

GÖD

INFORMATION AUS ERSTER HAND

DURCHGESETZT

- **GEHALTSERHÖHUNG 2019:**
3,45 - 2,51% PLUS! Dauerhafte
Kaufkraftsteigerung für alle
- Berücksichtigung von
Kindererziehungszeiten
- Wiedereingliederungsteilzeit
- Bessere Absicherung für unsere
Kolleginnen und Kollegen

Wir danken für Ihr Vertrauen
und wünschen Ihnen und Ihrer Familie

frohe Weihnachten

und ein glückliches Neues Jahr!

Österreichische Beamtenversicherung,
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

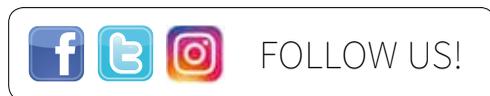


GESCHÄTZTE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Ein Jahr geht zu Ende, Weihnachten steht vor der Tür. Es ist inmitten des Lärms der angeblich stillsten Zeit der richtige Augenblick, um innezuhalten und Bilanz zu ziehen. 2018 war ein Jahr der großen Herausforderungen. Europa stand und steht angesichts komplexer Themen wie Brexit oder Migration vor einer echten Zerreißprobe, Naturkatastrophen wie die Waldbrände in Kalifornien sollten selbst Leugner des Klimawandels eines Besseren belehren, die weltpolitische Lage liefert angesichts der herrschenden Differenzen auch dem größten Optimisten berechtigten Grund zur Sorge. Und dennoch: Uns ist es weltweit noch nie so gut gegangen wie derzeit. Das gilt auch für Österreich, wie viele Studien belegen. Wir haben den EU-Ratsvorsitz genutzt, um unser Land international positiv zu präsentieren. Der Wirtschaftsmotor brummt und die Arbeitslosigkeit ist kontinuierlich zurückgegangen. Dass die Entwicklung in Österreich so positiv ist, gewährleistet ein hervorragender Öffentlicher Dienst. Unsere Kolleginnen und Kollegen sorgen mit ihrem Einsatz unter anderem für ein profundes Bildungs- und Gesundheitswesen, eine zuverlässige Verwaltung, Sicherheit und Stabilität. Deswegen war unsere Forderung im Rahmen der Gehaltsverhandlungen nach einer dauerhaften Kaufkraftstärkung für alle Kolleginnen und Kollegen gerechtfertigt.

EIN SEHR GUTER ABSCHLUSS! Nach drei Verhandlungsrunden in einem, wie ich an dieser Stelle betonen möchte, sachorientierten Gesprächsklima, das von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt getragen wurde, konnte ein sehr guter Abschluss erreicht werden. Ab 1. Jänner 2019 werden die Gehälter im Öffentlichen Dienst zwischen 3,45 und 2,51 Prozent erhöht. Das bedeutet neben der Abgeltung der Inflationsrate zusätzlich eine dauerhafte Kaufkraftstärkung für alle Kolleginnen und Kollegen. Unsere zentrale Forderung konnte damit voll und ganz durchgesetzt werden. Deutlich mehr Geld im Börserl, das haben unsere Kolleginnen und Kollegen wahrlich verdient.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein frohes, besinnliches Weihnachtsfest und alles Gute – Glück, Erfolg und vor allem Gesundheit – für 2019!



NORBERT SCHNEDL
Vorsitzender



KOLUMNE	19
MITGLIEDERWERBUNG	20
RECHT	42
STARK. WEIBLICH.	46
BV 22 PENSIONISTEN.	48
GÖD-HOTELS.	52
BVA	54
GÖD-CARD VORTEILE.	55
PANORAMA.	56
BV 2 WIRTSCHAFTSVERWALTUNG.	57
IMPRESSUM	58

INHALT

NEU: Newsletter!
 Mit dem GÖD-Newsletter bist Du
 stets über unsere Aktionen und
 Kampagnen informiert.
Jetzt anmelden!
www.goed.at



Fröhliche
 Weihnachten und
 ein erfolgreiches
 Jahr 2019!

Haben sich Name oder
 Adresse geändert?

In diesen Fällen bitte die Evidenz der
 GÖD anrufen (Tel.: 01/534 54-139) oder
 E-Mail senden an: goed.evidenz@goed.at

Auf der GÖD-Website www.goed.at
 können die Daten per Online-Formular
 geändert werden.

COVERFOTO: NADYAPHOTO/ISTOCK/GETTY IMAGES



6

Titelgeschichte

Gehaltsabschluss 2019

Dauerhafte Kaufkraftsteigerung für
 alle! Bei den Gehaltsverhandlungen
 für das Jahr 2019 konnte nach
 sachorientierten Verhandlungen
 in der dritten Runde eine Einigung
 erzielt werden. Wie sich die Gehalts-
 erhöhung ab 1. 1. 2019 in Ihrem Geld-
 börserl niederschlagen wird, können
 Sie in den aktuellen Gehaltstabellen
 nachlesen (ab Seite 11).

22





38



30

26



KAMPAGNE 21

Kamera läuft

GÖDTV lässt die Beschäftigten selbst zu Wort kommen! In Videobotschaften fordern öffentlich Bedienstete eine faire Gehaltsanpassung. Mit Erfolg, wie der aktuelle Gehaltsabschluss zeigt.

BUNDESHEER 22

Für Staat und Gesellschaft

Die uniformierten und zivilen Bediensteten halten das Österreichische Bundesheer am Leben und leisten Spitzenqualität. Jetzt wird es Zeit, dass die politischen Verantwortlichen Farbe bekennen.

JUSTIZVERWALTUNG 26

Es wird eng!

Ständige Einsparungen bringen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit das ganze Verwaltungssystem an seine Grenzen.

UNTERRICHTSVERWALTUNG 30

Hinter den Kulissen

Die 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unterrichtsverwaltung bilden sozusagen das zentrale Nervensystem des Bildungswesens. Sie sorgen dafür, dass alles richtig und reibungslos läuft.

DIENTRECHT 34

2. Dienstrechtsnovelle 2018

Die wichtigsten Inhalte der Regierungsvorlage, die im Dezember 2018 im Parlament beschlossen werden soll.

FAMILIENBONUS PLUS 38

Langjährige Forderung erfüllt!

Ab 1. Jänner 2019 bringt der Familienbonus Plus Steuererleichterungen für unsere Familien mit Kindern.

INTERVIEW 40

„Öffentlicher Dienst ist Vorbild“

Bundesministerin Dr.ⁱⁿ Juliane Bogner-Strauß im Gespräch mit GÖD-aktuell über den Familienbonus Plus, sich verändernde Rollenbilder und die Steuerungsmöglichkeiten der Politik.

Durchgesetzt!

DAUERHAFTE KAUFKRAFTSTEIGERUNG FÜR ALLE

Bei den Gehaltsverhandlungen für das Jahr 2019 konnte nach sachorientierten Verhandlungen in der dritten Runde eine Einigung erzielt werden.

VON DR. MICHAELA BAUMGARTNER

Nächtliche Einigung in der dritten Runde: Mehr als sieben Stunden hartes Verhandeln führten schließlich zum Erfolg.



Es begann, wie immer, mit dem obligatorischen Brief: Am 28. August 2018 wurde das von GÖD-Vorsitzendem Dr. Norbert Schnedl unterzeichnete Schreiben mit dem Ersuchen um Aufnahme der Gehaltsverhandlungen an den zuständigen Bundesminister, Vizekanzler Heinz-Christian Strache, geschickt. „Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fordert eine nachhaltige Erhöhung der Gehälter, Monatsentgelte und Zulagen, damit eine dauerhafte Kaufkraftsteigerung für alle öffentlich Bediensteten sichergestellt wird“,

hieß es darin. Und: „Die öffentlich Bediensteten sorgen trotz der mittlerweile in vielen Bereichen prekären Personalsituation durch großen Einsatz und qualitativ hochwertige Leistungen dafür, dass diese Entwicklung möglich war und ist.“ Wenig später sorgte ein ungewöhnlicher Vorstoß der Regierung für mediale Aufmerksamkeit. In der ORF-ZIB-1 vom 22. September forderten Bundeskanzler Sebastian Kurz und Vizekanzler Heinz-Christian Strache Lohnabschlüsse deutlich über der Inflationsrate. Kurz appellierte dafür, „dass

Das Ergebnis der Gehaltsverhandlungen: ein ordentliches Lohnplus, das sich 2019 im Geldbörsel deutlich bemerkbar machen wird.



Die Chefverhandler:
GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl,
Vizekanzler BM Heinz-Christian
Strache und BM Hartwig Löger.

FOTOS: GOPIXA, REDSTALLION/ISTOCK/GETTY IMAGES • JAEGER / APA / PICTUREDESK.COM • GÖD



die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch vom wirtschaftlichen Aufschwung in diesem Land profitieren, denn jeder soll etwas davon haben, wenn die Wirtschaft in Österreich wächst“. Und Vizekanzler Strache ergänzte, die Erwartung liege „selbstverständlich deutlich über der Inflationsrate“. GÖD-Vorsitzender Dr. Norbert Schnedl begrüßte dieses „Bekenntnis der Regierung zu guten Lohnabschlüssen“ und hielt fest: „Wir alle wissen, dass eine deutliche Kaufkraftsteigerung in allen Bereichen positive Effekte auf Wachstum, Beschäftigung und Stabilität hat. Der Binnenkonsum war und ist eine wesentliche Stütze der positiven wirtschaftlichen Entwicklung in Österreich.“



Die GÖD-Spitzen: Dr. Norbert Schnedl mit Monika Gabriel, Hannes Gruber und Dr. Hans Freiler.

