 6 PUNKTE IN KÜRZE:

### 1. „Wir brauchen mehr Personal. Nach einheitlichen Kriterien.“

Wir wollen bundesweit die gleiche Personalbedarfsberechnungsmethode für alle Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen erreichen. Dem Fachkräftemangel muss entgegengewirkt werden.

### 2. „Das Gesundheits- und Pflegesystem muss weiterentwickelt werden.“

Die ExpertInnen vor Ort wissen am besten, was benötigt wird – das Fachwissen der Beschäftigten des Gesundheitssystems muss in Planun-

gen und Entscheidungen mit einbezogen werden.

### 3. „Aus- und Weiterbildungs-offensive“

Mehr und attraktive Ausbildungsplätze, um den dringend benötigten ausgebildeten Nachwuchs zu sichern, sowie Fortbildungen für das bestehende Personal.

### 4. „Gesundheit muss etwas wert sein.“

Sichergestellte Finanzierung von Investitionen in das Gesundheits- und Pflegesystem.

### 5. „Wir müssen die Arbeitsbedingungen verbessern.“

Damit ein Gesundheitsberuf

ergriffen – und behalten – wird, braucht es dringend Veränderungen: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gehaltsanpassungen.

### 6. „Ressourcen- und Ausrüstungsengpässe müssen unter allen Umständen vermieden werden.“

Die flächendeckende Versorgung mit Schutzausrüstung und pharmazeutischen Produkten muss zu jeder Zeit gewährleistet sein – Stichwort: regionale Versorgungssicherheit.

## Ruhe, Natur & Gesundheit - Kraftorte der Erholung

Unsere Curhäuser unterstützen Sie bei folgenden Indikationen:

- Stütz- und Bewegungsapparat: Arthritis, Arthrosen, Rheuma, Gelenks- und Kopfschmerzen
- Stoffwechselerkrankungen: Übergewicht, Diabetes, Fettstoffwechselstörungen, Gicht
- Stressbalance: Stressabbau und Entspannung

*Besonders eignen sich unsere Anwendungen und Therapien auch bei einem geschwächten Immunsystem, zur Kräftigung des Herz-Kreislaufsystems, bei Erschöpfungszustände und zur Regeneration nach Krankheiten und Operationen.*

### CURHAUS Bad Kreuzen

1. Zentrum für Traditionelle Europäische Medizin  
4362 Bad Kreuzen 106

E-Mail: [badkreuzen@marienschwestern.at](mailto:badkreuzen@marienschwestern.at)  
T: 07266 / 6281

### CURHAUS Bad Mühllacken

Fasten, bewusste Ernährung, Entgiften & Entschlacken  
Bad Mühllacken 55, 4101 Feldkirchen/Donau

E-Mail: [badmuehllacken@marienschwestern.at](mailto:badmuehllacken@marienschwestern.at)  
T: 07233 / 7215

CURHAUS  
Bad Mühllacken  
Bad Kreuzen

TEM  
Traditionelle  
Europäische Medizin

Wir sind Partner der  
KFL OÖ, BVAEB, SVA OÖ,  
LKUF, KFG, KFW Wels

[www.curhaus.at](http://www.curhaus.at)

# Hilft viel, kost nix!

**900.000 Mal wurde die Stopp Corona-App des Roten Kreuzes von den Österreicherinnen und Österreichern bisher heruntergeladen. Bundesrettungskommandant Mag. Gerry Foitik ist von der Wirksamkeit der App im Kampf gegen das Corona-Virus überzeugt: Jeder Download zählt!**

VON MAG.<sup>a</sup> ANDREA BURCHHART

*Mag. Gerry Foitik, Bundesrettungskommandant und Mitglied der Geschäftsführung des Österreichischen Roten Kreuzes. Er ist Mitglied der Corona-Taskforce des Gesundheitsministeriums und gehört auch dem Krisenstab des Innenministeriums an.*



**„GÖD aktuell“: Österreich war einer der Vorreiter bei der Entwicklung einer Stopp Corona-App. Was sind und waren die besonderen Herausforderungen bei der Entwicklung der App? Wie wird auf skeptische Einwände reagiert und wie beeinflussten Abwehrhaltungen die Entwicklung der App?**

Mag. Gerry Foitik: Wir haben beim Österreichischen Roten Kreuz – soweit ich weiß, als Erste in Europa – die Idee gehabt, die Gesundheit der Menschen durch eine App zu schützen. Die Stopp Corona-App wurde dann in wenigen Wochen sehr schnell entwickelt, da waren natürlich noch einige Bugs zu beheben. Gleichzeitig hat die Debatte darüber erst danach stattgefunden, etwa was den Datenschutz betrifft. Ich dachte schon, dass eine smarte Maßnahme, die nicht viel kostet, aber viel bringt, weniger umstritten wäre. Wir sind dann auf die Kritiker eingegangen und haben die App weiter verbessert. Mittlerweile ist es so, dass wir diesen Weg erfolgreich gegangen sind. Die App ist fertig, sie funktioniert. Sie kostet nichts. Sie wahrt den Datenschutz. Jetzt liegt es an den Leuten, sie zu verwenden.

**Wie funktioniert die Stopp Corona-App und was kann sie leisten?**

Sie hilft ganz einfach dabei, Infektionsketten zu unterbrechen. Handys machen einen automatischen Handshake. Wenn Sie mit jemandem länger Kontakt hatten, der später über die App Symptome oder eine Erkrankung meldet, werden Sie gewarnt und können selbst zu Hause bleiben und Ihr Umfeld schützen.

**Datenschutzexperte Max Schrems attestiert der Stopp Corona-App absolute Sauberkeit und Transparenz. In welcher Art und Weise können Testimonials eingesetzt werden und was würden sie bewirken?**



Wir sind ja aktiv auf die Datenschützer zugegangen und haben auch den Source-Code der App veröffentlicht. Hundert Prozent Transparenz also. Es hat uns gefreut, dass Max Schrems sich die App dann unvoreingenommen angeschaut hat und zu dem Schluss gekommen ist, das passt. Das hat Ruhe in die Sache gebracht. Seine Empfehlung hat geholfen.

**Man installiert eine App auf seinem Smartphone und kann somit zur Eindämmung des Virus beitragen. Geht es wirklich so einfach?**

Technisch war es eine Herausforderung für die Programmierer, weil Smartphones nicht dafür gemacht sind, gleich reibungslos eine Systematik zu gewährleisten, wie wir sie uns vorgestellt haben. Das ist aber gelungen – was toll ist. Eben weil es dann so einfach funktioniert. Über die Bluetooth-Signalstärke und die zeitliche Dauer eines Kontakts kann die App beurteilen, ob Risikowerte überschritten wurden und eine Infektionsgefahr besteht.

**Apps werden laufend verbessert und verändert, auch die Stopp Corona-App ist seit Anfang Juli in einer neuen Version verfügbar. Wie hat sie sich denn im Gegensatz zur Vorversion verändert?**

Sie basiert jetzt auf einer Schnittstelle von Google und Apple, der zwei großen Hersteller der Handybetriebs-Software. Das hat den Vorteil, dass die App jetzt im Hintergrund laufen kann und wenig Ressourcen verbraucht. Der Handshake kann nicht mehr manuell gemacht werden, sondern erfolgt automatisch.

**Stichwort: Freiwilligkeit. Obwohl eine verpflichtende Nutzung der App nicht mehr in Frage kommt, rangieren die Downloadzahlen unter einer Million. Wie viele Userinnen und User braucht es in Österreich, damit die App ihre volle Wirkungskraft ausspielen kann?**

Für uns war von Anfang an klar, dass es ein freiwilliges Angebot sein muss. Eine Pflicht wäre technisch wie inhaltlich ein Blödsinn. Jetzt steigen die Zahlen langsam, aber sicher und wir nähern uns der Million. Derzeit liegen wir bei mehr als 900.000 Downloads. Forscher aus Oxford sagen, dass bereits niedrige Nutzerraten eine Reduktion der Erkrankungs- und Todesfälle bringen. Jedes Menschenleben zählt: Somit zählt auch jede Infektionskette, die unterbrochen wurde.

**Welche Alternativen kann es für jene Menschen geben, die kein Smartphone besitzen?**

Eine Alternative könnte sein, diesen Menschen kleine Hardware-Sender, sogenannte Beacons, als Schlüsselanhänger zu geben. Das Rote Kreuz hat sich auch mit diesem Thema beschäftigt und mit seinen Entwicklungspartnern Konzepte erstellt. Hier wären vor einer Umsetzung noch einige Fragen zu klären, dazu gehört die Finanzierung.

**Wie viele Infektionsketten konnte die Stopp Corona-App bisher aufklären?**

Seit der Umstellung auf die neue Schnittstelle am 26. Juni haben 513 Personen eine mögliche Infektion gemeldet und 56 eine tatsächliche Erkrankung. Wie viele Warnungen daraus an andere App-User resultiert sind, kann man aufgrund der App-Systematik nicht sagen – es sind aber wahrscheinlich Dutzende Infektionsketten unterbrochen und Hunderte Folgeinfektionen verhindert worden.



**Die App fragt nach Krankheitssymptomen und informiert, wenn eine Kontaktperson entsprechende Symptome entwickelt (gelbe Warnstufe), ohne dass eine Corona-Infektion (rote Warnstufe) nachgewiesen wurde. Wie kann man sich auf zu viele falsche Warnungen, auch im Hinblick auf die bevorstehende Grippesaison, vorbereiten?**

Die beste Vorbereitung wäre gründliches Händewaschen, den Sicherheitsabstand zu anderen einzuhalten und sich gegen Grippe impfen zu lassen. Im Herbst ist dennoch mit mehr Verdachtsmeldungen und Warnungen an andere über die App zu rechnen, weil die Erkrankung am Corona-Virus zu Beginn ähnliche Symptome – etwa Husten, Halsweh oder Fieber – aufweist wie eine Grippe oder Erkältung. Aus Gründen der Vorsicht ist das aber auch gut so. Wie bisher gilt: Wenn jemand Corona-Symptome meldet, muss die Person ihre Telefonnummer bekannt geben und sich bei der Gesundheitsberatung 1450 melden. Sicherheit bringt nur ein Test. Bei falschem Alarm kann eine Verdachtsmeldung binnen zwei Tagen zurückgezogen werden.

**Wie kann eine missbräuchliche Verwendung der App ausgeschlossen werden?**

Durch die Anbindung an das staatliche Testsystem

unter der Nummer 1450. Wer sich verlickt und versehentlich eine Verdachtsmeldung eingibt, kann sie auch wieder zurückziehen.

**Berufliche Auslandsreisen stehen für viele im Öffentlichen Dienst an der Tagesordnung. In welcher Form kann die App für Kolleginnen und Kollegen im Ausland hilfreich sein? Gibt es Bestrebungen, die Stopp Corona-App mit anderen Apps europaweit zu vernetzen?**

Noch sind die offiziellen Contact-Tracing-Apps der europäischen Länder nicht miteinander kompatibel. Die meisten basieren aber auf der Google/Apple-Schnittstelle und wir hoffen, dass die EU hier bald einen Beitrag zu einer Vernetzung leistet. Wer beruflich ins Ausland muss und auf Nummer sicher gehen will, kann sich derzeit die App des jeweiligen Landes herunterladen und diese dort nutzen. Sie muss dann nur noch im Einstellungsmenü des Mobiltelefons aktiviert werden. Die Erfassung der Kontakte funktioniert dann. Um auch die Warnungen anderer Länder zu erhalten, ist es aber noch nötig, eine Zeit lang jeden Tag beide Apps – zum Beispiel abwechselnd die für Österreich und Deutschland – zu aktivieren. Das wird hoffentlich bald einfacher. ●

## SO FUNKTIONIERT DIE STOPP CORONA-APP

Die „Stopp Corona“-App dient der Sensibilisierung und damit möglichst weitgehenden Verhinderung der Verbreitung des Coronavirus in der Bevölkerung. Die App zeichnet Begegnungen mittels digitalen Handshakes auf. Meldet sich eine der Personen als krank, werden alle in den letzten zwei Tagen als kontaktiert gespeicherten Personen informiert. Somit können alle, die engen Kontakt zu der Person mit Symptomen hatten, sich selbst isolieren und niemanden mehr anstecken. Die

Infektionskette ist damit unterbrochen. Genau das leistet die App – und zwar unter strikter Einhaltung des Datenschutzes.



Inzwischen konnte die neue Schnittstelle von Apple und Google eingebaut werden. Die App funktioniert daher noch zuverlässiger. Darüber hinaus enthält die App weiterführendes Informationsmaterial zum Coronavirus.

Informationen zur Stopp Corona-App sowie Download-Möglichkeit sind online abrufbar: [www.stopp-corona.at](http://www.stopp-corona.at)

Oder einfach mit der Smartphone-Kamera QR-Code scannen und downloaden.