Ein guter Start

Am 22. Oktober wurden eingangs die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen besprochen. Diese erste Verhandlungsrunde zur Erhöhung der Gehälter und Zulagen aller öffentlich Bediensteten für das Jahr 2019 zwischen den Vertretern der Bundesregierung unter der Leitung von Vizekanzler BM Heinz-Christian Strache sowie BM Hartwig Löger und dem Verhandlungsteam der Gewerkschaften unter Führung von GÖD-Vorsitzendem Dr. Norbert Schnedl und Ing. Christian Meidlinger (youunion) brachte folgendes Ergebnis:

- 2,02 Prozent Inflation und drei Prozent Wirtschaftswachstum wurden außer Streit gestellt.
- Man einigte sich darauf, dass die Lohnerhöhung mit 1. Jänner 2019 wirksam werden solle.

- Als nächster Verhandlungstermin wurde der 12. November 2018 festgelegt.

Konkrete Zahlen für eine mögliche Lohnerhöhung wurden erwartungsgemäß nicht genannt. In einer spontan anberaumten Pressekonferenz nach den Verhandlungen versprachen die Bundesminister Strache und Löger, die gute Konjunktur zu berücksichtigen, GÖD-Vorsitzender Schnedl forderte „ein ordentliches und deutliches Lohnplus“. Er verwies auf die „hervorragende wirtschaftliche Entwicklung“ und meinte, diese müsse sich „auch im Geldbörsel niederschlagen“.

Fortsetzung mit einem Zwischenerfolg

Die zweite Runde der Gehaltsverhandlungen für den Öffentlichen Dienst am 12. November verlief

Pressestimmen

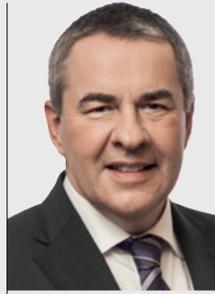
23. 10. 2018

Der Vizekanzler fühlt sich wohl an diesem Montag, und das ist alles andere als selbstverständlich. Immerhin hat der Beamtenminister gerade die Beamten-Gewerkschaft zu Gast, es gilt neue Gehälter zu vereinbaren. Und der oberste Interessenvertreter der öffentlichen Mitarbeiter, Norbert Schnedl, hat schon vorab wissen lassen, dass man sich ein „ordentliches Lohnplus“ erwartet – die Sache wird also eher teuer für Strache und sein Ressort.

23. 10. 2018

Mit der Forderung nach einem „ordentlichen Lohnplus“ ist am Montag der Chef der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), Norbert Schnedl, in die erste Runde der Beamten-Gehaltsverhandlungen gegangen. Auf der Dienstgeber-Seite sicherten der zuständige Vizekanzler Heinz-Christian Strache (FP) und Finanzminister Hartwig Löger (VP) zu, die gute Konjunktur beim Gehaltsabschluss berücksichtigen zu wollen.

konstruktiv und, wie es in einer darauffolgenden GÖD-Aussendung hieß, „in sachlicher Atmosphäre“. Es wurden die aktuelle Budgetentwicklung und die angespannte Personalsituation im Öffentlichen Dienst ausführlich erörtert. Von Regierungsseite wurde die Abgeltung der Inflationsrate von 2,02 Prozent für alle zugesagt. Es gab darüber hinausgehend kein in Zahlen gegossenes Angebot der Bundesregierung. Dennoch zeigten sich sowohl Regierungs- als auch Gewerkschaftsseite mit dem Gesprächsklima zufrieden. Im Interview mit der Nachrichtenagentur APA erklärte Norbert Schnedl, die Stimmung sei „in Ordnung“. Es habe eine sachorientierte Debatte und einen „sehr wertschätzenden“ Austausch mit den Regierungsvertretern gegeben. Er verwies darauf, dass die Erwartungshaltung der Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst hoch sei, zumal auch die Belastung eine hohe sei. Man habe über die wirtschaftliche Situation, aber auch über die budgetären Risiken sowie über die hervorragenden Leistungen der öffentlich Bediensteten diskutiert. Er forderte nachdrücklich einen deutlichen Anteil am Wirtschaftswachstum zur nachhaltigen und dauerhaften Kaufkraftsteigerung. Eine Fortsetzung der Verhandlungen am 20. November wurde vereinbart.



„Wir konnten unsere Forderung nach einer deutlichen Kaufkraftsteigerung für alle durchsetzen!“

DR. NORBERT SCHNEDL

Durchbruch in der dritten Runde

In der dritten Runde konnte schließlich ein sehr guter Abschluss erzielt werden, und zwar kurz nach Mitternacht – nach fast achtstündigen Verhandlungen. Vor Beginn der Gespräche gab es noch Uneinigkeit, wer den ersten Schritt machen soll: Die Gewerkschaft wartete auf ein Angebot, die Regierungsvertreter erwarteten eine Forderung. Schließlich aber kam man doch zu einem Konsens. Beschlossen wurde eine sozial gestaffelte Gehaltserhöhung zwischen 3,45 Prozent für die niedrigeren und 2,51 Prozent für die hohen Einkommen sowie eine Erhöhung der Zulagen, die an den Referenzbetrag geknüpft sind, von 3,13 Prozent sowie jener in Euro-Beträgen ausgedrückten Zulagen um 2,76 Prozent. Von diesem Abschluss profitieren rund 226.000 Bundesbedienstete und rund 300.000 Kolleginnen und Kollegen in den Ländern und Gemeinden (sofern der Abschluss von den jeweiligen Gebietskörperschaften übernommen wird – die meisten haben ihre Bereitschaft dazu bekundet). Die Gesamtausgaben lägen zwar über dem

„Es ist uns gelungen, ein sehr hohes Gehalt plus herauszuholen.“

HANNES GRUBER



FOTOS: GÖD • MICHAEL MAZOHIL

22. 11. 2018

Der Abschluss erfolgte Dienstag in der dritten Verhandlungsrunde nach mehr als sieben Stunden kurz nach Mitternacht. [...] Die Ausgaben lägen zwar über dem Budgetansatz, seien aber schaffbar, erklärte Löger. Mit dem Ergebnis zeigten sich beide Seiten zufrieden. Löger sprach von einem „Abschluss mit Hausverstand“ und einem guten Ergebnis für den Öffentlichen Dienst.

22. 11. 2018

Länder stöhnen über Beamtenabschluss

Die öffentlich Bediensteten erhalten 2019 im Schnitt um 2,76 Prozent mehr Gehalt. [...] Sieben der neun Bundesländer – darunter auch Salzburg – werden den Gehaltsabschluss für ihre Landesbediensteten übernehmen. Nur die Steiermark und Kärnten wollen mit ihren Beamten unter Hinweis auf ihre angespannte budgetäre Lage einen eigenen, niedrigeren Abschluss aushandeln.



Zu nächstlicher Stunde stellten sich GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl und younion-Chef Christian Meidlinger nach Abschluss der Verhandlungen den Fragen der Medienvertreter.

Budgetansatz, seien aber schaffbar, so Finanzminister Hartwig Löger. Mit dem Ergebnis zeigten sich beide Seiten zufrieden. Vizekanzler Strache sah ein „sehr faires Ergebnis“, man sei „respektvoll“ miteinander umgegangen. GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl sprach von einem „sehr guten Abschluss“. Die 3,45 bis 2,51 Prozent bringen, so der GÖD-Vorsitzende, für alle eine deutliche Kaufkraftsteigerung, wobei die soziale Staffelung für mittlere bis niedrige Einkommen besonders wirke.

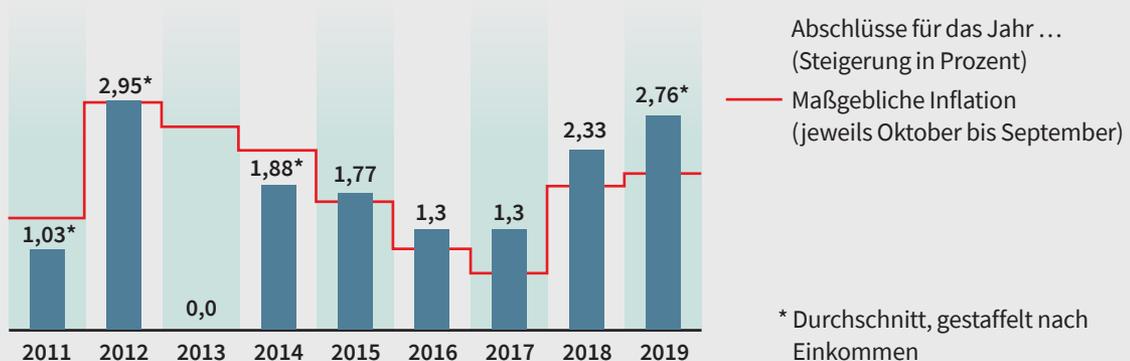
Mit diesem Abschluss konnte einer der höchsten Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre erzielt werden. Mit bis zu 3,45 Prozent wurde für alle ein Gehaltsabschluss deutlich über der Inflation von 2,02 Prozent erreicht. „Wir konnten unsere ursprüngliche Forderung nach einer deutlichen Kaufkraftsteigerung durchsetzen und haben einen sehr guten Abschluss erreicht“, zeigte sich Schnedl zufrieden. Auch Hannes Gruber, stell-

vertretender GÖD-Vorsitzender, bezeichnete den Abschluss als „ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann“: „Der Gewerkschaft ist es gelungen, ein sehr hohes Gehaltsplus herauszuholen.“ Die öffentlich Bediensteten hätten, so Gruber, diese Lohnerhöhung mehr als verdient, „nicht nur vor dem Hintergrund der guten wirtschaftlichen Entwicklung, sondern auch aufgrund der steigenden Anforderungen an Qualität und Quantität der Dienstleistungen bei gleichzeitigem Personalrückgang im Öffentlichen Dienst.“ Der Vorsitzende der younion-Gewerkschaft Christian Meidlinger übersetzte das Ergebnis in konkrete Zahlen: Bei einem monatlichen Bruttoeinkommen von 2.000 Euro werde es ein Plus von 3,3 Prozent und bei 3.000 Euro von 3,0 Prozent geben. Sowohl von Schnedl als auch von Meidlinger wurde die Erwartung zum Ausdruck gebracht, dass die Länder und Gemeinden den Abschluss übernehmen. ●

FOTO: GÖD

Gehaltsabschlüsse im Öffentlichen Dienst

GRAFIK/QUELLE: APA



1. Jänner 2019

GEHALTSTABELLEN 2019

Bachelor
A1 Z1.12a BDG

Gehaltsstufe	Euro
1	2.319,1
2	2.391,1
3	2.467,3
4	2.574,8
5	2.751,0
6	2.974,6
7	3.092,8
8	3.275,3
9	3.457,0
10	3.640,8
11	3.828,8
12	4.011,4
13	4.178,0
14	4.345,6
15	4.511,0
16	4.701,3
17	4.896,9
daz	98,2
DAZ	393,8

Legende

Allgemeiner Verwaltungsdienst	Seite 13/14
Militärischer Dienst	Seite 14/15
Exekutivdienst/Wachebeamte	Seite 15/16
Vertragsbedienstete/Krankenpflegedienst	Seite 16/17/18
Lehrer/Hochschullehrer/Schulaufsicht	Seite 18/19
Richter und Staatsanwälte	Seite 19
ADV	Seite 20
Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung	Seite 20

Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst

in der Gehaltsstufe	ANSÄTZE DER GRUND- BZW. VORRÜCKUNGSLAUFBAHN						
	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7
1	2.546,8	1.973,0	1.771,1	1.735,6	1.703,3	1.670,0	1.636,7
2	2.638,2	2.023,5	1.812,9	1.766,7	1.730,3	1.692,5	1.652,8
3	2.775,7	2.074,1	1.853,8	1.797,9	1.759,1	1.714,1	1.670,0
4	2.972,3	2.124,5	1.894,6	1.829,1	1.786,1	1.736,6	1.686,1
5	3.170,0	2.175,1	1.936,6	1.860,3	1.815,1	1.759,1	1.704,4
6	3.368,8	2.226,6	1.976,3	1.891,2	1.843,0	1.780,7	1.721,7
7	3.566,6	2.354,5	2.024,7	1.921,4	1.874,1	1.803,3	1.737,7
8	3.765,3	2.507,1	2.078,3	1.953,6	1.903,2	1.825,8	1.754,9
9	3.965,2	2.657,5	2.133,1	1.984,8	1.932,2	1.848,3	1.772,1
10	4.165,1	2.810,1	2.187,9	2.019,2	1.963,4	1.871,0	1.789,3
11	4.363,9	2.959,4	2.241,6	2.051,5	1.992,4	1.894,6	1.806,5
12	4.562,7	3.123,9	2.301,9	2.085,8	2.023,5	1.918,2	1.825,8
13	4.762,5	3.289,5	2.368,5	2.119,1	2.055,8	1.942,0	1.843,0
14	4.961,4	3.409,6	2.440,5	2.153,6	2.092,3	1.964,4	1.861,3
15	5.181,7	3.515,0	2.521,2	2.208,3	2.150,3	1.988,0	1.880,6
16	5.387,9	3.621,3	2.602,8	2.283,6	2.232,0	2.013,8	1.897,8
17		3.727,7	2.687,7	2.358,9	2.314,8	2.037,4	1.916,0
18		3.926,6	2.770,3	2.411,4	2.370,5	2.063,2	1.934,4
19		3.984,6	2.854,1	2.442,6	2.400,7	2.088,0	1.952,6
daz	104,7	263,3	104,7	38,9	38,9	31,3	23,7
DAZ	417,6	349,6	168,3	60,3	63,7	50,7	36,6

Fixgehalt A-Schema

Funktionsgruppe	Stufe 1	Stufe 2
A1/7	9.036,0	9.573,3
A1/8	9.673,2	10.211,6
A1/9	10.211,6	10.959,5

in der Verw.-gruppe	in der Funkt.-gruppe	ANSÄTZE DER JEWEILIGEN FUNKTIONSZULAGEN			
		in den Funktionsstufen			
		1	2	3	4
		Euro			
A 1	1	59,3	175,8	328,1	374,5
	2	292,5	468,3	1.052,1	1.752,4
	3	316,2	578,4	1.266,9	2.096,7
	4	336,7	737,0	1.379,0	2.211,0
	5	773,6	1.358,6	2.425,6	3.305,1
	6	932,3	1.571,1	2.658,7	3.515,6
A 2	1	35,6	59,3	82,0	105,7
	2	59,3	93,8	117,6	175,8
	3	199,6	281,6	409,0	818,0
	4	257,8	350,7	584,8	1.052,1
	5	316,2	409,0	701,4	1.227,0
	6	350,7	468,3	818,0	1.379,0
	7	409,0	584,8	935,5	1.519,3
	8	824,4	1.099,5	1.648,8	2.308,1
A 3	1	35,6	47,6	59,3	70,2
	2	59,3	76,6	93,8	117,6
	3	93,8	140,3	234,2	409,0
	4	128,3	175,8	292,5	468,3
	5	175,8	234,2	350,7	526,5
	6	234,2	292,5	409,0	584,8
	7	292,5	350,7	491,0	643,0
	8	350,7	468,3	584,8	701,4
A 4	1	29,2	35,6	42,0	47,6
	2	59,3	93,8	140,3	234,2
A 5	1	29,2	35,6	42,0	47,6
	2	42,0	52,8	64,7	76,6

Verwaltungsdienstzulage Beamte

Dienstklasse	Euro
III bis V	173,7
VI bis IX	221,2

Beamte der allgemeinen Verwaltung					
in der Gehaltsstufe	VERWENDUNGSGRUPPE				
	A	B	C	D	E
	Euro Dienstklasse III				
1	2.298,6	1.804,3	1.604,5	1.537,9	1.471,3
2	2.387,8	1.851,7	1.641,0	1.565,8	1.488,4
3	2.477,0	1.897,8	1.677,6	1.593,6	1.505,6
4	2.566,2	1.944,0	1.715,1	1.620,6	1.522,7
5	2.654,3	1.992,4	1.752,8	1.648,5	1.538,9
6	2.743,5	2.042,9	1.789,3	1.676,4	1.555,1
7	2.830,5	2.154,6	1.825,8	1.704,4	1.573,3
8	2.917,6	2.254,5	1.862,4	1.731,3	1.589,3
9	3.006,7	2.343,7	1.899,9	1.760,2	1.606,6
10	3.094,8	2.433,0	1.937,6	1.787,1	1.623,8
11	3.183,0	2.522,2	1.975,2	1.816,1	1.641,0
12	3.276,5	2.610,1	2.047,1	1.843,0	1.657,1
13	3.392,5	2.698,3	2.143,9	1.869,9	1.674,3
14	3.507,4	2.786,5	2.232,0	1.898,8	1.691,5
15	3.622,5	2.874,5	2.321,1	1.925,8	1.708,7
16	3.738,6	2.962,7	2.410,3	1.978,4	1.724,7
17	3.854,5	3.050,9	2.499,6	2.054,6	1.741,9
18	3.940,5	3.138,8	2.588,8	2.152,5	1.759,1
19	3.984,6	3.225,9	2.678,0	2.209,4	1.780,7
20	4.114,5	3.248,6	2.787,5	-	1.792,6
21	-	3.346,2	2.854,1	-	-
22	-	3.379,7	-	-	-