# Das Rückgrat unserer Republik

Am 11. März 2020 wurde von der Weltgesundheitsorganisation die Ausbreitung des Coronavirus zur „Covid-19-Pandemie“ erklärt. Zum Schutz der Gesundheit und der medizinischen Versorgungssicherheit erfolgte fünf Tage darauf der „Lockdown“ – Schulen, Universitäten, Gasthäuser, Baumärkte, Friseure und viele Betriebe in weiteren Branchen mussten geschlossen werden. Seit einem halben Jahr also dominiert das Coronavirus unser Leben.

Gerade hier war der Öffentliche Dienst besonders gefordert. Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Bildung, Justiz, Forschung, Verwaltung, in Krisenstäben, in allen Ministerien, Bundesländern und ausgliederten Einrichtungen, alle Kolleginnen und Kollegen, die mittels Teleworking unter schwierigen Bedingungen ihre Leistungen erbringen, oder diejenigen, die auf Abruf in Bereitschaft sind, und viele andere mehr – sie alle geben ihr Bestes und gehen an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit.

Im Gesundheitsdienst wurde vom gesamten Personal unter schwierigsten Bedingungen Großartiges geleistet. Die Herausforderung der Behandlung einer neuen Krankheit, mit der es keine Erfahrung und gegen die es kein Gegenmittel gibt, steht im Vordergrund. Als belastend kommen das permanente Tragen von Schutzmasken und Schutzkleidung, Besuchsverbote, die Sorge, ob die Kapazitäten ausreichen, und die Sorge um die eigene Gesundheit hinzu.

Die Schulen haben in dieser außergewöhnlichen Situation einen unverzichtbaren Beitrag geleistet. In kürzester Zeit wurden Lernmöglichkeiten für das „Home-Schooling“ zur Verfügung gestellt. Für Kinder in Schulen und Kindergärten, deren Eltern mit ihrer Arbeit



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

*Rückmeldungen zu  
diesem Artikel bitte an:  
otto.aiglsperger@  
goed.at*

FOTO: ANDI BRÜCKNER

die Gesundheit, die Pflege, die Sicherheit oder die Versorgung mit Medikamenten und Lebensmitteln für uns alle aufrechterhalten, wurde eine bedarfsgerechte Betreuung sichergestellt.

Bei den Bezirksverwaltungsbehörden (Bezirkshauptmannschaften und Magistraten) als zentrale Drehscheibe liegt die operative Zuständigkeit für die Umsetzung des Epidemiegesetzes und die darauf basierenden Verordnungen. Durch sie muss neben dem Regelbetrieb beispielsweise Heimquarantäne verfügt werden.

In den Gefängnissen musste Besuchsverbot verhängt werden. Durch professionelles Handeln aller Bediensteten kam es zu keinen Unruhen in den Gefängnissen – wie dies in anderen Ländern der Fall war.

Bei der Polizei war es zur Aufrechterhaltung der Einsatzkraft und des Durchhaltevermögens notwendig, Urlaubssperren zu erlassen.

Eine besondere Herausforderung hatte auch das Bundesheer. Erstmals wurde die Miliz einberufen, für Grundwehrdienner wurde der Präsenzdienst verlängert, Soldatinnen und Soldaten stellen die Grundversorgung bei Post und in Lebensmittelmärkten sicher.

In der Verwaltung wurde mittels „Home-Office“ die gesamte staatliche Infrastruktur am Laufen gehalten, Anliegen wurden bearbeitet und Bescheide ausgestellt – unbemerkt also nahezu ein „Normalbetrieb“ gewährleistet.

Wir können auf die Leistungen des Öffentlichen Dienstes und seiner Bediensteten stolz sein. Das Funktionieren des Gemeinwesens in dieser Krise wurde und wird wesentlich durch die vielen Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes sichergestellt! ●

# Mehr als Ferien am Wörthersee

**Erholung, Entspannung und Spaß soll ein Urlaub bieten. Doch für manche Familien ist das oft leichter gesagt als getan. Die GÖD-Ferienaktion für Familien mit Kindern mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ermöglicht seit über drei Jahrzehnten jenen Familien, die tagtäglich vor Herausforderungen stehen, einen Urlaub, bei dem sich alle Familienmitglieder erholen können.**

VON MAG.<sup>a</sup> VIKTORIA ANTREY

FOTOS: ANDI BRUCKNER



*Familie Michelitsch musste „Urlaub erst wieder lernen“, so lange gönnten sie sich schon keine Erholungspause mehr. Tochter Cornelia ist eine Wasserratte, weshalb die Familie „ganz bestimmt wiederkommt“.*

Es ist ein kühler Sommertag, hier am Cap Wörth in Velden am Wörthersee. Zum sechsten Mal an diesem Standort findet die GÖD-Ferienaktion für Familien mit Kindern mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen statt. Doch Stammgäste wie neue Klienten sind nicht allein von der für alle Ansprüche perfekt ausgestatteten Anlage direkt am Wörthersee begeistert. Es ist das Gemeinschaftsgefühl, so der einhellige Tenor. Damit stimmt das Erlebnis der Gäste mit den Empfindungen der GÖD-Funktionärinnen und -Funktionäre überein. Mag.<sup>a</sup> Romana Deckenbacher, GÖD-Vorsitzender-Stellvertreterin und Bereichsleiterin Soziale Betreuung, macht die Anlage „extrem stolz“, wie sie sagt: „Als Gewerkschaft unterstützen wir alle Familien finanziell und sozial, das fällt in meinen Bereich. Und Menschen mit Behinderung sind dabei

„Als Gewerkschaft unterstützen wir die Familien finanziell und sozial (...) und Menschen mit Behinderung sind dabei ein zentraler Auftrag.“

MAG.<sup>a</sup> ROMANA DECKENBACHER, GÖD-Vors.-Stv.,  
Bereichsleiterin Soziale Betreuung

ein ganz zentraler Auftrag.“ Es ist auch ein Projekt, bei dem, so Deckenbacher, die Früchte politischer Arbeit eins zu eins sichtbar werden: „Hier sehen wir, wir tun wirklich, anstatt nur zu reden. Ankündigen kann man vieles, aber am Ende zählt für mich und für die GÖD das, was in Taten folgt.“

Wegen der Corona-Pandemie war heuer lange nicht klar, ob – und wenn ja, unter welchen Bedingungen – die Ferienaktion durchgeführt werden kann. Doch die Familien waren keineswegs ungeduldig, wie Verena Strobl, GÖD-Jugendsekretärin, weiß: „Als dann die Lockerungen verkündet wurden und ich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Durchführung bestätigen konnte, kamen viele E-Mails zurück, wie sehr sie sich darauf freuen würden. Auch von Seiten Cap Wörth gab es größte Flexibilität und Kooperation.“ Verena Strobbs Erfahrung teilt auch Markus Larndorfer, Vorstandsmitglied und Bereichsleiter Junge GÖD und Sport und damit Hauptverantwortlicher für die GÖD-Ferienaktion: „Heuer gab es viele Fragezeichen. Wir haben aber schnell gemerkt, dass großes Interesse da war. Viele hatten während des Lockdowns keine Betreuung für ihre Kinder, und die Arbeitsstätten waren geschlossen.“ Dazu sagt Romana Deckenbacher: „Wir sind stolz, als Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, als einzige Teilgewerkschaft, das ermöglichen zu können.“ Und die Eindrücke nimmt sie als Abgeordnete zum Nationalrat in die Ausschüsse des Parlaments mit. Unterstützt wird das Projekt darüber hinaus auch durch die Österreichische Beamtenversicherung (ÖBV).

Manche muss man aber erst von ihrem Glück überzeugen. Und das kann Organisator Hermann Schmid mit seiner großen Empathie sehr gut. Familie Michelitsch musste „Urlaub erst wieder lernen“, denn unter ihrer Obhut befinden sich noch zwei 86-Jährige. „Hermann sagte zu uns: Ihr fahrt doch jedes Jahr mit eurem Auto zum Service, also wird es Zeit, dass ihr dasselbe für euch tut“, erzählt Cornelias Mutter



*Familie Hubmann begeistert die Herzlichkeit und das Angebot:  
„Die Kinder sind hier den ganzen Tag beschäftigt – sie machen  
Ausflüge oder unser Jakob ist am Boot am Wörthersee.“*

## FERIENAKTION

„Das ist eine in vielerlei Hinsicht einzigartige Aktion der GÖD – mit Geld alleine nicht zu bewerten.“

MARKUS LARNDORFER, GÖD-Vorstandsmitglied und Bereichsleiter Junge GÖD und Sport

unter Tränen. Cornelia ist ein Angelman-Kind und als solches eine Wasserratte, weshalb Familie Michelitsch „ganz bestimmt wiederkommt“. Aber auch sonst ist die barrierefreie Anlage wie gemacht für Cornelia, denn das Angelman-Syndrom umfasst unter anderem ausgeprägte Ataxie, körperliche Wahrnehmungsstörungen, verminderte Sprechfä-

higkeit, Hyperaktivität und eine kognitive Behinderung. Dafür sind Angelman-Menschen sehr kontaktfreudig und fröhlich, ja, dieses herzhafte Lachen kann einen sogar in seinen Bann ziehen.

Schon lange von der GÖD-Ferienaktion überzeugt ist Familie Sturmaier. Sie waren mit ihrer Tochter Margarete bereits am Standort Weiden und nun in Velden. „Am meisten genießen wir die Gemeinschaft, die Hermann Schmid sehr fördert“, erklärt Karoline Sturmaier, warum sie die Ferienaktion an jedem Standort in Anspruch nehmen würden. Margarete geht gern viel spazieren, aber Wasserratte ist sie keine. Die Ferien hier sind für Familie Sturmaier eine große Erleichterung, denn seit 12. März gab es keine Betreuung für Margarete. Veränderungen im Tagesrhythmus sind aber gerade für Menschen mit Down-Syndrom sehr schwer zu verkraften. Eben-



„Ich würde die GÖD-Ferienaktion jedem empfehlen“, sagt Elisa Kitzberger, die mit ihrer Therapiehündin Luna und ihrem Papa den Urlaub genießt. Ihr Vater kann sich auch erholen, weil „man den Leuten hier blind vertrauen kann“.





(V.l.n.r.) Verena Strobl, GÖD-Jugendsekretärin, Markus Larndorfer, GÖD-Vorstandsmitglied und Bereichsleiter Junge GÖD und Sport – Hauptverantwortlicher der GÖD-Ferienaktion, und Mag.ª Romana Deckenbacher, GÖD-Vorsitzender-Stellvertreterin und Bereichsleiterin Soziale Betreuung.

so begeistert von der Betreuung vor Ort ist Daria Hubmann, Mutter von Jakob: „Das gehört einfach gesagt, dass die Stimmung hier sehr am Hermann liegt, er kümmert sich echt um alles.“ Am meisten begeistert die Familie aus Murau die Herzlichkeit, auch das gesamte Personal sei sehr freundlich und unkompliziert. „Die Kinder sind hier den ganzen

Tag beschäftigt“, schwärmt Daria Hubmann. Wenn sie nicht gerade Ausflüge machen, fährt Jakob am liebsten mit ihrem aufblasbaren Boot hinaus auf den Wörthersee.

Elisa Kitzberger ist mit ihrem Vater Christoph plus Golden-Doodle-Hündin Luna angereist. Luna ist Therapiehündin und unterstützt die 13-Jährige unter anderem bei ihrer Orientierungsschwäche infolge des Williams-Beurens-Syndroms. Dabei kommt den beiden die gut strukturierte Anlage entgegen, die zudem verhindert, dass Elisa plötzlich auf der Straße steht. „Sollte sich Elisa doch einmal innerhalb der Anlage verirren, weiß man, wo sie hingehört. Man kann den Leuten hier blind vertrauen“, zeigt sich der Vater entspannt. Da kommt die aufgeweckte Elisa auch schon mit Luna angefliegen. Es gefällt ihr hier so gut, weil sie mit anderen auch über deren Behinderungen reden kann und vieles lernt. Luna freut sich jedenfalls am meisten aufs Schwimmen, zum Leid von Christoph, denn ihr dichtes Fell bleibt ewig nass. Elisa geht bei so kühlem Wetter lieber ins Hallenbad. Ausgesprochen selbstbewusst betont die junge Dame schließlich: „Ich würde die GÖD-Ferienaktion jedem empfehlen. Urlaub ist für die ganze Familie wichtig.“

Diese Emotionen stecken an. Markus Larndorfer empfindet die GÖD-Ferienaktion als den befriedigendsten Teil seiner Arbeit: „Wenn ich unsere Ferienaktion besuche, fahre ich von daheim meist mit einem Koffer angeblich wichtiger Probleme weg. Dann erlebt man unsere Gäste hier, wie lässig sie oft ihre großen Handicaps meistern. Und dann fährst du selbst wieder heim, bist wieder richtig kalibriert und weißt, worauf es im Leben wirklich ankommt.“ „Ich sage das ganz ehrlich“, schließt sich Romana Deckenbacher, selbst ausgebildete Sonder- und Heilpädagogin, seinen Worten an: „Für unser Team bewirkt diese Ferienaktion auch viel: Jeder und jede Einzelne, der oder die einmal hier war, wird sehr bescheiden.“ ●



*Die Ferien hier sind für die Stammgäste Familie Sturmair eine große Erleichterung, denn seit 12. März gab es keine Betreuung für Tochter Margarete. Veränderungen im Tagesrhythmus sind gerade für Menschen mit Down-Syndrom sehr schwer zu verkraften. Hermann Schmid (im Rollstuhl) wird von allen TeilnehmerInnen der GÖD-Ferienaktion sehr geschätzt, da er für alle Anliegen der Familien, auch vor und nach den Ferien, ein offenes Ohr hat.*



### BEKANNTGABE VON (ZUSÄTZLICHEN) VORDIENSTZEITEN

Familienname, Vorname, Titel/Dienstgrad: \_\_\_\_\_ (in BLOCKSCHRIFT)

Personalnummer: \_\_\_\_\_

#### ABSCHNITT I. (bitte ausfüllen)

Zutreffendes bitte ankreuzen:

- Ich habe keine zusätzlichen Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag bekannt zu geben (die von Ihrer Dienstbehörde bzw. Personelle der Dienststelle auf Antrag im vorläufigen Dienstvertrag (Abschnitt I) ausfüllen).
- Ich habe zusätzliche Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag bekannt zu geben (Abschnitt I, ausfüllen).
- Ich habe keine zusätzlichen Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag bekannt zu geben (Abschnitt I, ausfüllen).
- Ich habe zusätzliche Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag bekannt zu geben (Abschnitt I, ausfüllen).
- Meine Angaben sind vollständig, ich habe alle Nachweise eingereicht und ich bin damit einverstanden, dass die Dienstbehörde bzw. Personelle des Verfahrens berechtigt ist, meine Angaben zu überprüfen und die Dienstbehörde bzw. Personelle der Dienststelle zu informieren.
- Ich bestätige mit der Unterschrift der nachfolgenden Frist weitere Ergänzungen einzureichen zu können, bevor die Dienstbehörde bzw. Personelle der Dienststelle das Verfahren beendet.

# Besoldungsreform 2019

## Was bei der Angabe von Vordienstzeiten zu beachten ist.

**R**und 70 Prozent der Bundesbediensteten und LandeslehrerInnen sind von der Besoldungsreform 2019 betroffen. Die meisten Betroffenen müssen keinen Antrag stellen. (Für genauere Informationen siehe [www.goed.at/aktuelles/news/vordienstzeiten2019/](http://www.goed.at/aktuelles/news/vordienstzeiten2019/) bzw. die Sondernummer des GÖD-Magazins vom Juli 2019.) **Amtswegig** erfolgt nämlich eine **Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters (BDA)** bei allen Bundesbediensteten und LandeslehrerInnen,

- die sich am 8. Juli 2019 im Dienststand befunden haben **und**
- die im Rahmen der Besoldungsreform 2015 ins neue System übergeleitet wurden **und**
- deren *erstmalige* Festsetzung des Vorrückungstichtags unter Ausschluss von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag erfolgte.

### Schriftliche Mitteilung

Vor der Neufestsetzung des BDA ist **BeamtInnen** das vorläufige Ergebnis der Ermittlungen aufgrund der Aktenlage schriftlich mitzuteilen. Binnen sechs Monaten können BeamtInnen allfällige weitere Zeiten geltend machen und die erforderlichen Nachweise erbringen. Eine spätere Reklamation ist ausgeschlossen.

Vor der Neufestsetzung des BDA ist **Vertragsbediensteten** das vorläufige Ergebnis der Ermittlungen aufgrund der Aktenlage unter Anschluss eines Hinweises auf nachfolgende Fristen nachweislich und schriftlich mitzuteilen. Nach erfolgter Hinweisung ist eine unrichtige Nichtanrechnung von Vordienstzeiten

- bis zum Ablauf von sechs Monaten nach dem Tag der Mitteilung beim Dienstgeber schriftlich geltend zu machen und

- bis zum Ablauf von sechs Monaten nach dem Tag der Geltendmachung gerichtlich geltend zu machen.

Eine spätere Reklamation ist ausgeschlossen.

Dieser schriftlichen Mitteilung, die die Personalstelle *aufgrund der Aktenlage* erstellt, wird ein Erhebungsbogen „Bekanntgabe von (zusätzlichen) Vordienstzeiten“ beigelegt, der in vier Abschnitte gegliedert ist und im Folgenden näher erläutert wird.

#### BEKANNTGABE VON (ZUSÄTZLICHEN) VORDIENSTZEITEN

Familienname, Vorname, Titel/Dienstgrad: .....

Personalnummer: .....

#### Abschnitt I

Da die Dienstbehörde bzw. Personalstelle im Regelfall kaum Angaben über Zeiten vor dem 18. Geburtstag im Personalakt hat, wird zu Beginn abgefragt:

- Ich habe keine zusätzlichen Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag bekannt zu geben (die von Ihrer Dienstbehörde bzw. Personalstelle übermittelte Auflistung ist vollständig).
- Ich habe zusätzliche Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag (bitte Abschnitt II. ausfüllen).

Den ersten Punkt sollte man nur ankreuzen, wenn man sich sicher ist, keine für das BDA relevanten Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag zu haben, die nicht ohnehin bei der Erstellung der schriftlichen Mitteilung berücksichtigt worden sind.

Natürlich kann es auch sein, dass die in der Mitteilung genannten Zeiten nach dem 18. Geburtstag nicht korrekt sind. Dafür ist dieses Feld vorgesehen:

- Ich habe keine zusätzlichen Vordienstzeiten ab dem 18. Geburtstag bekannt zu geben (die von Ihrer Dienstbehörde bzw. Personalstelle übermittelte Auflistung ist vollständig).
- Ich habe zusätzliche Vordienstzeiten ab dem 18. Geburtstag (bitte Abschnitt III. ausfüllen).

Wie oben ausgeführt, haben Bedienstete sechs Monate Zeit, um allfällige weitere Zeiten geltend zu machen und die erforderlichen Nachweise zu erbringen. Diese Frist kann allerdings mit Zustimmung der Bediensteten verkürzt werden.

- Meine Angaben sind vollständig, ich habe alle Nachweise beigelegt und **ich bin damit einverstanden, dass die Dienstbehörde bzw. Personalstelle das Verfahren fortsetzt.**
- Ich behalte mir vor, innerhalb der sechsmonatigen Frist weitere **Ergänzungen vornehmen zu können, bevor die Dienstbehörde bzw. Personalstelle das Verfahren fortsetzt.**

Stimmt man der Verkürzung zu, kann das Verfahren gleich fortgesetzt werden und eine allfällige Nachzahlung kommt möglicherweise früher zur Anweisung. Stimmt man der Verkürzung nicht zu, wird von der Dienstbehörde bzw. Personalstelle das Verstreichen der Frist abgewartet, bevor weitere Schritte im Verfahren gesetzt werden.

#### Abschnitt II

Hat man in Abschnitt I den entsprechenden Punkt angekreuzt, ist Abschnitt II auszufüllen. Dokumente, die die Angaben belegen, sind unbedingt beizufügen. Hier werden zusätzliche Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag abgefragt. Dabei handelt es sich v. a. um folgende Zeiten:

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



*Dipl.-Päd.<sup>in</sup> Daniela Eysn, MA:  
Die Autorin ist Präsidiumsmitglied und Leiterin des Bereichs Besoldung in der GÖD.*

- **Studienzeiten an einer (abgeschlossenen) höheren Schule (AHS/BHS)** vor dem 18. Geburtstag  
Diese sind nur relevant in Verwendungs-, Besoldungs-, Gehalts- oder Entlohnungsgruppen, in denen der Abschluss einer höheren Schule Anstellungsvoraussetzung ist. Eine taxative Auflistung findet man auf dem Erhebungsbogen.  
Schulzeiten sind ab dem 1. September jenes Jahres anrechenbar, in dem man (erstmals) in die 12. Schulstufe (8. Klasse der AHS-Langform bzw. 4. Klasse einer Oberstufenform) eingetreten ist.
  - **Zeiten als Lehrling bei einer Gebietskörperschaft (Bund/Land/Gemeinde)** vor dem 18. Geburtstag  
Zeiten im Ausbildungsverhältnis als Lehrling bei einer Gebietskörperschaft sind nur dann anrechenbar, wenn das Dienstverhältnis zum Bund / als LandeslehrerIn am 1. April 2000 oder später begonnen hat. Anrechenbar sind in diesem Fall auch Lehrzeiten bei einer Gebietskörperschaft eines Mitgliedsstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Schweiz oder der Türkei.
  - **Präsenzdienst/Ausbildungsdienst nach Wehrgesetz/Zivildienst** vor dem 18. Geburtstag  
Anrechenbar sind auch vergleichbare Zeiten eines Militär- oder Pflichtdienstes in einem Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraums, der Schweiz oder der Türkei.
  - **Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft (Bund/Land/Gemeinde) oder zu einem Gemeindeverband** vor dem 18. Geburtstag  
Typische Beispiele sind etwa ein Ferialjob bei der Gemeinde oder der Post, als sie noch im Staatseigentum war. Als Nachweis kann etwa der Versicherungsdatenauszug der Sozialversicherung dienen.  
Anrechenbar sind auch Zeiten im Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft eines Mitgliedsstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Schweiz oder der Türkei.
- Es gibt dann noch einen Punkt „Andere Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag“ als Auffangtatbestand, falls noch Zeiten vorliegen, die in der Aufzählung nicht umfasst sind.

### Abschnitt III

Hat man in Abschnitt I den entsprechenden Punkt angekreuzt, ist Abschnitt III auszufüllen. Dokumente, die die Angaben belegen, sind unbedingt beizufügen.

Anzugeben sind zusätzliche Vordienstzeiten ab dem 18. Geburtstag, die auf den Vorrückungstichtag *nicht zur Gänze* angerechnet wurden und bei denen man um neuerliche Überprüfung aus einem der folgenden Gründe ersucht:

- Die Vordienstzeiten wurden in einem Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraums, in der Schweiz oder in der Türkei zurückgelegt und bei der Berechnung des Vorrückungstichtages deshalb nicht zur Gänze angerechnet, weil sie im Ausland zurückgelegt wurden.
- Die Vordienstzeiten wurden bei der Berechnung des Vorrückungstichtages deshalb nicht zur Gänze angerechnet, weil sie in einem Beschäftigungsausmaß von weniger als der Hälfte einer Vollbeschäftigung zurückgelegt wurden.
- Man ist nach dem 31. August 2002 ins Dienstverhältnis eingetreten und die Vordienstzeiten wurden bei der Berechnung des Vorrückungstichtages deshalb nicht zur Gänze angerechnet, weil die damals gesetzlich vorgesehene Höchstgrenze für Anrechnungen im öffentlichen Interesse (z. B. für Vordienstzeiten aus der Privatwirtschaft) von höchstens fünf/drei/zwei Jahren ausgeschöpft wurde.

**Wenn keiner der angeführten Gründe zutrifft, ist eine neuerliche Überprüfung der ab dem 18. Geburtstag zurückgelegten Vordienstzeiten gesetzlich ausgeschlossen,** weil über die (Nicht-)Anrechnung dieser Zeiten bereits rechtlich bindend entschieden wurde.

### Abschnitt IV

Dieser Abschnitt ist für zusätzliche Anmerkungen bzw. Eingaben vorgesehen.

### Schlussbemerkung

Wenn Sie, geschätzte Leserinnen, geschätzte Leser, zu den Personen gehören, deren BDA amtswegig neu festgesetzt wird und die bisher noch keine Mitteilung erhalten haben, müssen Sie sich keine Sorgen machen. V. a. in Ressorts mit viel Personal kann es aufgrund des enormen Verwaltungsaufwands noch längere Zeit, ja vielleicht noch Jahre dauern, bis Sie eine solche Mitteilung erhalten. Das wirkt sich jedoch nicht nachteilig auf Ihre eventuell aufgrund der Neufestsetzung des BDA entstehenden besoldungsrechtlichen Ansprüche aus. Eine sich allfällig ergebende Nachzahlung erfolgt jedenfalls rückwirkend ab dem 1. Mai 2016. ●



RECHTSSCHUTZBERICHT

# ERFOLGSMODELL RECHTSSCHUTZ

**Wie jedes Jahr zeigt auch der Rechtsschutzbericht der GÖD-Rechtsabteilung für das Jahr 2019 wieder deutlich, wie wichtig und erfolgreich diese Service-Einrichtung für unsere Mitglieder ist.**

Voraussetzung für die Gewährung des unentgeltlichen Rechtsschutzes, der im Rechtsschutzregulativ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und in den Durchführungsbestimmungen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst geregelt ist, ist, dass der Rechtsfall im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis oder mit der Tätigkeit als Mandatar bzw. Mandatarin der Personalvertretung bzw. Betriebsrat steht. Eine weitere Voraussetzung ist, dass der Sachverhalt, der dem Rechtsschutzansuchen zugrunde liegt, nicht schon vor dem Beitritt zur Gewerkschaft Öffentlicher Dienst entstanden ist, für mindestens sechs Monate Mitgliedsbeiträge entrichtet wurden und kein Beitragsrückstand von mehr als zwei Monaten vorliegt.