	Dienstklasse					
	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1	-	-	3.073,2	3.709,4	4.959,2	7.007,2
2	-	2.632,7	3.160,4	3.825,5	5.213,9	7.392,0
3	2.100,9	2.720,9	3.248,6	3.940,5	5.468,5	7.776,6
4	2.187,9	2.807,9	3.363,5	4.195,2	5.853,2	8.161,4
5	2.277,1	2.896,1	3.478,5	4.449,9	6.237,9	8.546,0
6	2.365,2	2.984,2	3.593,4	4.705,6	6.622,5	8.929,7
7	2.454,4	3.073,2	3.709,4	4.959,2	7.007,2	-
8	2.543,6	3.160,4	3.825,5	5.213,9	7.392,0	-
9	2.632,7	3.248,6	3.940,5	5.468,5	-	-
Daz	-	132,3	172,5	381,9	577,2	575,6
daz	89,1	88,2	-	-	-	-
DAZ	222,8	220,5	-	-	-	-

Beamte in handwerklicher Verwendung					
in der Gehaltsstufe	VERWENDUNGSGRUPPE				
	P1	P2	P3	P4	P5
	Euro Dienstklasse III				
1	1.604,5	1.571,1	1.537,9	1.504,5	1.471,3
2	1.641,0	1.601,2	1.565,8	1.526,0	1.488,4
3	1.677,6	1.632,4	1.593,6	1.547,5	1.505,6
4	1.715,1	1.662,5	1.620,6	1.569,0	1.522,7
5	1.752,8	1.693,7	1.648,5	1.590,6	1.538,9
6	1.789,3	1.723,7	1.676,4	1.612,0	1.555,1
7	1.825,8	1.755,9	1.704,4	1.633,4	1.573,3
8	1.862,4	1.786,1	1.731,3	1.654,9	1.589,3
9	1.899,9	1.817,1	1.760,2	1.676,4	1.606,6
10	1.937,6	1.847,3	1.787,1	1.699,0	1.623,8
11	1.975,2	1.878,5	1.816,1	1.719,4	1.641,0
12	2.014,9	1.909,7	1.843,0	1.740,9	1.657,1
13	2.055,8	1.940,6	1.869,9	1.763,5	1.674,3
14	2.089,1	1.971,9	1.898,8	1.783,9	1.691,5
15	2.143,9	2.005,2	1.925,8	1.805,4	1.708,7
16	2.232,0	2.054,6	1.978,4	1.828,0	1.724,7
17	2.321,1	2.121,4	2.054,6	1.849,4	1.741,9
18	2.410,3	2.204,0	2.152,5	1.869,9	1.759,1
19	2.499,6	2.253,5	2.209,4	1.897,8	1.780,7
20	2.588,8	-	-	1.912,8	1.792,6
21	2.678,0	-	-	-	-
22	2.787,5	-	-	-	-
23	2.854,1	-	-	-	-

Militärischer Dienst					
in der Gehaltsstufe	ANSÄTZE DER GRUND- BZW. VORRÜCKUNGSLAUFBAHN				
	in der Verwendungsgruppe				
	M BO 1 M ZO 1	M BO 2 M ZO 2	M BO 3 M ZO 3	M BUO M ZUO	M ZCh
1	2.546,8	2.199,7	2.154,6	1.929,0	1.710,9
2	2.638,2	2.211,6	2.189,0	1.946,2	1.728,1
3	2.775,7	2.257,8	2.199,7	1.963,4	1.746,4
4	2.972,3	2.319,1	2.234,1	1.980,4	1.764,6
5	3.170,0	2.423,3	2.280,4	2.016,1	1.781,8
6	3.368,8	2.528,6	2.371,7	2.051,5	1.800,0
7	3.566,6	2.648,9	2.475,9	2.096,6	1.817,3
8	3.765,3	2.814,4	2.581,2	2.151,3	1.836,7
9	3.965,2	2.956,2	2.730,5	2.206,3	1.853,9
10	4.165,1	3.040,0	2.896,1	2.262,1	1.871,1
11	4.363,9	3.161,4	2.994,9	2.316,9	1.889,3
12	4.562,7	3.295,8	3.095,9	2.377,1	1.898,9
13	4.762,5	3.386,1	-	2.442,6	-
14	4.961,4	3.484,9	-	2.514,6	-
15	5.181,7	3.589,1	-	2.595,2	-
16	5.387,9	3.731,0	-	2.678,0	-
17	-	3.919,1	-	2.760,7	-
18	-	-	-	2.844,5	-
19	-	-	-	2.929,4	-
daz	104,7	95,0	-	105,7	-
DAZ	417,6	378,8	-	168,3	-

Für die Verw.-Gr. M Z (§ 89 GG) gelten nur die Gehaltsansätze 1 bis 12.

in der Verw.-gruppe	in der Funkt.-gruppe	ANSÄTZE DER JEWEILIGEN FUNKTIONSZULAGEN			
		1	2	3	4
M BO 1 M ZO 1	1	59,3	175,8	328,1	374,5
	2	292,5	468,3	1.052,1	1.752,4
	3	316,2	578,4	1.266,9	2.096,7
	4	336,7	737,0	1.379,0	2.211,0
	5	773,6	1.358,6	2.425,6	3.305,1
	6	932,3	1.571,1	2.658,7	3.515,6
M BO 2 M ZO 2 M ZO 3	1	70,2	82,0	93,8	105,7
	2	82,0	105,7	128,3	175,8
	3	199,6	281,6	409,0	818,0
	4	257,8	350,7	561,1	1.110,4
	5	281,6	374,5	607,5	1.192,4
	6	350,7	468,3	818,0	1.379,0
	7	409,0	526,5	876,2	1.519,3
	8	824,4	1.099,5	1.648,8	2.308,1
	9	879,4	1.209,7	1.813,9	2.747,3
M BUO M ZUO	1	35,6	47,6	59,3	70,2
	2	59,3	76,6	93,8	117,6
	3	93,8	140,3	234,2	409,0
	4	128,3	175,8	292,5	468,3
	5	175,8	234,2	350,7	526,5
	6	234,2	292,5	409,0	584,8
	7	292,5	350,7	491,0	643,0

Fixgehalt		
Funktionsgruppe	Stufe 1	Stufe 2
M BO 1/7	9.036,0	9.573,3
M BO 1/8	9.673,2	10.211,6
M BO 1/9	10.211,6	10.959,5

Truppendienstzulage		
M BO 1 M BO 2	M ZO 1 M ZO 2 M ZO 3	111,2
M BUO	M ZUO	
	M ZCh	57,7

Berufsoffiziere		
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	H 2	H 1
1	1.804,3	2.298,6
2	1.851,7	2.387,8
3	1.897,8	2.477,0
4	1.944,0	2.566,2
5	1.992,4	2.654,3
6	2.042,9	2.743,5
7	2.154,6	2.830,5
8	2.254,5	2.917,6
9	2.343,7	3.006,7
10	2.433,0	3.094,8
11	2.522,2	3.183,0
12	2.610,1	3.276,5
13	2.698,3	3.392,5
14	2.786,5	3.507,4
15	2.874,5	3.622,5
16	2.962,7	3.738,6
17	3.050,9	3.854,5
18	3.138,8	3.940,5
19	3.225,9	3.984,6
20	3.248,6	4.114,5
21	3.346,2	-
22	3.379,7	-

Heeresdienstzulage			
Berufsoffiziere gem. § 151 GG	Euro	Beamte in UO-Funktion gem. § 131 GG	
		Euro	Euro
Dienstklasse III, Gehaltsstufe 1-4	133,8	Heeresdienstzulage	251,5
Dienstklasse III, Gehaltsstufe 5-7 und Dienstklasse IV	101,3	Truppendienstzulage	57,2
Dienstklasse V	67,9		

Truppendienstzulage (§ 152 GG)	
Verwendungsgruppe	Euro
H 2	111,2
H 1	111,2

Dienstzulage (§ 150 GG)		
Dienstklasse	bei Führung eines Amtstitels, der einem der nachstehend angeführten Amtstitel vergleichbar ist	Dienstzulage Euro
III	Fähnrich	93,8
und	Leutnant	117,6
IV	Oberleutnant	141,3
	Hauptmann	165,1
ab der Dienstklasse V		183,4

Gehaltsstufe	IV	V	Dienstklasse			
			VI	VII	VIII	IX
1	-	-	3.073,2	3.709,4	4.959,2	7.007,2
2	-	2.632,7	3.160,4	3.825,5	5.213,9	7.392,0
3	2.100,9	2.720,9	3.248,6	3.940,5	5.468,5	7.776,6
4	2.187,9	2.807,9	3.363,5	4.195,2	5.853,2	8.161,4
5	2.277,1	2.896,1	3.478,5	4.449,9	6.237,9	8.546,0
6	2.365,2	2.984,2	3.593,4	4.705,6	6.622,5	8.929,7
7	2.454,4	3.073,2	3.709,4	4.959,2	7.007,2	-
8	2.543,6	3.160,4	3.825,5	5.213,9	7.392,0	-
9	2.632,7	3.248,6	3.940,5	5.468,5	-	-
daz	111,2	66,9	-	-	-	-
DAZ	178,0	132,7	174,8	384,1	579,5	579,5