Der gewährte Rechtsschutz erlischt dann, wenn während des bewilligten Verfahrens die Gewerk-

schaftsmitgliedschaft beendet wird. Die Kernaufgabe der Rechtsabteilung der GÖD, bei der derzeit 14 Juristinnen und Juristen sowie sechs Büroassistentinnen beschäftigt sind, ist die Vertretung und Beratung ihrer über eine Viertelmillion Mitglieder. Sie betreut eine große Anzahl an Verfahren, welche teils von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten,



*Mag. Ernst Bassler: Der Autor ist Leiter der GÖD-Rechtsabteilung, Zentralsekretär*

teils von Juristinnen und Juristen der Rechtsabteilung geführt werden. Im Jahr 2019 langten in der Rechtsabteilung über 10.000 Schriftstücke ein, die bearbeitet und einer Erledigung zugeführt wurden. Besonders hervorzuheben ist auch die Vielzahl der täglich erteilten telefonischen, schriftlichen und persönlichen Rechtsauskünfte. Insgesamt wurden jährlich knapp über 1000 schriftliche und persönliche Rechtsauskünfte erteilt. Täglich wurden über 100 telefonische Anfragen von den Juristinnen und Juristen der Rechtsabteilung entgegengenommen und beantwortet. Zur Haupttätigkeit der Juristinnen und Juristen der Rechtsabteilung gehört neben der Führung der Arbeits- und Sozialgerichtsprozesse in allen Bundesländern auch die Vertretung in Dienstrechtsverfahren, die Erteilung mündlicher und schriftlicher Rechtsauskünfte, die Durchführung rechtlicher Interventionen zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen sowie die Ausarbeitung von Rechtsgutachten und Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen im Rahmen der Fortentwicklung des Dienstrechtes sowie die Abhaltung von Schulungskursen.

### **Große Anzahl an Rechtsschutzansuchen**

Im Jahr 2019 wurde in 2.055 Fällen Rechtsschutz bewilligt, lediglich 75 Ansuchen (3 Prozent) konnten aufgrund fehlender Voraussetzungen nach dem Rechtsschutzregulativ (z.B. Anlassbeitritt, mangelnder unmittelbarer Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis) nicht bewilligt werden. Die Juristinnen und Juristen erreichten in zahlreichen Fällen bereits durch die Beschreitung des Interventionsweges entsprechende Erfolge, ohne ein formelles Verfahren einleiten zu müssen. Dennoch ist die Beschreitung des Rechtsweges in den meisten Fällen unerlässlich.

### **Über 230 Klagen bei Arbeits- und Sozialgerichten**

Im Jahr 2019 wurden von Juristinnen und Juristen der Rechtsabteilung über 230 Klagen bei den Arbeits- und Sozialgerichten eingebracht. Ebenso wurden zahlreiche Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren geführt. Verfahrensgegenstand in Sozialrechtssachen ist häufig die Anerkennung eines Unfalles als Arbeitsunfall bzw. Dienstunfall und die Gewährung bzw. Weitergewährung einer Versehrentente. Zahlreiche Klagen bzw. Verfahren betrafen im Jahr 2019 auch die Gewährung von Berufs-

unfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionen sowie die Gewährung von Pflegegeld, die ebenfalls von Juristinnen und Juristen der Rechtsabteilung geführt werden. Die meisten Rechtsschutzansuchen und Verhandlungen in Sozialrechtssachen betrafen im Jahr 2019 die Anerkennung von Versicherungszeiten als Schwerarbeitszeiten, welche eine Pensionierung vor dem gesetzlichen Pensionsalter ermöglichen. Bei eingebrachten Klagen in Arbeitsrechtsangelegenheiten wurde vor allem die Nichtgewährung von Entgeltbestandteilen geltend gemacht, aber auch die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Entlassung durch den Dienstgeber bekämpft. Insgesamt konnten in Arbeits- und Sozialrechtssachen über 1,8 Millionen Euro für unsere Mitglieder einbringlich gemacht werden. Die Betreuung in bzw. die Führung von Dienstrechtsverfahren, wo Beamtinnen und Beamte in dienstrechtlichen und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten vertreten werden, stellen einen weiteren Schwerpunkt der Tätigkeit der Juristinnen und Juristen der Rechtsabteilung dar (z.B. Versetzungen in den Ruhestand, Versetzungen an andere Dienststellen, strittige, bezugsrechtliche Ansprüche). Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens wurden mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz zahlreiche Beschwerden an die Verwaltungsgerichte (Bundesverwaltungsgericht, Landesverwaltungsgerichte, Bundesfinanzgericht) erhoben. Im Rahmen dieser Verfahren wurde 2019 ein Betrag von über 270.000 Euro für unsere Mitglieder einbringlich gemacht. Gegen ab- bzw. zurückweisende Entscheidungen der Verwaltungsgerichte wurden zahlreiche Revisionen beim Verwaltungsgerichtshof sowie einige Beschwerden beim Verfassungsgerichtshof eingebracht. Im Jahr 2019 wurden 58 Revisionen eingebracht, 47 Prozent der abgeschlossenen Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof waren erfolgreich und führten somit zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidungen der Verwaltungsgerichte, was einen großen Erfolg für unsere Mitglieder auch im Sinne der Rechtsfortentwicklung des Dienst- und Besoldungsrechts bedeutet. Im Gegensatz zu den beim Verwaltungsgerichtshof eingebrachten Revisionen werden nur relativ wenige Beschwerden (9) an den Verfassungsgerichtshof mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz erhoben. Dieser Umstand lässt sich darauf zurückführen, dass eine Verletzung verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte (z.B. Gleichheitsgrundsatz, Diskriminierungen) oftmals

nur schwer argumentierbar ist bzw. der Verfassungsgerichtshof bereits im Rahmen einer ersten Überprüfung mittels Beschlusses entscheidet, dass die Behandlung der Beschwerde abgelehnt wird. Der Verfassungsgerichtshof kann die Behandlung einer Beschwerde dann ablehnen, wenn sie keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat, oder wenn von der Entscheidung die Klärung einer verfassungsrechtlichen Frage nicht zu erwarten ist. Auch wurde zahlreich die Säumigkeit der Dienstbehörde mittels Säumnisbeschwerde bzw. die Säumigkeit der Verwaltungsgerichte mittels Fristsetzungsantrag im Rahmen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes für unsere Mitglieder geltend gemacht.

### **Vordienstzeitenentscheidungen des EuGH**

Hervorzuheben sind die mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz herbeigeführten Urteile des Europäischen Gerichtshofes vom 8. Mai 2019 (C-24/17, C-396/17). Der Europäische Gerichtshof hat in diesen zwei Urteilen festgehalten, dass das Besoldungs- und Vorrückungssystem der Bundesbediensteten und Landeslehrerinnen gegen Europarecht verstößt. Das Verhandlungsteam der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst konnte die damaligen parlamentarischen Parteien davon überzeugen, dass eine Reform notwendig ist, und am 3. Juli 2019 wurde schließlich im Rahmen der 2. Dienstrechtsnovelle im Nationalrat eine rückwirkende Reform der Vordienstzeitenanrechnung mit überwältigender Mehrheit beschlossen. Die durch das alte System diskriminierten Kolleginnen und Kollegen werden entschädigt und niemand erleidet durch die Besoldungsreform 2019 Verluste in der Lebensverdienstsumme.

In Straf- und Disziplinarverfahren sowie für Zivilprozesse wurde im Jahr 2019 für 1.343 Mitglieder gewerkschaftlicher Rechtsschutz (davon in vielen Fällen für mehrere Instanzen) gewährt. Beachtlich ist die hohe Anzahl der abgeschlossenen Zivilprozesse (200 Verfahren), die größtenteils zur Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen (z.B. Schmerzensgeld, Verdienstentgang) geführt wurden. Besonders betroffen sind die Kolleginnen und Kollegen der Exekutive, die im Rahmen von Amtshandlungen besonderen Gefahren ausgesetzt sind und dabei Schädigungen erleiden. Im Zusammenhang damit ist darauf hinzuweisen, dass auch die Geltendmachung von Ansprüchen unter Anwendung der Bestimmungen über die „besondere Hilfeleis-

tung“ (§§ 23 a ff GehG) vom Rechtsschutz der GÖD umfasst ist, die mittlerweile für alle Berufsgruppen im Öffentlichen Dienst gelten.

### **Strafverfahren**

Auch bei den im Berichtsjahr abgeschlossenen Strafverfahren zeigt sich ein sehr erfreuliches Ergebnis: Bei 130 Verfahren konnten in 124 Fällen (95 Prozent) Freisprüche oder die Einstellung der Verfahren (in einigen Fällen durch Diversion) erreicht werden. Von 66 abgeschlossenen Disziplinarverfahren endeten 29 mit einem Freispruch oder der Einstellung des Verfahrens (44 Prozent). In anderen Fällen konnten zumindest einige Teilfreisprüche erreicht werden, was die Reduktion des Strafmaßes zur Folge hatte. Die große Anzahl der mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz geführten Verfahren zeigt, dass für die Kolleginnen und Kollegen des Öffentlichen Dienstes eine große Gefahr besteht, in eines der genannten Verfahren, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen, verwickelt zu werden, und der Rechtsschutz der GÖD für unsere Mitglieder in den meisten Fällen zu einem Erfolg führt.

Mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz wird jedes Jahr Tausenden Mitgliedern der GÖD durch die bestmögliche Vertretung zu ihrem Recht verholfen und stellt diese Serviceleistung daher einen unverzichtbaren Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit dar. ●

### **Rechtsschutz der GÖD bedeutet Vertretung:**

- in Dienstrechtsverfahren
- in Verfahren vor dem BVwG und LVwGen
- bei Revisionen an den VfGH und Beschwerden an den VfGH
- in Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren
- in Zivilprozessen (z. B. Schmerzensgeld, Verdienstentgang)
- in Strafverfahren
- in Disziplinarverfahren
- in Verfahren, die Persönlichkeitsrechte betreffen (z. B. Ehrenbeleidigungsverfahren, Bildnisschutz etc.)
- in Verfahren beim Europäischen Gerichtshof

Rechtsabteilung der GÖD  
Tel.: 01/534 54/246 oder 253  
E-Mail: [goed.recht@goed.at](mailto:goed.recht@goed.at)

# Entfall der Urlaubersatzleistung?

**Ausschluss der Urlaubersatzleistung auf dem Prüfstand des EuGH: Ist der Entfall der Urlaubersatzleistung bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt rechtens?**

## Nationales Recht und EU-Recht

Österreich feiert 2020 bekanntlich das 25-jährige Jubiläum seiner EU-Mitgliedschaft. Auch im Arbeitsrecht hat die damit einhergegangene Übernahme europäischer Rechtsgrundlagen vielfach zu einer Anpassungsnotwendigkeit der innerstaatlichen Rechtslage geführt. Und obwohl viele europäische Rechtsvorschriften nun schon seit Jahrzehnten neben österreichischen bestehen, kommt es immer noch vor, dass sich erst nach so langer Zeit ein Anlassfall findet, der einer Überprüfung durch den Europäischen Gerichtshof zugänglich wird.

Die Besonderheit des Verhältnisses zwischen direkt in den Mitgliedsstaaten wirkendem europäischem Recht und innerstaatlichem Recht ist ja jene, dass gegebenenfalls das europäische Recht ihm entgegenstehendes innerstaatliches ohne Weiteres verdrängt. Ob das im Einzelfall so ist, kann aber, sofern sich die Parteien des Arbeitsverhältnisses darüber nicht einig werden, nur ein Gericht (oder eine Behörde) verbindlich entscheiden. Wenn zu einer Frage aber keine eindeutige Judikatur des Europäischen Gerichtshofes besteht, sind die innerstaatlichen Gerichte verpflichtet, den Europäischen Gerichtshof anzurufen, und nachfolgend auch an dessen Entscheidung gebunden.

## Österreichisches Urlaubsrecht

Im Urlaubsrecht, so konkret im Urlaubsgesetz (UrlG), aber auch in anderen dienst- und arbeitsrechtlichen gesetzlichen Regelungen des Bundes und der Länder findet sich wohl durchgängig die Einschränkung, dass die bei einer Beendigung des



*Mag. Stefan Jöchtl:  
Der Autor ist Leiter  
der Abteilung für Kol-  
lektivvertrags- und  
Arbeitsverfassungs-  
recht in der GÖD.*

Dienstverhältnisses an sich gebührende Urlaubersatzleistung des laufenden Urlaubsjahres (nur) dann zu entfallen hat, wenn das Dienstverhältnis von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer durch unberechtigten vorzeitigem Austritt beendet wird.

Der Ausschluss vom Anspruch auf die Urlaubersatzleistung des laufenden Urlaubsjahres besteht in dieser Form im österreichischen Recht schon seit der Einführung des Arbeiterurlaubsgesetzes 1919, fand dann 1946 Eingang in das Angestelltengesetz (das diese Einschränkung in der Stammfassung 1921 nicht aufwies) und wurde schließlich in das noch heute geltende, 1976 geschaffene, für Angestellte und Arbeiter einheitliche UrlG übernommen. Im Vertragsbedienstetengesetz 1948 des Bundes war der Ausschluss schon in der Stammfassung enthalten, die Regierungsvorlage verwies dazu auf die im Arbeiterurlaubsgesetz bestehende Rechtslage.

Die Rechtfertigung für die Versagung der Urlaubersatzleistung wird überwiegend in einer Pönalisierung des Vertragsbruches, den ein ungerechtfertigter Austritt ja darstellt, gesehen. Es soll, so die überwiegende Meinung, dadurch die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer davon abgehalten werden, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist zu beenden.

## Europarechtliche Regelungen zum Urlaub

Auf europarechtlicher Ebene ist einerseits in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (und damit in einer unmittelbar für alle Unionsbürger gegen jedermann geltenden Rechtsquelle) der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub enthalten, dazu tritt die Arbeitszeit-Richtlinie, nach der jede Arbeitnehmerin beziehungsweise jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub (von vier Wochen) erhält. Der EuGH hat bereits in mehreren Entscheidungen immer wieder ausgeführt, dass die einzige Voraussetzung für den Anspruch auf finanzielle Abfindung





des Urlaubes die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist und die Art der Beendigung dabei keine Rolle spielt. Der Umstand, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus beendet, hat nach dem EuGH keine Auswirkung auf die Frage der finanziellen Vergütung für den bezahlten Jahresurlaub, der vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht verbraucht werden konnte. Allerdings liegt keine Judikatur des EuGH vor, die explizit darüber abspricht, ob nach Unionsrecht ein Anspruch auf Ersatzleistung für unverbrauchten Urlaub auch bei vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer bestehen muss, und hat der

EuGH auch ausgesprochen, dass jede Auslegung der Arbeitszeit-Richtlinie, die eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer dazu veranlassen könnte, aus freien Stücken keinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, um die Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erhöhen, mit den durch die Schaffung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub verfolgten Zielen unvereinbar sei.

#### **Der OGH ersucht den EuGH um Beurteilung**

Aus diesen Gründen hat der Oberste Gerichtshof mit Beschluss vom 29. April 2020 den EuGH um Klärung dieser Rechtsfrage in einem Vorabentscheidungsverfahren ersucht und dabei für den Fall, dass auch bei vorzeitigem Austritt die Urlaubersatzleistung zusteht, die weitere Frage gestellt, ob – und nach welchen Kriterien – dann noch zu prüfen ist, ob der Urlaubsverbrauch der Arbeitnehmerin beziehungsweise dem Arbeitnehmer möglich war.

Mit einer Entscheidung des EuGH in einem derartigen Vorabentscheidungsverfahren ist durchschnittlich in etwa über einem Jahr zu rechnen. Sofern die österreichische Rechtslage sich als unionsrechtswidrig erweisen sollte, hat dies grundsätzlich auch rückwirkende Geltung, es ist dann aber auch davon auszugehen, dass die gesetzgebenden Körperschaften auf Bundes- und Landesebene rasch eine Bereinigung der österreichischen Rechtslage vornehmen werden. Für den Bereich des Öffentlichen Dienstes wird wie stets die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst darauf achten. ●

Hier finden Sie einen Ausschnitt der GÖD-Card-Angebote. Das Komplettangebot ist auf [www.goedvorteil.at](http://www.goedvorteil.at) abrufbar.



## EXKLUSIVE EINKAUFSVORTEILE FÜR GÖD-MITGLIEDER

Besuchen Sie uns auf [www.goedvorteil.at](http://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



### \*\*\*Erlebnisgasthof Moasterhaus Salzstiegl

Erleben Sie im familiär geführten \*\*\*Gasthof Moasterhaus auf 1.320 m Seehöhe Spaß, gutes Essen, Lernen & Abenteuer für die ganze Familie.  
Hirschegg 241b  
8584 Hirschegg  
[www.salzstiegl.at](http://www.salzstiegl.at)  
Tel.: 0 31 41/21 60  
E-Mail: [info@salzstiegl.at](mailto:info@salzstiegl.at)

**TOP-ANGEBOT**  
„Familiensommer Berg & See“  
mit betreutem Wochenprogramm



### Rogner Bad Blumau

Hundertwassers Hügellandschaft lädt ein – zum Eintauchen und Aufleben. Kommen Sie in der weitläufigen Wasserwelt mit 14 unterschiedlichen Becken und zwei Thermalquellen zur Ruhe.  
Bad Blumau 100  
8283 Bad Blumau  
[www.blumau.com](http://www.blumau.com)  
Tel.: 0 33 83/51 00 94 49  
E-Mail: [urlaubsschneiderei@rogner.com](mailto:urlaubsschneiderei@rogner.com)

**-10%**  
Hotelaufenthalt & SPA-Anwendungen

# VORTEILE

[www.goedvorteil.at](http://www.goedvorteil.at)



verschiedene **TOP-SPECIALS** für Sie

### Hotel-Restaurant Kaiserhof Anif\*\*\*

Genießen Sie österreichische Gerichte im grünen Süden Salzburgs.  
Salzachtal Bundesstraße 135  
5081 Anif bei Salzburg  
[www.kaiserhof-anif.at](http://www.kaiserhof-anif.at)  
Tel.: 0 62 46/89 20  
E-Mail: [office@kaiserhof-anif.at](mailto:office@kaiserhof-anif.at)



### Retter Bio-Natur-Resort\*\*\*\*

Besuchen Sie das Paradies für BIO-Genießer, Öko-Freaks, Natur-Liebhaber und Inspiration Suchende.  
Pöllauberg 88  
8225 Pöllauberg  
[www.retter.at](http://www.retter.at)  
Tel.: 0 33 35/26 90  
E-Mail: [hotel@retter.at](mailto:hotel@retter.at)

**5 oder 7 ÜN inkl. Allzeit BIO-Genuss ab € 608,- p.P.**



IM FOKUS

# Heldinnen des Alltags

**Leistung in der Krise dauerhaft honorieren!**

Wenn die Corona-Krise eines gezeigt hat, dann ist es das, was in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes von den Kolleginnen und Kollegen geleistet wird“, betont Hannes Taborsky. Er ist im GÖD-Vorstand als Bereichsleiter für die Mitgliederwerbung und -betreuung zuständig. „Im ständigen Austausch mit vielen Mitgliedern habe ich hautnah miterlebt, wie sehr die Krise die Bediensteten zum Teil bis an und über ihre Grenzen hinaus gefordert hat“, so Taborsky. Krisenfestigkeit hält er für eines der entscheidenden Kriterien für eine gute, funktionierende Verwaltung. Dafür braucht es nicht nur tragfähige Strukturen, sondern vor allem die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Die Krise hat verdeutlicht, dass in der Verwaltung existenzielle Aufgaben für das Zusammenleben und die Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger erfüllt werden – von den Ministerien über die nachgeordneten Dienststellen bis natürlich zur öffentlichen Gesundheitsversorgung, die massiv gefordert war und ist“, hebt Hannes Taborsky hervor.

## Hohe Leistungsbereitschaft vor Ort und im Homeoffice

Die rund 135.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allein im Bundesdienst haben etwa ihre Aufgaben in Zeiten der Corona-Pandemie nicht nur pflichtbewusst erfüllt, sondern zum Teil Übermenschliches geleistet. Obwohl zwei Drittel der Bediensteten im Homeoffice gearbeitet haben, ist deren Leistung gleich hoch geblieben. Taborsky: „Das ist nicht selbstverständlich. Denn wie alle anderen Österreicherinnen und Österreicher hatten auch die öffentlich Bediensteten Job, Kinderbetreuung und andere private Verpflichtungen sowie gesundheitliche Sorgen unter einen Hut zu bringen.“ Besonders verweist er auf jene, die in der Gesundheitsversorgung tätig sind: „Diese Berufe sind zu jeder Zeit herausfordernd.

Die Corona-Krise verschärft hier noch einmal die Arbeitsbedingungen“, macht Taborsky aufmerksam.

## Jetzt: Von der Wertschätzung zur Honorierung

Er nutzte auch den „Tag des Öffentlichen Dienstes“ dafür, auf die Leistungen der Bediensteten in der Krise hinzuweisen. Dieser internationale Tag, der jährlich am 23. Juni stattfindet, wurde 2003 von den Vereinten Nationen ins Leben gerufen, um die Arbeit der öffentlichen Verwaltung ins Licht der Öffentlichkeit zu rücken. Allein bei der ideellen Wertschätzung darf es für GÖD-Funktionär Taborsky aber nicht bleiben. „Die Arbeitsbedingungen für den Öffentlichen Dienst werden zunehmend herausfordernder – durch steigende Anforderungen bei gleichzeitiger Personaleinsparung. Es reicht nicht, wenn wir in der Krise die Helden des Alltags mit Applaus bedenken. Das Bewusstsein für die großen Leistungen kann nur die Basis dafür sein, gerade im Gesundheitswesen, aber auch in allen anderen Bereichen des Öffentlichen Dienstes, für eine ausreichende Personalausstattung zu sorgen.“ ●

„Im ständigen Austausch mit vielen Mitgliedern habe ich hautnah miterlebt, wie sehr die Krise die Bediensteten zum Teil bis an und über ihre Grenzen hinaus gefordert hat.“



HANNES TABORSKY  
Bereichsleiter für  
Mitgliederwerbung und  
-betreuung im GÖD-Vorstand

# Fairness in Sicht?

**Seit zwanzig Jahren besteht das Gremium der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting. Vieles wurde erreicht, einiges gilt es zu verbessern.**

VON MONIKA GABRIEL

SEX (engl.) ist die Bezeichnung des natürlichen Geschlechts. Noch immer sind Stereotype in den Köpfen eingepägt, wie z. B. bei „Witzen“:

**ER** redet mit seinen KollegInnen = ER ist ein guter **Kommunikator** und **Teamworker**!

**SIE** redet mit ihren KollegInnen = SIE **tratscht**!

Wenn Mann und Frau das GLEICHE tun, ist es noch nicht das SELBE? Daher ist gesellschaftspolitische Arbeit immer noch dringend notwendig.

**2020 ist das Jubiläumsjahr der Umsetzung von Gender Mainstreaming/Budgeting in Österreich.**

Alle öffentlichen Einrichtungen wurden mittels Ministerratsbeschluss verpflichtet, die Gleichbehandlung zu erfüllen und Gender Mainstreaming und Gender Budgeting stets im Fokus zu bewahren.

Seit 20 Jahren besteht das Gremium der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB), deren Vorsitz die/der jeweils zuständige Minister/in führt. Zurzeit führt den Vorsitz Bundesministerin für Frauen und Integration MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Susanne Raab. Verwaltungsseitig ist die Leiterin der zuständigen Abteilung im Bundeskanzleramt (BKA) Dr.<sup>in</sup> Vera Jauk seit Jahrzehnten mit Aktivitäten und Arbeitsplanungen für die IMAG GMB vom Dienstgeber ernannt. Mindestens zweimal jährlich treffen sich die von jedem Ressort ernannten KollegInnen zu einem Dialog samt Fachvorträgen. In dieses Gremium werden seit dem Jahr 2000 für jede Funktionsperiode zwei GÖD-FunktionärInnen nominiert. Der gesamtfachliche Austausch, auch mit der Ebene der Sozialpartnerschaft, funktioniert sehr gut. Zurzeit vertreten Susanne Schubert und ich durch die GÖD die öffentlich Bediensteten. In Sachen Gleichstellungspolitik, Gender, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting wurde einiges erreicht – wovon vieles heute selbstverständlich ist. Dennoch ist es erforderlich, zukunftsorientierten Verbesserungen und der Weiterentwicklung betreffend fairer Partnerschaftlichkeit und Geschlechtergleichstellung in allen Lebens- und Gesellschafts-

bereichen weiterhin zur praktischen Realisierung zu verhelfen. Mein persönlicher Traum wäre, dass alte bzw. überholte Rollen- und Kopfbilder ein sogenanntes Reset samt Update erhalten, sodass die Alltagsrealität im Erwerbs- und Familienleben noch **besser** und **fairer** gestaltet werden könnte.

**20 Jahre Gender Mainstreaming** bedeutet auch, weiterhin an gesellschaftspolitisch relevanten Themen „dranzubleiben“, wie z. B.

- verbesserte Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf,
- Bekämpfung von geschlechterspezifischer Diskriminierung und Gewalt,
- Gleichstellung in Entscheidungsprozessen und -positionen.