Exekutivdienst				
in der Gehaltsstufe	ANSÄTZE DER GRUND- BZW. VORRÜCKUNGSLAUFBAHN in der Verwendungsgruppe			
	E1	E2a	E2b	E2c
	Euro			
1	-	1.992,4	1.796,8	1.690,4
2	-	1.992,4	1.827,0	1.713,1
3	2.292,2	2.016,1	1.883,9	1.736,6
4	2.339,4	2.061,1	1.940,6	1.765,7
5	2.434,0	2.139,6	1.977,4	1.793,6
6	2.528,6	2.215,9	2.016,1	1.825,8
7	2.623,1	2.257,8	2.052,5	1.855,9
8	2.715,5	2.297,6	2.091,3	1.871,0
9	2.863,9	2.339,4	2.131,0	-
10	3.064,7	2.381,4	2.197,7	-
11	3.216,3	2.428,6	2.291,0	-
12	3.340,9	2.528,6	2.381,4	-
13	3.490,2	2.641,3	2.443,6	-
14	3.616,0	2.721,9	2.511,2	-
15	3.718,0	2.805,7	2.606,0	-
16	3.822,3	2.891,7	2.700,5	-
17	3.926,6	2.976,6	2.794,0	-
18	4.099,6	3.046,5	2.868,2	-
19	4.218,8	3.100,3	2.920,9	-
daz	181,3	66,9	66,9	-
DAZ	362,5	106,9	105,7	-

in der Verw.-gruppe	in der Funkt.-gruppe	ANSÄTZE DER JEWEILIGEN FUNKTIONSZULAGEN in den Funktionsstufen			
		1	2	3	4
		Euro			
1	70,2	82,0	93,8	105,7	
2	82,0	105,7	128,3	175,8	
3	199,6	281,6	409,0	818,0	
4	257,8	350,7	561,1	1.110,4	
5	281,6	374,5	607,5	1.192,4	
E1	6	350,7	468,3	818,0	1.379,0
	7	409,0	526,5	876,2	1.519,3
	8	824,4	1.099,5	1.648,8	2.308,1
	9	879,4	1.209,7	1.813,9	2.747,3
	10	1.044,5	1.318,6	1.977,8	3.406,6
	11	1.318,6	1.538,7	2.198,0	3.735,7
	1	70,2	82,0	93,8	105,7
	2	82,0	105,7	128,3	152,2
	3	117,6	175,8	234,2	292,5
E2a	4	175,8	234,2	292,5	350,7
	5	234,2	292,5	468,3	713,3
	6	292,5	350,7	584,8	759,7
	7	350,7	468,3	701,4	935,5

Wachdienstzulage (§ 81 GG)		Vergütung (§ 83 GG)(12x)	
E2c	83,0	Ec2	116,5
E2a u. E2b	97,2	E2a u. E2b	116,5
E1	111,2	E1	116,5

Gehaltsstufe	IV	V	Dienstklasse		
			VI	VII	VIII
1	-	-	3.073,2	3.709,4	4.959,2
2	-	2.632,7	3.160,4	3.825,5	5.213,9
3	2.100,9	2.720,9	3.248,6	3.940,5	5.468,5
4	2.187,9	2.807,9	3.363,5	4.195,2	5.853,2
5	2.277,1	2.896,1	3.478,5	4.449,9	6.237,9
6	2.365,2	2.984,2	3.593,4	4.705,6	6.622,5
7	2.454,4	3.073,2	3.709,4	4.959,2	7.007,2
8	2.543,6	3.160,4	3.825,5	5.213,9	7.392,0
9	2.632,7	3.248,6	3.940,5	5.468,5	-
daz	111,2	66,9	-	-	-
DAZ	178,0	132,7	174,8	384,1	579,5

Verwaltungsdienstzulage Vertragsbedienstete

Entlohnungsgruppe	Entlohnungsstufe	Euro
p 1 bis p 5, e, d, c, b		
a	1 bis 8	173,7
a	ab 9	221,2

Vertragsbedienstete h § 71 VBG VBRG 1998

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	h 1	h 2	h 3	h 4	h 5
	Euro				
1	1.895,6	1.814,0	1.773,1	1.729,1	1.685,1
2	1.931,0	1.843,0	1.801,1	1.753,9	1.704,4
3	1.975,2	1.871,0	1.831,2	1.776,4	1.721,7
4	2.010,6	1.901,1	1.860,3	1.799,9	1.739,9
5	2.046,0	1.929,0	1.889,2	1.823,6	1.759,1
6	2.082,7	1.959,2	1.918,2	1.847,3	1.776,4
7	2.118,1	1.987,0	1.947,2	1.869,9	1.794,7
8	2.155,6	2.017,1	1.976,3	1.893,6	1.810,9
9	2.192,2	2.046,0	2.005,2	1.915,0	1.825,8
10	2.228,8	2.076,2	2.034,3	1.937,6	1.840,8
11	2.266,4	2.105,2	2.064,4	1.959,2	1.854,8
12	2.302,9	2.135,3	2.093,3	1.980,4	1.869,9
13	2.340,4	2.166,5	2.123,5	2.004,2	1.886,0
14	2.377,1	2.201,9	2.152,5	2.025,7	1.899,9
15	2.413,6	2.237,3	2.181,5	2.047,1	1.913,9
16	2.451,2	2.275,0	2.212,6	2.069,7	1.929,0
17	2.487,7	2.312,5	2.241,6	2.091,3	1.945,0
18	2.525,4	2.349,1	2.273,9	2.113,8	1.959,2
19	2.563,0	2.386,7	2.305,1	2.138,4	1.974,1
20	2.599,4	2.423,3	2.353,3	2.168,5	1.988,0
21	2.618,8	2.442,6	2.385,6	2.189,0	1.995,6

Fixes Monatsgehalt § 74 Abs. 2 VBG

Bewertungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2
v1/5	8.548,2	9.023,0
v1/6	9.111,2	9.586,1
v1/7	9.586,1	10.247,0

Vertragsbedienstete v § 72 VBG VBRG 1998

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe			
	v 1	v 2	v 3	v 4
	Euro			
1	2.718,9	2.021,3	1.798,9	1.682,9
2	2.871,4	2.067,6	1.833,3	1.711,9
3	3.049,7	2.152,5	1.875,3	1.738,8
4	3.200,2	2.253,5	1.908,6	1.766,7
5	3.360,2	2.352,3	1.942,0	1.793,6
6	3.508,5	2.451,2	1.975,2	1.821,5
7	3.609,5	2.554,4	2.009,6	1.848,3
8	3.694,5	2.621,0	2.042,9	1.876,4
9	3.748,2	2.672,5	2.077,3	1.903,2
10	3.802,0	2.726,2	2.111,6	1.930,0
11	3.855,6	2.778,9	2.146,0	1.958,0
12	3.908,2	2.832,7	2.180,4	1.984,8
13	3.963,0	2.885,4	2.214,8	2.012,8
14	4.016,8	2.939,1	2.250,2	2.039,7
15	4.070,4	2.991,7	2.284,7	2.068,7
16	4.124,3	3.044,4	2.320,1	2.095,5
17	4.179,1	3.097,0	2.354,5	2.124,5
18	4.218,8	3.150,8	2.390,0	2.152,5
19	-	3.204,4	2.424,4	2.183,7
20	-	3.219,5	2.459,8	2.227,7
21	-	-	2.477,0	2.257,8

Vertragsbedienstete v § 71 VBG VBRG 1998

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe				
	v 1	v 2	v 3	v 4	v 5
	Euro				
1	2.853,0	2.118,1	1.883,9	1.762,5	1.675,3
2	3.014,2	2.167,5	1.919,4	1.790,3	1.693,7
3	3.201,2	2.260,0	1.962,2	1.820,5	1.711,9
4	3.360,2	2.364,2	1.998,8	1.848,3	1.729,1
5	3.527,9	2.469,4	2.033,3	1.877,4	1.747,3
6	3.686,9	2.572,6	2.069,7	1.906,4	1.765,7
7	3.793,4	2.681,1	2.105,2	1.934,4	1.783,9
8	3.881,3	2.750,0	2.141,7	1.963,4	1.799,9
9	3.938,3	2.805,7	2.177,1	1.992,4	1.815,1
10	3.995,3	2.860,6	2.214,8	2.021,3	1.829,1
11	4.052,2	2.916,5	2.251,4	2.050,4	1.844,1
12	4.109,2	2.972,3	2.287,8	2.080,5	1.858,0
13	4.165,1	3.029,3	2.325,5	2.108,5	1.874,1
14	4.222,0	3.085,2	2.360,9	2.138,4	1.888,1
15	4.278,0	3.141,2	2.398,6	2.167,5	1.903,2
16	4.334,9	3.196,8	2.435,0	2.197,7	1.917,2
17	4.391,9	3.252,7	2.471,7	2.227,7	1.932,2
18	4.433,7	3.308,7	2.509,2	2.258,8	1.947,2
19	-	3.364,6	2.544,7	2.290,0	1.961,2
20	-	3.380,7	2.582,3	2.338,4	1.976,3
21	-	-	2.600,5	2.369,5	1.983,8

Funktionszulage § 73 Abs. 2 VBG

Bewertungsgruppe	Euro	Bewertungsgruppe	Euro
v1/2	494,3	v3/2	40,0
v1/3	618,2	v3/3	139,2
v1/4	1.492,4	v3/4	246,1
v2/2	54,1	v3/5	362,5
v2/3	277,2	v4/2	43,2
v2/4	405,8	v4/3	102,6
v2/5	533,0		
v2/6	1.033,8		