## Was braucht es dazu?

Unter [www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at) finden Sie stets interessante Informationen.

Gendern bedeutet für mich auch, dass alle Texte, Bilder, Vorträge vor Gruppen möglichst von Frau UND Mann gestaltet werden. Daher ist es mir wichtig, dass Kollege Daniel Soudek als Mitglied der IMAG und Personalvertreter des BKA seine Gedanken zu diesem Querschnittsthema sichtbar macht. ●

*Monika Gabriel:  
Die Autorin ist  
GÖD-Vorsitzender-  
Stellvertreterin und  
Bereichsleiterin der GÖD-  
Frauen.*

*Feedback per E-Mail an:  
monika.gabriel@goed.at*



# Gender Mainstreaming

**„Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen.“**

VON MMAG. DANIEL SOUDEK, MBA MSC

Diese Einleitung der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) erklärt die Vielfalt sowie die Bereiche des Gender Mainstreamings. Die verschiedenen Lebensbedingungen und Chancen für Frauen und Männer und verschiedenen Interessen sind dabei zu berücksichtigen. Probleme werden erkennbar und Lösungen gefunden. Doch warum wird der Begriff „Gender Mainstreaming“ oftmals als negativ und teilweise abwertend empfunden? Die zahlreichen Diskussionen, oft reduziert auf eine bloß gendergerechte Schreibweise, brachten kaum positive Veränderungen, sondern eher stark divergierende Meinungen zu diesem Thema. Bei vielen ist der Diskurs um das „Gendern“, also die Anwendung des Gender Mainstreamings, einzig auf die geschlechtergerechte Schreibweise verkürzt. Aber genau hier liegt der Fehler. Gender Mainstreaming/Budgeting ist weitaus mehr als eine Frage der Schreibweise. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Ziel. Die Schwierigkeit in der Umsetzung liegt oft darin, dass sich das unterschiedliche gesellschaftspolitische Rollenverständnis von Männern und Frauen im beruflichen und familiären Bereich aufgrund von Normen und frühe-

ren, teils antiquierten Rollenbildern hält und weiter tradiert wird. Immer noch gibt es per definitionem Frauenberufe und Männerberufe sowie eine Frauen- und eine Männerrolle in der Kindererziehung und in anderen Lebensbereichen. Der Ansatz ist daher die Aufweichung dieser vordefinierten Rollen und eine Attraktivierung aller Bereiche – weg von bisherigen Klassifizierungen. Die ersten Ergebnisse von Gender Mainstreaming lassen bei jüngeren Generationen bereits vermehrt Veränderung zu den früheren Denkmustern erkennen. Mittlerweile ist eine Aufteilung der Karenzzeit und der Kinderbetreuung oder auch ein ausgewogenes Führungskräfteverhältnis zwischen Frauen und Männern mit Abbau der horizontalen und vertikalen Segmentierung am Arbeitsmarkt vielfach schon selbstverständlich. Das Bundeskanzleramt nimmt hierbei eine besondere Rolle ein. Zum einen ist eine IMAG GMB im BKA beheimatet. Zum anderen existiert im Bundeskanzleramt, wie auch in allen anderen Ressorts, eine Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting, welche umfassende Schritte in den Teilbereichen des Personalwesens, Budgets, der Sprache, Bildung, Digitalisierung, im Gesundheitsbereich, bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und in der Logistik setzt. Konkrete Maßnahmen im BKA sind u.a. die Motivation zur Bewerbung von Frauen für Führungsfunktionen, Unterricht über Gender Mainstreaming/Budgeting in Kursen, für Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen, Girls Days Mini (ab 4 J.) und vieles mehr, um Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken. Bei allen Schritten zur tatsächlichen Gleichstellung müssen die divergierenden Sichtweisen der Protagonisten, also der betroffenen Frauen und Männer, berücksichtigt und einem Diskurs unterzogen werden. Probleme müssen erkannt, und entsprechende Maßnahmen gesetzt werden. Dazu ist es in erster Linie notwendig, das Bewusstsein für die Problematik zu wecken und die Scheu vor Gender Mainstreaming als ständigem Prozess zu nehmen. ●



*MMag. Daniel Soudek, MBA MSc: Der Autor, Arabist, Islamwissenschaftler und Betriebswirt, ist als Vorsitzender der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Bundeskanzleramt tätig.*

# Positive Entwicklung Ihrer Zusatzpension der Bundespensionskasse

**Viele Leserinnen und Leser des GÖD-Magazins sind Begünstigte der Bundespensionskasse. Anlässlich der Jahresinformation 2019, die im Juni versandt wurde, haben wir Dr. Johannes Ziegelbecker, Vorstandsmitglied der Bundespensionskasse, um ein Update zu den Kapitalmarktentwicklungen des Jahres 2020 ersucht.**

TEXT: MAG. ALEXANDER HORNICH



*Dr. Johannes Ziegelbecker, Vorstandsmitglied der Bundespensionskasse*

## **Covid-19: Veranlagung zeigt sich krisenresistent**

Das bisherige Jahr 2020 war von der Ausbreitung des SARS-CoV-2 Virus und den damit verbundenen wirtschaftlichen Einbrüchen geprägt. Weltweite Aktienindizes verzeichneten die stärksten Kursverluste seit 1987 und verloren bis zum Tiefpunkt rund 35 Prozent. Billionenpakete wurden zur Stützung der Wirtschaft geschnürt. Diese trugen dazu bei, dass relativ rasch wieder eine Erholung an den Kapitalmärkten einsetzte. Das Portfolio der Bundespensionskasse erwies sich als vergleichsweise widerstandsfähig gegenüber den schwierigen Marktentwicklungen. Aufgrund des konservativen Portfolios und der aktiven Portfoliosteuerung wurden vorübergehende Verluste gering gehalten. Bereits im Juli konnte die

Bundespensionskasse wieder ein positives Veranlagungsergebnis für das bisherige Veranlagungsjahr 2020 vorweisen. Bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist das Veranlagungsergebnis weiter gestiegen (siehe Grafik 1).

## **Dauerhaft solider Veranlagungserfolg**

Die Performance im Veranlagungsjahr 2019 betrug +8,4 Prozent. Für die Höhe Ihrer künftigen Zusatzpension ist der langfristige Veranlagungserfolg besonders wichtig: Dieser lag im Durchschnitt über die letzten 15 Veranlagungsjahre bei jährlich rund +4 Prozent. Das sind sehr solide und erfreuliche Ergebnisse (siehe Grafik 2).

## **Europäische Auszeichnungen für die Bundespensionskasse**

Jährlich zeichnet IPE (Investment and Pensions Europe), das führende Branchenmagazin für europäische Pensionskassen, die europaweit besten Altersvorsorgeeinrichtungen aus. Hierbei wurde die Bundespensionskasse für das Jahr 2019 aufgrund ihrer sehr guten Leistungen in den folgenden Kategorien als Europa-Gewinner ausgezeichnet:

- beste Pensionskasse des öffentlichen Sektors
- beste Pensionskasse bei Veranlagung in Immobilien & Infrastruktur



### NEU: Eigenbeiträge kostenfrei!

Über eine tolle Neuerung wollen wir alle Begünstigten der Bundespensionskasse informieren:

Für die über den Dienstgeber geleisteten Eigenbeiträge von Begünstigten im aufrechten Dienstverhältnis werden nunmehr grundsätzlich überhaupt keine laufenden Verwaltungskosten mehr verrechnet.

Dieser Kostenverzicht gilt fix für die Kalenderjahre 2020 und 2021 und verlängert sich bis auf Weiteres immer per Jahresende um das jeweils übernächste Kalenderjahr. Es ist geplant, diese jährliche automatische Verlängerung auf Dauer beizubehalten.

Auf der Website der Bundespensionskasse finden Sie weitere Informationen, wie Eigenbeiträge mit einem Fixbetrag bis zu 1.000 Euro jährlich geleistet oder auf diesen Betrag erhöht werden können, um von der Veranlagung der Bundespensionskasse und der staatlichen Prämie in Höhe von 4,25 Prozent bestmöglich zu profitieren.

Wir raten allen Begünstigten, diese Vorteile zu nutzen oder zumindest für sich selbst zu prüfen!

### Nähere Informationen zur Pensionsvorsorge der Bundespensionskasse

Wenn Sie mehr über die Zusatzpension der Bundespensionskasse erfahren wollen, empfehlen wir Ihnen, das etwa dreiminütige Video auf [www.bundespensionskasse.at](http://www.bundespensionskasse.at) anzusehen.



### Über die Bundespensionskasse

Die Bundespensionskasse AG ist eine betriebliche Pensionskasse im Alleineigentum des Bundes, die 1999 unter Mitwirkung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gegründet wurde, ursprünglich speziell für Zusatzpensionen von Vertragsbediensteten des Bundes. Zwischenzeitig ist das Unternehmen auch für die Zusatzpensionen der Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Landeslehrerinnen und Landeslehrer sowie für DienstnehmerInnen verschiedenster ausgegliederter Rechtsträger des Bundes zuständig und kümmert sich um die Zusatzpension von aktuell etwa 236.000 Begünstigten. Um die Interessen dieser vielen Begünstigten bestmöglich sicherzustellen, wird die Hälfte der (ehrenamtlich tätigen) Aufsichtsräte der Bundespensionskasse durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bestellt. ●

Performance Bundespensionskasse seit Jahresbeginn 2020 in Prozent



Grafik 1

Wertentwicklung der Veranlagung der Bundespensionskasse seit Gründung im Vergleich

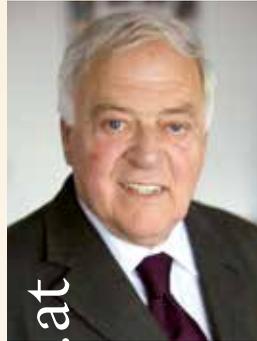


Grafik 2

# Meinung des Vorsitzenden

Ich habe den Eindruck, dass unter dem Deckmäntelchen der Wahrung von Grundrechten und den damit verbundenen Freiheiten von einigen Gruppierungen versucht wird, Ordnung in Anarchie umzuwandeln, und zwar auf besonders egoistische, rücksichtslose Weise.

Die im Zuge der Corona-Covid-19-Krise getroffenen Maßnahmen dienen diesen Gruppierungen offensichtlich dazu, unser Rechts- und Wertesystem in Frage zu stellen. Wobei ausgerechnet aus dieser Ecke des Öfteren darauf hingewiesen wird, dass diese Maßnahmen zur Diktatur führen können. Da erstaunt mich auch nicht die große Zahl von Mitläufern, die auf eigene Faust die mit der Krise verbundenen Einschränkungen beiseite schieben, ohne jede Verantwortung oder Rücksichtnahme, aber mit großsprecherischen Hinweisen auf Freiheit und damit verbundenen Grundrechten, inklusive der Selbstbestimmung. Da wird irgendwo gefeiert und das Recht auf Jugend und Jungbleiben zelebriert, als gäbe es kein Morgen.



<https://goed.penspower.at>

Maskenpflicht ist sehr störend und sie wird in solchen Kreisen auch nach dem Motto „meine Gesundheit – meine Entscheidung“ gehandhabt.

Quasi als Nebenprodukt wird der Öffentliche Dienst als Gewinner dieser Pandemie dargestellt – keine Kündigungen, keine Kurzarbeit, sicherer Monatsbezug. Diese Anwürfe stammen allerdings aus der Schweiz und wurden bei uns kürzlich in einer Kolumne einer vielgelesenen, österreichischen Tageszeitung erwähnt.

Trotz Pandemie und verbunden mit der Auslegung von Freiheit wird über „Black Lives Matter“, über sprachliche Veränderungen von Straßennamen, über Mehlspeisen, literarische Werke und sonstige Verbesserungen nachgedacht. Im Gegensatz zu den USA werden Denkmäler bei uns allerdings nur beschmiert, so als wären sie simple Hauswände. Diskussionsbedarf besteht dennoch.

Ich wünsche Ihnen: Bleiben Sie gesund.

IHR DR. OTTO BENESCH – Vorsitzender



Landesleitungen – aktuell! GÖD-Pensionisten Tirol

# Seminarangebot für Gesundheit & Prävention!

## „Fit, gesund & ausgeglichen im Alter“

In Zusammenarbeit mit der Gesundheitsförderung „Öffentlicher Dienst“



Am 4. Februar 2020 eröffnete die Direktorin der BVAEB-Landesstelle Tirol, Frau Marianne Mayr, die Seminarreihe „Fit, gesund und ausgeglichen im Alter“ im ÖGB-Haus in Innsbruck. Sie verwies in Ihrer Eröffnungsrede auf die Wichtigkeit eines gesunden und ausgewogenen Lebensstils und der daraus resultierenden positiven Auswirkungen auf die Gesundheit von Seniorinnen und Senioren.

**Modul 1 „Bewegung“:** Leitung von Univ.-Ass. Mag. Dr. Werner Kirschner vom Institut für Sportwissenschaften der Universität Innsbruck. Die TeilnehmerInnen setzten sich intensiv mit dem Thema Bewegung auseinander. Die konsequente Ausrichtung der Inhalte auf motivierende Ziele sowie anschaulich und verständlich präsentierte Bewegungs-Empfehlungen sollen für einen gelungenen Alltagstransfer sorgen. Die begeisterten TeilnehmerInnen schätzten neben den gemeinsam erarbeiteten Inhalten auch die äußerst angenehme Atmosphäre in der Gruppe.

**Modul 2 „Ernährung“:** Die Referentin, Diätologin Dina Hammerle, BSc., stellte die gesundheitlichen Vorteile und die Notwendigkeit einer gesunden und vollwertigen Ernährung in den Mittelpunkt ihres Referats. Im Besonderen wies sie auf den verantwortungsvollen Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen bei der Lebensmittelverwendung bzw. -herstellung hin. Eine Ölverkostung, ein „Fett-Quiz“ sowie Genussübungen sorgten für eine bessere Veranschaulichung und einen gelungenen Abschluss dieses Workshops.

**Modul 3 „Psyche“:** An diesem Tag, trafen sich die

## Landesvertretung Pensionisten GÖD Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16/4. Stock

Tel.: 0512/56 01 10 - 411 DW | Fax: - 420 DW

Website: <https://tirol.penspower.at>

E-Mail: [lv22tirol.goed@live.at](mailto:lv22tirol.goed@live.at)

Vorsitzender der Landesleitung:

Franz UHL, Heeresdienst

Sprechstunden: Di und Do von 9 bis 10:30 Uhr

TeilnehmerInnen, um sich mit positiven Werten und gesunden Lebenseinstellungen zu beschäftigen. Die Vorträge der Referentinnen Sabine Kindl und Inge Patsch orientierten sich an der Logotherapie und Existenzanalyse nach Viktor E. Frankl. Erlebnisse und Schätze der Vergangenheit werden als Gesundheitsressourcen gesehen und wie in einer vollen Scheune unverlierbar aufbewahrt. Im Schwerpunkt stand die Anregung, das eigene Leben als „Werkstatt der Lebensfreude“ zu betrachten, um so die späten Lebensjahre möglichst sinnerfüllt und glücklich gestalten zu können.

## Resümee

Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen bezüglich der Inhalte und der Gestaltung der Workshops durch die Referentinnen und Referenten waren durchwegs erfreulich und ausgesprochen positiv.

Das Seminar wird im kommenden Herbst mit einer halbtägigen Präsenzveranstaltung abgeschlossen, zu der alle TeilnehmerInnen der bereits abgeschlossenen Module 1 bis 3 eingeladen werden.

## Auswirkungen der Corona-Pandemie

Durch die Corona-Pandemie war die Weiterführung der Seminar-Reihe im Frühjahr nicht möglich. Seitens der BVAEB und der GÖD-Pensionisten Tirol ist angedacht, sie in der beschriebenen Form ehestmöglich wieder anzubieten. Infos dazu erfolgen zeitgerecht.

VON FRANZ UHL, Vorsitzender

UND NIKOLAUS NIEDERMOSER, BVAEB





# Achtung, Internet-Kriminalität!

© PESHKOV/STOCK.ADOBE.COM

## Phishing

Mit dem sogenannten „Phishing“ wird von Kriminellen versucht, über E-Mails bzw. durch Verwendung betrügerischer Webseiten persönliche Daten oder Informationen wie Kontodaten, Kennwörter etc. abzufragen. Fingierte E-Mails spiegeln dem Empfänger vor, sie kämen von offizieller Stelle (z. B. Bank, Kreditkarten-Unternehmen etc.) und enthalten Links, die angeklickt zu einer meist täuschend echt aussehenden Betrugs-Webseite führen. Werden dort sensible Daten oder Passwörter in ein Online-Formular eingetragen und versendet, sind sie damit in falschen Händen.

**Im Verdachtsfall bitte sofort mit Ihrem Bankinstitut oder dem sonst betroffenen Unternehmen Kontakt aufnehmen!**

## Tipps:

- Kein seriöses Unternehmen oder Bankinstitut fordert Sie per E-Mail zur Eingabe persönlicher Daten auf!
- Ein Blick auf die Adresszeile des Webbrowsers lässt oft bereits die Fälschung erkennen.
- Der Schutz der Passwörter ist äußerst wichtig. Verwenden Sie das gleiche Passwort nur für einen Dienst und nicht für mehrere. Je länger es ist, desto schwerer kann es geknackt werden. Am besten ist eine zufällige Aneinanderreihung von Groß- und Kleinbuchstaben, Zahlen und Sonderzeichen.

- Schützen Sie Ihre Passwörter oder Geheimzahlen bestmöglich und geben Sie diese nicht weiter. Sollten Sie den Verdacht haben, dass z. B. ein Passwort in „fremde Hände“ gelangt sein könnte, ändern Sie es sofort und melden Sie den Vorfall dem betroffenen Unternehmen.

## E-Mail und Chat

Öffnen Sie nur E-Mails, die von vertrauenswürdigen Absendern stammen. Dubiose Mails von Unbekannten möglichst sofort löschen. Schadprogramme verbergen sich oft in Grafiken oder E-Mail-Anhängen. Daher keinesfalls verdächtige Dateien öffnen!

Risikant können auch Chat-Nachrichten von Unbekannten sein: Kriminelle versenden oft Links zu Webseiten mit Viren. Das Aufrufen dieser Seiten installiert möglicherweise eine Schadsoftware (Malware) in Ihrem System.

## Online-Shopping

Zeichen für die Seriosität eines Online-Shops sind ein Impressum mit Nennung und Anschrift der Firma, des Geschäftsführers oder einer Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (UID-Nummer) sowie klare Geschäftsbedingungen (AGB). **Bitte unbedingt die Datenschutzerklärung lesen!**

Manche Shops werden von unabhängigen Experten geprüft und erhalten ein Zertifikat. Auch der Kun-

de kann Kontrolle ausüben: Auf vielen Shopping-, Preisvergleichs- und Auktionsseiten werden Händler beurteilt. Gute Bewertungen können auf seriöse Geschäftspraktiken hinweisen. Eine Portion gesundes Misstrauen ist jedenfalls dann angebracht, wenn auf Webseiten Waren weit unter dem tatsächlichen Wert angeboten werden.

### Bezahlung im Web

Beim Kauf von Waren im Internet ist allgemein Vorsicht geboten, insbesondere bei Vorauszahlung. Zur Bezahlung sollten Konto- oder Kreditkartendaten über eine verschlüsselte Verbindung übertragen werden, erkennbar an den Buchstaben „https“ in der Adresszeile der Webseite und einem Schloss- oder Schlüssel-Symbol im Internet-Browser. Sichere Webseiten sind auch an einer grün hinterlegten Adresszeile oder an einem grün hinterlegten Zerti-

fikatszeichen erkennbar, wenn sich der Betreiber einer unabhängigen Prüfung unterzogen hat. Zahlungen können per Lastschrift, Kreditkarte oder Rechnung erfolgen. Es gibt auch seriöse Bezahl-dienste, bei denen die Bankdaten einmalig hinterlegt werden.

**Vorkasse** (Vorauszahlung) **per Überweisung** ist zwar weit verbreitet, gilt aber generell als **sehr viel riskanter**.

**Nähere Informationen** über die verschiedenen Bereiche der Kriminalprävention und Kontaktadressen und Meldestellen finden Sie jeweils aktuell auf der Website des Bundeskriminalamtes: [www.bundeskriminalamt.at](http://www.bundeskriminalamt.at)

JOSEF STRASSNER

Quelle: POLIZEI – Kriminalprävention „Schutz vor Phishing“ und „Sicher im Netz – 10 Tipps, wie Sie sich vor Gefahren schützen können!“

Bundesleitung der GÖD-Pensionisten – Ausschuss Wien

## Kollegin Hertha Niessner

**Dank für 75 Jahre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst!**

Unsere bereits im 100. Lebensjahr stehende Jubilarin trat am 1. Juni 1945 im Alter von 24 Jahren der Gewerkschaft bei und hat unserer Interessengemeinschaft seither die Treue gehalten.

Im Aktivstand war sie als Landeslehrerin in Wien an verschiedenen Schulen pädagogisch tätig. Sie begab sich am 1. Jänner 1982 als Direktorin in den Ruhestand.

Kollegin Christine Strobl, Referentin der Bundesleitung der GÖD-Pensionisten, überbrachte der Jubilarin den Dank und die Glückwünsche von GÖD-Vorsitzendem Dr. Norbert Schnedl und des gesamten Vorstandes der GÖD und der Bundesleitung der GÖD-Pensionisten. Ein Ehrengeschenk, Blumen und die Ehrenurkunde berei-

teten der Jubilarin große Freude. Wie sehr sie nach wie vor mit der Gewerkschaft in Gedanken verbunden ist, war durch die vielen unserer Geburtstagschreiben erkennbar, die säuberlich in ihrer Wohnung aufgehängt waren.

Bei einem netten Gespräch erzählte Kollegin Niessner aus ihrem Leben – Realschule in Ottakring, Matura, anschließend einige Semester an der Universität Wien, Fach Chemie. Doch das war nicht ihre richtige Wahl und daher wechselte sie an die Lehrerbildungsanstalt. Der Beruf der Landeslehrerin in Wien wurde zu ihrer Berufung, die ihr Leben erfüllte und die ihr stets große Freude bereitete.

VON CHRISTINE STROBL





**ALPENHOTEL MOARALM**  
GÖD HOTEL

**Modern und stilvoll**

Wintersaison: 20. November 2020 bis 30. April 2021

Die Moaralm bietet ihren Gästen alles, was sie von einer 4-Sterne-Kategorie erwarten können: familiäre Atmosphäre, liebevoll eingerichtete und mit moderner Technik versehene Zimmer, eine Tiefgarage und eine „Wohlfühloase“ mit Sauna und Dampfbad. Sie können den Tag auch gerne im Barbereich mit einem Après-

Ski-Getränk ausklingen lassen. Unser umfangreiches Frühstücksbuffet sowie das abwechslungsreiche Abendessen bieten Ihnen sowohl lokale als auch internationale Leckereien.

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

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

## Den Winter in Österreich genießen: URLAUB IN DEN BERGEN

Unsere Website finden Sie auf: [goed-hotels.at](http://goed-hotels.at)

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

**Buchungen:**  
**Tel.: 01/534 54 DW 274**  
**Fax: 01/534 54 DW 134**  
**E-Mail: [info@goed-hotels.at](mailto:info@goed-hotels.at)**  
**Freie Termine auf Anfrage**



- 1. Bezahlung:** Erfolgt per Online-Überweisung oder Kreditkartenzahlung. Die Bezahlung hat spätestens sechs Wochen vor Reiseantritt zu erfolgen.
- 2. Stornierung:** Bei Stornierung der Buchung werden folgende Stornokosten in Rechnung gestellt (Stornogebühren sind dann zu entrichten, wenn das gebuchte Zimmer nicht mehr weitergegeben werden kann. Eine Tagespauschale pro Person ist aber in jedem Fall zu bezahlen):  
42 bis 30 Tage vor Reiseternin .....15 %  
29 bis 15 Tage vor Reiseternin .....30 %  
14 bis 8 Tage vor Reiseternin .....60 %  
ab 7 Tagen vor Reiseternin .....80 %  
No Show ..... 100 %

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

**Gerichtsstand:** Wien.  
TURNUSWECHSEL ist in allen Häusern Samstag.

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



**APPARTEMENTHAUS KIRCHBERG**  
GÖD HOTEL

**Atemberaubende Landschaft, einzigartiges Urlaubserlebnis!**

Wintersaison: 19. Dezember 2020 bis 5. April 2021

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE	
Wochenpauschale je nach Appartementgröße inklusive Parkplatz (€)	Winter
Erwachsene	280,- bis 308,-
Kinder bis 14 Jahre	252,- bis 280,-
Kleinkinder bis 6 Jahre	224,- bis 238,-
Zuschlag Einzelbelegung	35,-
Endreinigung	35,- bis 50,-

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

Dampfbad, Infrarotkabine und Solarium an. Oder Sie fordern Ihre Familie bei Tischfußball, Tischtennis oder Dart heraus. In unserem Spielzimmer steht Ihnen auch eine Reihe von Gesellschaftsspielen zur Verfügung – einem lustigen Abend steht nichts im Wege.

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



**WELLNESSHOTEL SPORTALM**  
GÖD HOTEL

**Wellness, wohin das Auge reicht**

Wintersaison: 19. Dezember 2020 bis 5. April 2021

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

Ihren Urlaubstag können Sie entspannt mit einem Drink in unserem Barbereich perfekt ausklingen lassen.

EINE KARTE – 60 VORTEILE  
Die Hochkönig Card ist bei Ihrer Buchung der Sportalm inkludiert. Genießen Sie Vergünstigungen und spezielle Angebote.