VB – Krankenpflagedienst

Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe					
	k 1	k 2	k 3	k 4	k 5	k 6
	Euro					
1	2.548,0	2.299,6	2.413,6	2.090,2	2.023,5	1.865,5
2	2.613,5	2.358,9	2.473,8	2.140,7	2.071,9	1.895,6
3	2.696,2	2.433,0	2.533,9	2.191,1	2.121,4	1.925,8
4	2.830,5	2.552,2	2.594,1	2.241,6	2.168,5	1.958,0
5	2.963,7	2.672,5	2.654,3	2.292,2	2.218,0	1.988,0
6	3.097,0	2.791,8	2.713,3	2.343,7	2.268,5	2.020,3
7	3.230,1	2.911,0	2.785,4	2.406,0	2.325,5	2.056,8
8	3.364,6	3.030,4	2.862,7	2.471,7	2.388,8	2.097,6
9	3.497,8	3.149,8	2.939,1	2.537,2	2.452,2	2.139,6
10	3.632,2	3.268,9	3.015,3	2.602,8	2.515,6	2.180,4
11	3.763,2	3.388,3	3.090,5	2.668,2	2.579,2	2.222,4
12	3.882,5	3.507,4	3.166,9	2.732,8	2.642,4	2.265,3
13	3.996,4	3.627,9	3.258,2	2.811,2	2.713,3	2.307,2
14	4.111,3	3.745,0	3.353,8	2.891,7	2.792,9	2.348,0
15	4.225,3	3.854,5	3.449,4	2.972,3	2.872,5	2.390,0
16	4.342,4	3.955,5	3.546,2	3.055,0	2.950,8	2.433,0
17	4.470,1	4.057,7	3.641,8	3.135,7	3.029,3	2.473,8
18	4.601,4	4.160,8	3.738,6	3.216,3	3.107,7	2.516,8
19	4.749,7	4.274,7	3.824,4	3.297,9	3.187,2	2.558,6
20	4.896,9	4.389,7	3.908,2	3.378,5	3.265,7	2.600,5
21	-	-	4.023,3	3.491,4	3.364,6	2.652,2
22	-	-	4.055,5	3.521,4	3.423,6	2.684,4

Beamte – Krankenpflegedienst						
Gehaltsstufe	K1	K2	Verwendungsgruppe			
			K3	K4	K5	K6
Euro						
1	2.493,0	2.250,2	2.360,9	2.045,0	1.981,6	1.829,1
2	2.557,6	2.307,2	2.420,0	2.094,4	2.027,8	1.858,0
3	2.637,1	2.379,1	2.478,0	2.143,9	2.075,1	1.888,1
4	2.768,3	2.497,4	2.537,2	2.193,3	2.123,5	1.918,2
5	2.898,2	2.613,5	2.595,2	2.242,7	2.170,8	1.948,2
6	3.028,2	2.730,5	2.654,3	2.292,2	2.219,1	1.978,4
7	3.158,3	2.846,6	2.724,1	2.352,3	2.273,9	2.013,8
8	3.288,2	2.963,7	2.798,3	2.416,8	2.336,1	2.053,6
9	3.419,4	3.079,8	2.874,5	2.480,3	2.398,6	2.093,3
10	3.550,5	3.195,8	2.948,7	2.544,7	2.460,8	2.134,3
11	3.681,6	3.313,0	3.022,8	2.609,1	2.522,2	2.174,0
12	3.812,7	3.429,0	3.097,0	2.672,5	2.584,4	2.215,9
13	3.944,8	3.546,2	3.186,2	2.748,7	2.654,3	2.256,7
14	4.076,0	3.662,2	3.279,6	2.828,4	2.730,5	2.296,4
15	4.207,0	3.780,4	3.373,2	2.906,7	2.809,0	2.338,4
16	4.338,0	3.897,5	3.465,6	2.987,4	2.885,4	2.379,1
17	4.470,1	4.014,7	3.560,1	3.065,9	2.961,7	2.420,0
18	4.601,4	4.131,8	3.653,6	3.145,4	3.039,0	2.460,8
19	-	-	3.747,1	3.223,9	3.116,4	2.502,7
20	-	-	3.840,5	3.304,4	3.192,7	2.542,4
daz	148,9	133,8	130,6	110,0	97,2	51,7
DAZ	296,8	266,6	165,1	140,3	155,4	83,0

Vertragslehrer						
Entlohnungsstufe	lph	l1	Entlohnungsgruppe			
			l2a2	l2a1	l2b1	l3
Euro						
1	2.758,5	2.599,4	2.364,2	2.214,8	1.986,0	1.783,9
2	2.814,4	2.681,1	2.431,9	2.276,1	2.021,3	1.812,9
3	3.040,0	2.792,9	2.497,4	2.338,4	2.058,0	1.840,8
4	3.265,7	2.984,2	2.581,2	2.415,8	2.096,6	1.868,9
5	3.492,5	3.184,1	2.723,1	2.542,4	2.180,4	1.906,4
6	3.719,1	3.381,8	2.884,2	2.672,5	2.282,5	1.963,4
7	3.947,9	3.576,2	3.053,0	2.807,9	2.384,6	2.034,3
8	4.177,0	3.777,3	3.238,8	2.955,1	2.484,4	2.109,5
9	4.404,7	3.978,1	3.425,8	3.104,4	2.585,4	2.187,9
10	4.634,7	4.165,1	3.615,0	3.256,1	2.687,7	2.265,3
11	4.865,6	4.363,9	3.804,1	3.405,4	2.815,5	2.343,7
12	5.095,6	4.562,7	3.993,2	3.556,9	2.954,1	2.421,1
13	5.324,5	4.762,5	4.182,3	3.708,4	3.092,8	2.500,6
14	5.577,0	4.960,3	4.366,1	3.855,6	3.230,1	2.594,1
15	5.894,1	5.168,7	4.537,0	3.989,9	3.358,1	2.701,6
16	6.199,2	5.357,9	4.717,4	4.131,8	3.483,9	2.809,0
17	6.503,3	5.451,4	4.900,0	4.278,0	3.619,3	2.914,3
18	6.731,1	5.734,9	5.031,1	4.381,2	3.748,2	3.021,8
19	-	-	-	-	3.778,3	3.075,6

Vertragslehrer – Entlohnungsschema II L		
Entlohnungsgruppe	Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe	für jede Jahreswochenstunde
		Euro
lph		2.506,8
l1	I	1.923,6
	II	1.821,6
	III	1.730,4
	IV	1.504,8
	IVa	1.574,4
	IVb	1.610,4
V	1.442,4	
l2a2		1.273,2
l2a1		1.192,8
l2b1		1.053,6
l3		964,8

Leiter von Unterrichtsanstalten § 106 LDG					
Vergruppe	Dienstzulagen-gruppe	in den Gehaltsstufen			
		1 bis 8 (2. Jahr 6. Monat)	8 (2. Jahr 7. Monat) bis 12 (2. Jahr 6. Monat)	ab der Gehaltsstufe 12 (2. Jahr 7. Monat)	
Euro					
L 2a 2	I	617,2	659,2	700,2	
	II	575,0	615,0	652,9	
	III	473,7	506,1	537,4	
	IV	421,8	451,0	479,1	
	V	283,8	302,1	321,5	
	VI	236,2	252,5	267,6	

Pflegedienst-Chargenzulage § 62 VBG, § 111 Abs. 2 GG		
	VB	Beamte
für Stationsassistent/-innen	245,9	234,2
medizinisch-technische Oberassistent/-innen	317,2	302,1
leitende medizinisch-technische Oberassistent/-innen	386,4	368,0

Vergütung für die besondere Belastung § 112 Abs. 1 GG / § 63 VBG		
Euro	172,6	
	196,5	
in den Verw.-gruppen	in den Gehaltsstufen	ab der Gehaltsstufe
K1 und K2	1 bis 4 (2. Jahr 6. Monat)	4 (2. Jahr 7. Monat)
K3 und K4	1 bis 6 (6. Monat)	6 (7. Monat)
K5 und K6	1 bis 6 (1. Jahr)	6 (2. Jahr)