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

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



# Gemeinsam näher bei Ihnen

## Die BVAEB-Ambulatorien stellen sich vor

**A**n insgesamt 15 Standorten in ganz Österreich bieten wir Ihnen ein umfangreiches Angebot. In jedem der BVAEB-Ambulatorien sorgen hochqualifizierte Teams für Behandlungen auf höchstem medizinischem Niveau, einfache Terminabstimmung und freundliche Betreuung. An 14 Standorten steht Ihnen eine kompetente Versorgung im Bereich Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde zur Verfügung. In den BVAEB-Mehrzweckambulatorien in Wien werden – neben der zahnärztlichen Versorgung – zusätzlich die Fachgebiete „Innere Medizin inklusive Vorsorgeuntersuchung“ und „Augenheilkunde“ (Ambulatorium Wien Josefstadt) beziehungsweise „Innere Medizin inklusive Vorsorgeuntersuchung“ und „Physikalische Medizin“ (Ambulatorium U3Med Erdberg)

angeboten. Im „Physikoambulatorium Knittelfeld“ in der Steiermark können Sie Angebote aus dem Bereich „Physikalische Medizin“ in Anspruch nehmen. Detaillierte Informationen zu den jeweiligen Leistungsangeboten, den aktuellen Öffnungszeiten und den Kontaktdaten aller BVAEB-Ambulatorien finden Sie rasch und einfach unter der Webadresse: [www.bvaeb-ambulatorien.at](http://www.bvaeb-ambulatorien.at)



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

### WIEN

#### **Ambulatorium Wien Praterstern**

1020 Wien, Praterstern 3  
Telefon: 050405-37400

- Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde

#### **Ambulatorium U3Med Erdberg**

1030 Wien, Erdbergstraße 202/  
E7a

Telefon: 050405-13999

- Physikalische Medizin
- Innere Medizin
- Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde

#### **Ambulatorium Wien Josefstadt**

1080 Wien, Josefstädter Str. 80  
Telefon: 050405-21970

- Augenheilkunde
- Innere Medizin
- Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde

#### **Zahnambulatorium Wien**

##### **Westbahnhof**

1150 Wien, Mariahilfer Str. 133  
Telefon: 050405-37200

### NIEDERÖSTERREICH

#### **Zahnambulatorium St. Pölten**

3100 St. Pölten, Julius-Raab-  
Promenade 1/1/2  
Telefon: 050405-37220

### ÖBERÖSTERREICH

#### **Zahnambulatorium Linz**

4020 Linz, Bahnhofplatz 3-6/  
Top 25

Telefon: 050405-37240

### STEIERMARK

#### **Zahnambulatorium Graz**

8020 Graz, Annenpassage Top  
B1B, Bahnhofgürtel 85/1

Telefon: 050405-37340

#### **Zahnambulatorium Trieben**

8784 Trieben, Hauptplatz 13  
Telefon: 050405-37360

#### **Zahnambulatorium Eisenerz**

8790 Eisenerz, Hammerplatz 1  
Telefon: 050405-37380

#### **Physikoambulatorium**

##### **Knittelfeld**

8720 Knittelfeld, Bahnhofplatz 9  
Telefon: 050405-37460

### SALZBURG

#### **Zahnambulatorium Salzburg Faberstraße**

5020 Salzburg, Faberstraße 2A  
Telefon: 050405-27310

#### **Zahnambulatorium Salzburg Hauptbahnhof**

5020 Salzburg, Engelbert-Weiß-  
Weg 10  
Telefon: 050405-37260

### KÄRNTEN

#### **Zahnambulatorium Villach**

9500 Villach, Bahnhofplatz 1  
Telefon: 050405-37320

### TIROL

#### **Zahnambulatorium Innsbruck**

6020 Innsbruck, Südtiroler Pl. 3  
Telefon: 050405-37280

### VORARLBERG

#### **Zahnambulatorium Feldkirch**

6800 Feldkirch, Saalbau-gasse 4  
Telefon: 050405-37300

## Ausstellung **BEETHOVEN BEWEGT**

Das Kunsthistorische Museum Wien präsentiert in Kooperation mit dem Archiv der Gesellschaft der Musikfreunde in Wien eine Hommage an Ludwig van Beethoven, den großen Vertreter der Wiener Klassik. Die Ausstellung bringt zahlreiche Gemälde, Skizzenbücher, Grafiken sowie Skulpturen diverser Künstlerinnen und Künstler in Beziehung mit der Musik und

der Person Beethovens – sie schlägt so eine Brücke bis zur Gegenwart. „Beethoven bewegt“ versteht sich als Einladung zu einer sehr persönlichen Begegnung mit dem großen Komponisten.

Kunsthistorisches Museum Wien,  
29. Sept. 2020 bis 24. Jänner 2021, [www.khm.at](http://www.khm.at)



Ausstellungsobjekte (v. l. n. r.): „Beethoven’s Trumpet (with Ear) Opus # 132“ von John Baldessari; „Prometheus“ von Jan Coossiers; Ludwig van Beethoven, „Eroica“-Partitur-Manuskript, Beethovens Handexemplar

## Nachweis Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen **KINDERBETREUUNGSGELDBEZUG**

Aufgrund vermehrter Anfragen im GÖD-Bereich Frauen machen wir auf folgende Regelungen im Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG §3 (4), 3a (2) und 24a (4)) aufmerksam: Um das Kinderbetreuungsgeld in voller Höhe zu beziehen, sind sowohl die Durchführung der vorgeschriebenen Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen als auch deren Nachweis erforderlich. Der Nachweis der ersten sechs Untersuchungen ist bereits bei der Antragstellung vorzulegen, der Rest muss bis zum 15. Lebensmonat, spätestens aber zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes nachgewiesen werden. Um Eltern an diese Frist zu erinnern, ergeht mit Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes von der zuständigen Krankenkasse ein

allgemeines Informationsschreiben an beide Elternteile. Liegen die Mutter-Kind-Pass-Nachweise dennoch bis zur Vollendung des 15. Lebensmonats des Kindes nicht vollständig vor, ergeht eine weitere Mitteilung an den beziehenden Elternteil, mit welcher dieser auf die drohende Kürzung des Kinderbetreuungsgeldes hingewiesen wird (1.300 Euro/Kind; 650 Euro/Mehrlingskind). Der GÖD-Leitfaden für berufstätige Eltern bietet Ihnen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz, Väterkarenz und Elternteilzeit einen sachlichen Baustein für Ihre persönliche Entscheidungsfindung. Selbstverständlich stehen wir Ihnen auch mittels telefonischer Beratung im GÖD-Bereich Frauen

zur Seite (+43-1-53454/273 oder 270). Gerne können Sie unsere Broschüre von der GÖD-Homepage downloaden ([www.goed.at](http://www.goed.at)) oder diese in schriftlicher Form geliefert erhalten.

VON MONIKA GABRIEL



## Feierliche Übergabe TABLETS FÜR SCHÜLER

Am 4. Juni 2020 besuchte der österreichische Skisprungtrainer Alexander Pointner die Sportmittelschule Wittelsbachstraße im 2. Wiener Gemeindebezirk. Pointner, der Stars wie Gregor Schlierenzauer und Thomas Morgenstern trainierte, bereitete den Schülern eine große Freude: Um im Schulalltag auch digital durchstarten zu können, bekamen diese Samsung-Tablets geschenkt. „Lehrer Loisl“, die

Kunstfigur des Sport- und Mathematiklehrers und Personalvertreters Martin Groß, nahm sie für seine Schüler entgegen. Aufmerksam wurde der Skisprungtrainer Pointner auf Lehrer Loisl durch dessen YouTube-Kanal. Mit viel Humor und Musik begeistert dort Lehrer Loisl nicht nur „seine“ Kinder, sondern erreichte mit Unterstützung von Prominenten wie Hans Krankl und diversen Medienberichten eine

große Reichweite. Bis zur eigenen „Lehrer Loisl“-App hat es der quirlige Fußball-Fan geschafft. Bei der Tablet-Übergabe war neben Samsung-Vertretern auch Schuldirektor Roland Six anwesend. Die Aktion war ein voller Erfolg – wie die strahlenden Gesichter der jungen Sporttalente zeigten. Neugierig auf Lehrer Loisl geworden? Die Website von Martin Groß lautet: [www.lehrerloisllehrt.at](http://www.lehrerloisllehrt.at)



Damit die Schüler auch digital durchstarten können: Lehrer Loisl (die Kunstfigur des Personalvertreters und Mathematikprofessors Martin Groß) und Alexander Pointner überreichten Samsung-Tablets.

Buch-Tipp

**TRUE CRIME IM LÄNDLE**

In diesem Buch beschrieben werden zwölf ausgewählte Kriminalfälle, deren Vorgeschichte sowie die detaillierte Ermittlungsarbeit. Die Amokdrohungen, Entführungen, Geiselnahmen, Mordversuche und Morde sind alle wahr – es sind sogenannte „True-Crime-Stories“, die vom LKA Vorarlberg in den letzten elf Jahren bearbeitet wurden. Autor Norbert Schwendinger war Chefermittler und Leiter des Morddezernats des



LKA Vorarlberg, er bietet einen Blick hinter die Kulissen der Polizeiarbeit.

TATORT Vorarlberg.  
Wahre Kriminalfälle  
Norbert Schwendinger  
edition v Verlag  
Erscheinungstermin:  
9. Oktober 2020  
216 Seiten  
ca. 25,- Euro  
ISBN 978-3-903240-20-9

Buch-Tipp

**CHANCEN DER ZUKUNFT**

Der Sammelband „Zukunft Mobilität – Trends und Konzepte für eine Welt in Bewegung“ informiert über neue gesellschaftliche Entwicklungen und ökonomische sowie ökologische Herausforderungen. Die Herausgeber und Autoren Bettina Rausch, Markus Kroiher, Lukas Mandl und Benedikt Neumayer erzählen von unterschiedlichsten Aspekten der Mobilität in unserer Zeit und den Aufgaben der Politik heute. Sie liefern zukunftsfähige Lösungen im Bereich der Mobilität.



Zukunft Mobilität – Trends und Konzepte für eine Welt in Bewegung. Hrsg. Rausch, Kroiher, Mandl, Neumayer. Bestellen: office@modernsociety.at, verlag@vehling.at, per Post an Vehling Medienservice & Verlag GmbH, Humboldtstraße 3, 8010 Graz

**SCHLUSSPUNKT**

**KRAFT, MUT UND OPTIMISMUS!**

Corona hat uns alle nach wie vor im Griff. Ob wir es wollen oder nicht, unser aller Leben und Tun ist in irgendeiner Form davon bestimmt. Jammern und Wehklagen ist dabei wenig hilfreich, die Pandemie wegzuleugnen auch nicht. Man muss damit eben leben. Gerade wir im Öffentlichen Dienst sind besonders „berührt“.

Die vielzitierten Heldinnen und Helden sind faktisch überall im Einsatz: Im Gesundheitswesen, in den Krankenhäusern, Sanatorien, Pflegeheimen, im Bildungsbereich, wo von allen Lehrpersonen in einer völlig veränderten Situation sowohl physisch wie psychisch alles abverlangt wird, in den verschiedenen sozialen Berufen (Beispiel Sozial- und Jugendämter), wo durch die Krise und deren Folgen – Stichwort Arbeitslosigkeit – Familienstrukturen zusammenbrechen, auch im Bereich der oftmals wenig geschätzten „Verwaltungen“, die gerade jetzt durch ihre Arbeit das ganze „Werk“, sprich unsere gesamte Infrastruktur, am Laufen halten.

Man könnte noch viele Bereiche anführen, es sollte damit nur so manchem unserer Mitmenschen vor Augen geführt werden, dass wir alle so schwierige Zeiten nur gemeinsam meistern können. Dass sich da oder dort auch Fehler einschleichen, ist selbstverständlich und nur allzu menschlich. Aus Fehlern zu lernen ist allerdings genauso wichtig. Wir alle sind gefordert, jede/r auf seinem/ihrer Platz!

Wir bzw. unsere Eltern und Großeltern haben schon viele Krisen und Katastrophen überwunden, wir alle werden auch diese Herausforderung gemeinsam bewältigen. Mit Kraft, Mut und Optimismus!  
Ich wünsche uns allen ein „Glück auf!“

HELMUT MOOSLECHNER



# GÖD-Mitglieder werben Mitglieder

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

2 x 100 €  
Feichtinger Gutscheine



2 ÜN inkl. HP  
für 2 Personen im Wert  
von ca € 500,- im Hotel  
Alpenhof\*\*\*\* / Filzmoos



## 5 gute Gründe, GÖD-Mitglied zu sein

- über 1.500 Vorteile & Ermäßigungen genießen – [www.goedvorteil.at](http://www.goedvorteil.at)
- gemeinsam die Zukunft deiner Arbeit wirkungsvoll gestalten
- gemeinsam faire Arbeitsbedingungen für Österreich schaffen
- umfassender Rechtsschutz ab dem 6. Monat der Mitgliedschaft
- Unterstützung bei berufsbezogener Weiterbildung