Lehrer						
Gehaltsstufe	L3	L2b1	Verwendungsgruppe			
			L2a1	L2a2	L1	LPH
Euro						
1	1.736,6	1.920,4	2.130,0	2.271,7	2.546,8	2.647,8
2	1.763,5	1.952,6	2.189,0	2.336,1	2.638,2	2.702,7
3	1.789,3	1.986,0	2.249,2	2.400,7	2.775,7	2.918,6
4	1.816,1	2.020,3	2.324,4	2.480,3	2.972,3	3.135,7
5	1.848,3	2.099,9	2.445,8	2.616,6	3.170,0	3.352,7
6	1.901,1	2.195,4	2.571,6	2.771,4	3.368,8	3.570,9
7	1.965,4	2.291,0	2.700,5	2.932,5	3.566,6	3.790,1
8	2.033,3	2.388,8	2.843,4	3.112,0	3.765,3	4.009,3
9	2.105,2	2.484,4	2.987,4	3.290,5	3.965,2	4.228,5
10	2.179,4	2.582,3	3.129,2	3.469,9	4.165,1	4.446,7
11	2.254,5	2.705,9	3.272,3	3.649,3	4.363,9	4.666,9
12	2.328,7	2.838,0	3.415,1	3.829,9	4.562,7	4.885,1
13	2.402,8	2.970,3	3.559,1	4.011,4	4.762,5	5.104,2
14	2.493,0	3.102,4	3.698,8	4.186,6	4.961,4	5.341,7
15	2.595,2	3.224,9	3.827,7	4.350,0	5.181,7	5.631,9
16	2.698,3	3.345,2	3.927,7	4.475,7	5.387,9	5.924,1
17	2.750,0	3.376,3	-	-	-	6.143,4
daz	77,6	139,2	49,6	63,7	104,7	110,0
DAZ	155,4	184,6	200,6	253,6	417,6	440,3

Vertragslehrer pd		
Entlohnungsstufe	Entlohnungsgruppe pd	Verweildauer in Jahren
1	2.719,9	3,5
2	3.095,9	5
3	3.473,0	5
4	3.850,1	6
5	4.227,4	6
6	4.604,6	6
7	4.837,7	

Staff Scientist	
Entlohnungsstufe	Entgelt § 49v VBG Euro
1	2.674,7
2	3.026,1
3	3.126,0
4	3.386,1
5	3.647,2
6	3.909,5
7	4.141,5
8	4.373,6
9	4.524,0
10	4.675,5
11	4.775,4

Fachinspektoren neu		
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	FI 1	FI 2
Euro		
1	5.208,6	4.385,3
2	5.700,6	4.922,6
3	6.313,0	5.391,1

Schulaufsichtsbeamte		
Gehaltsstufe	Verwendungsgruppe	
	S1	S2
Euro		
1	4.562,7	3.577,3
2	4.790,5	3.740,6
3	5.019,4	3.905,1
4	5.248,3	4.068,4
5	5.477,1	4.231,7
6	5.706,0	4.506,8
7	5.933,9	4.780,8
8	6.213,1	5.054,7
9	6.534,4	5.328,8
10	6.855,8	5.602,7
DAZ	482,1	410,8

Leiter von Unterrichtsanstalten			
Dienstzulagen- gruppen	in der Dienstzulagenstufe		
	1	2	3
Euro			
a) in der Verwendungsgruppe LPH			
I	943,1	1.007,8	1.070,5
II	848,2	907,5	963,7
III	754,3	806,0	855,7
IV	659,2	705,7	749,9
V	566,5	604,3	641,9
b) in der Verwendungsgruppe L1 V			
I	841,6	898,8	953,8
II	756,4	810,5	858,9
III	672,3	719,7	763,9
IV	588,1	629,1	669,1
V	505,1	539,6	573,0
c) in der Verwendungsgruppe L2a2			
I	385,1	416,5	447,8
II	316,2	341,1	366,9
III	253,6	272,9	292,5
IV	212,6	227,6	243,8
V	177,0	189,9	202,8
d) in den Verwendungsgruppen L2a1 und L2b1			
I	300,0	326,9	352,9
II	252,5	274,1	292,5
III	211,5	227,6	243,8
IV	175,8	190,9	202,8
V	127,3	137,1	145,7
e) in der Verwendungsgruppe L3			
I	237,5	242,8	257,8
II	175,8	182,3	195,3
III	165,1	169,5	179,2
IV	118,6	122,0	129,6
V	83,0	85,2	89,6
VI	58,3	60,3	65,9

Erzieherzulage					
Verwendungs- gruppe	Zulagenstufe				
	1	2	3	4	5
Euro					
L 1	495,3	543,9	627,0	708,9	790,9
L 2a	442,4	478,0	541,6	618,2	696,0
L 2b	359,4	411,1	467,2	483,4	512,7
L 3	316,2	331,2	361,5	393,8	427,3

Hochschullehrer					
Gehalts- stufe	Universitäts- (Hochschul)- assistenten § 49 GG	Universitäts- (Hochschul)- dozenten § 48a GG	außerordentliche Universitäts- professoren § 48 GG	Universitäts- professoren § 21 UOG 93 § 48 GG	ordentliche Univ.-(Hochschul)- professoren § 48 GG
	Euro				
1	2.546,8	2.679,1	3.542,9	3.979,2	4.611,0
2	2.638,2	2.759,7	3.652,5	4.173,7	4.830,2
3	2.775,7	2.973,4	3.761,2	4.391,9	5.049,4
4	2.972,3	3.481,6	3.869,7	4.611,0	5.268,6
5	3.170,0	3.680,6	3.979,2	4.830,2	5.559,9
6	3.368,8	3.879,3	4.173,7	5.049,4	5.853,2
7	3.566,6	4.079,1	4.391,9	5.268,6	6.234,7
8	3.765,3	4.278,0	4.611,0	5.559,9	6.617,2
9	3.965,2	4.477,7	4.830,2	5.853,2	6.998,6
10	4.165,1	4.676,5	5.049,4	6.234,7	7.381,2
11	4.363,9	4.876,5	5.268,6	6.617,2	-
12	4.562,7	5.075,3	5.559,9	6.998,6	-
13	4.762,5	5.284,8	5.853,2	7.381,2	-
14	4.961,4	5.533,0	6.234,7	-	-
15	5.181,7	5.809,1	6.617,2	-	-
16	5.387,9	6.086,4	-	-	-
17	-	6.293,8	-	-	-
daz	104,7	104,7	-	-	-
Daz	416,5	416,5	793,2	793,2	793,2

Richteramtswärterinnen §67 RStDG	
ohne Prüfung	2.610,1
mit Prüfung	2.679,1

Schulqualitäts- management		Zulage Leitung Bildungsregion	
Gehalts- stufe	Euro	Funktions- dauer	Euro
1	5.447,1	bis zu 5 Jahre	1.000,1
2	6.132,6	mehr als 5 Jahre	1.189,1
3	6.713,9		

Schulaufsichtsbeamte neu		
Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe	
	SI 1	SI 2
Euro		
1	6.493,6	5.447,1
2	7.097,5	6.132,6
3	7.863,6	6.713,9

Vertragsassistenten und Vertragsdozenten		
Entloh- nungs- stufe	Vertrags- assistent § 54 VBG	Vertrags- dozent § 56 VBG
	Euro	
1	2.599,4	2.811,2
2	2.681,1	3.014,2
3	2.792,9	3.495,7
4	2.984,2	3.692,2
5	3.184,1	3.889,9
6	3.381,8	4.091,0
7	3.576,2	4.285,4
8	3.777,3	4.477,7
9	3.978,1	4.677,8
10	4.165,1	4.876,5
11	4.363,9	5.074,2
12	4.562,7	5.278,2
13	4.762,5	5.524,4
14	4.960,3	5.854,3
15	5.168,7	6.231,4
16	5.357,9	6.515,1
17	5.451,4	6.608,6
18	5.734,9	6.892,2

Richter und Staatsanwälte alter Staffel			
Gehalts- stufe	Gehaltsgruppe		
	I	II	III
Euro			
1	2.743,5	-	-
2	2.813,3	-	-
3	3.091,8	-	-
4	3.371,0	-	-
5	3.650,4	-	-
6	3.933,0	-	-
7	4.213,4	-	-
8	4.472,5	4.847,4	-
9	4.677,8	4.917,3	5.193,4
10	4.944,2	5.197,7	5.263,3
11	5.212,7	5.480,3	5.615,7
12	5.480,3	5.760,9	6.249,8
13	5.747,9	6.043,4	6.953,6
14	6.019,7	6.394,8	7.235,1
15	6.300,3	6.957,8	7.516,6
16	6.582,7	7.450,0	7.797,1
17	6.793,4	7.661,7	8.009,8
daz	108,9	108,9	108,9
DAZ	437,0	437,0	437,0

Richter neuer Staffel				
Gehalts- stufe	in der Gehaltsgruppe			
	R 1a	R 1b	R 2	R 3
Euro				
1	3.956,6	3.956,6	-	-
2	4.317,7	4.317,7	-	-
3	4.861,3	4.861,3	-	-
4	5.385,8	5.385,8	6.212,1	-
5	5.910,2	6.007,9	6.605,4	8.309,7
6	6.402,2	6.559,1	7.234,0	8.768,4
7	6.807,4	6.965,4	7.862,6	9.502,3
8	7.142,7	7.299,6	8.460,0	10.515,6
9	7.260,8	7.417,8	8.677,0	10.960,6

Staatsanwälte neuer Staffel			
Gehalts- stufe	in der Gehaltsgruppe		
	St 1	St 2	St 3
Euro			
1	4.197,3	-	-
2	4.558,3	-	-
3	5.103,2	-	-
4	5.626,5	6.212,1	-
5	6.152,0	6.605,4	8.309,7
6	6.643,0	7.234,0	8.768,4
7	7.049,2	7.862,6	9.502,3
8	7.384,5	8.460,0	10.515,6
9	7.502,6	8.677,0	10.960,6

Richter am BVwG und BFG § 210 Abs. 1 RStDG	
Gehaltsstufe	Euro
1	3.956,6
2	4.317,7
3	4.861,3
4	5.548,1
5	6.258,4
6	6.887,0
7	7.384,5
8	7.753,1
9	7.876,6

ADV-Sonderverträge

Entlohnungsstufe	Bedienstetengruppen							
	1 - I	1 - II	2	3	4	5	6	7
1	5.746,8	5.203,0	3.933,0	3.120,6	2.982,0	2.760,7	2.038,5	1.924,6
2	5.855,4	5.311,7	4.159,7	3.345,2	3.187,2	2.949,8	2.216,9	2.091,3
3	5.964,0	5.420,2	4.386,4	3.570,9	3.392,5	3.138,8	2.398,6	2.271,7
4	6.072,4	5.528,7	4.613,2	3.797,6	3.598,8	3.326,9	2.581,2	2.453,3
5	6.182,0	5.637,2	4.840,0	4.023,3	3.806,2	3.516,1	2.760,7	2.635,0
6	6.290,6	5.746,8	4.953,9	4.137,2	3.909,5	3.611,7	2.851,0	2.725,2
7	6.399,2	5.855,4	4.990,3	4.173,7	3.939,4	3.640,8	2.879,9	2.748,7
8	6.507,6	5.964,0	5.026,9	4.210,2	3.968,5	3.669,7	2.909,0	2.772,5
9	6.617,2	6.072,4	5.063,3	4.246,8	3.997,5	3.699,8	2.938,0	2.796,1
10	6.725,7	6.182,0	5.099,0	4.283,4	4.027,6	3.728,9	2.967,0	2.819,8
11	6.834,2	6.290,6	5.135,4	4.319,8	4.056,5	3.757,8	2.996,0	2.843,4
12	-	-	5.171,8	4.356,5	4.085,6	3.786,9	3.025,0	2.867,1
13	-	-	5.208,6	4.392,9	4.114,5	3.816,9	3.054,0	2.890,7
14	-	-	5.245,0	4.429,4	4.144,7	3.845,9	3.083,1	2.914,3
15	-	-	5.281,6	4.465,9	4.173,7	3.874,9	3.113,0	2.938,0

Beamte der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung

Gehalt (§ 117a GehG Abs. 2)

in der Gehaltsstufe	in der Verwendungsgruppe					
	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1
1	1.790,3	1.790,3	2.008,6	2.008,6	2.008,6	2.505,0
2	1.809,7	1.849,4	2.051,5	2.051,5	2.051,5	2.627,5
3	1.835,6	1.903,2	2.103,0	2.104,1	2.104,1	2.756,3
4	1.866,6	1.912,8	2.162,2	2.165,4	2.201,9	2.892,8
5	1.903,2	1.933,4	2.227,7	2.236,3	2.285,7	3.034,8
6	1.946,2	1.965,4	2.301,9	2.316,9	2.370,5	3.185,1
7	1.994,5	2.008,6	2.383,5	2.406,0	2.464,2	3.340,9
8	2.050,4	2.063,2	2.470,5	2.503,9	2.570,6	3.505,4
9	2.112,8	2.127,7	2.566,2	2.609,1	2.687,7	3.676,2
10	2.181,5	2.183,1	2.666,1	2.724,1	2.814,4	3.854,5
11	2.256,7	2.292,2	2.773,6	2.848,8	2.953,1	4.039,3
12	2.338,4	2.392,1	2.887,4	2.980,9	3.102,4	4.231,7
13	2.425,4	2.502,7	3.007,8	3.121,6	3.263,6	4.430,6
14	2.519,9	2.625,2	3.135,7	3.270,9	3.435,5	4.583,0
15	2.620,0	2.756,3	3.270,9	3.430,2	3.620,3	
16	2.724,1	2.898,2	3.411,8	3.597,8	3.816,9	
17	2.778,9	2.971,3	3.448,4	3.640,8	3.867,5	

	in der Verwendungsgruppe					
	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1
kleine AVO	54,1	75,5	107,9	129,6	149,9	50,7
große AVO	107,9	148,9	144,6	171,6	200,6	206,1
kleine AVO	82,0	111,2	161,9	194,2	225,6	77,6
große AVO	163,0	223,3	215,8	259,0	300,0	307,6

§ 117e (1)

in der Gehaltsstufe	in der Verwendungsgruppe				
	PF 6	PF 5	PF 4	PF 3	PF 2
1	0,0	104,7	0,0	0,0	177,0
2	20,4	96,1	0,0	0,0	155,4
3	34,5	95,0	1,0	0,0	171,6
4	23,7	117,6	2,1	18,3	183,4
5	16,2	140,3	4,4	25,9	204,0
6	10,7	159,6	7,6	26,9	228,8
7	7,6	178,0	11,8	30,3	251,5
8	6,5	194,2	17,3	33,4	270,9
9	7,6	208,2	22,7	38,9	270,3
10	11,8	220,2	30,3	45,3	305,4
11	18,3	228,8	38,9	52,8	320,5
12	28,0	235,2	47,6	61,6	332,4
13	38,9	238,5	57,2	71,3	343,1
14	52,8	240,6	67,9	83,0	351,7
15	69,0	241,7	81,0	96,1	357,2
16	87,4	240,6	93,8	110,0	359,4
17	97,2	239,5	97,2	114,4	360,4

Funktionszulage (§ 117c GehG Abs. 1)

Auf Arbeitsplätzen der Verw.-gruppe	in der Funkt.-gruppe	in der Zulagenstufe		
		1	2	3
PF 1	S	1.362,8	2.600,4	4.161,9
	1b	899,9	1.499,9	2.699,7
	2	899,9	1.199,9	2.399,9
PF 2	3	825,5	1.125,4	1.499,9
	S	1.313,2	1.864,7	2.316,7
	1	797,4	1.116,8	1.356,4
	1b	159,6	717,6	1.356,4
	2	319,4	717,6	957,1
	2b	112,3	319,4	957,1
PF 3	3	159,6	319,4	638,9
	3b	112,3	319,4	638,9
	1	159,6	319,4	479,1
PF 4	1b	112,3	319,4	479,1
	2	112,3	223,3	335,5
PF 5	3	79,9	128,3	175,8
	1	72,3	103,6	152,2
PF 5	1	32,4	48,6	64,7

(1a)

in der Gehaltsstufe	in der Verwendungsgruppe				
	PF 6	PF 5	PF 4	PF 3	PF 2
1	0,0	110,0	0,0	0,0	172,6
2	40,0	82,0	0,0	0,0	148,9
3	28,0	106,9	1,0	0,0	179,2
4	19,3	129,6	3,2	24,8	184,6
5	13,1	151,0	5,4	25,9	210,5
6	8,6	169,5	8,6	28,0	234,2
7	6,5	186,6	13,1	30,3	256,8
8	6,5	201,8	18,3	34,5	276,2
9	9,7	214,8	24,8	41,0	293,5
10	15,1	224,4	32,4	47,6	309,7
11	22,7	231,9	40,0	54,1	323,8
12	32,4	237,5	49,6	63,7	335,5
13	45,3	240,6	60,3	74,4	345,4
14	60,3	241,7	71,3	86,3	352,9
15	77,6	241,7	83,0	99,3	358,2
16	97,2	239,5	97,2	114,4	360,4
17	97,2	239,5	97,2	114,4	360,4

Auslagerung von Sicherheitsaufgaben

Eine Gefahr für den Rechtsstaat?

Mitte November 2018 deckte die Tageszeitung *Der Standard* die Tätigkeit eines Rechtsextremen als Security im Parlament auf¹. Dieser war als Securitymitarbeiter befugt, sich im Medienraum bei den Journalisten aufzuhalten sowie deren Personalien und Taschen zu kontrollieren. Das heißt auch, dass der Mann die per Fernseher in den Medienraum übertragene Befragung von Auskunftspersonen mithören konnte. Vor dem Untersuchungsausschuss sagten etwa BVT-Extremismus-Referatsleiterin Sibylle G. und andere Kollegen aus dem Verfassungsschutz aus. Zuletzt ging es auch um den Einsatz von verdeckten Ermittlern im rechtsextremen Milieu.² Mit diesem Vorfall ist eine zentrale Frage der staatlichen Sicherheitsaufgaben in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gerückt: Wie weit kann, soll und darf der Staat Aufgaben an Private auslagern? Wir haben uns schon daran gewöhnt. Sicherheits- bzw. Ausweiskontrollen auf Flughäfen, bei Gerichten und in Ministerien führen weitgehend MitarbeiterInnen privater Securityfirmen durch. Der Staat ist nicht willens, Personal anzustellen, der Einfachheit halber wird externes Personal zugekauft. Damit verschwinden diese Kosten im Sachaufwand, der Personalstand wird künstlich niedrig gehalten. Private übernehmen also teilweise Aufgaben, die eigentlich der Staat leisten sollte. Qualifikation und Aufgaben staatlicher und privater Organe sind allerdings auch nicht vergleichbar. Während die Polizeiausbildung zwei Jahre beträgt, dauert der Grundausbildungskurs Security/Bewachung inklusive Zertifikat fünf



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

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

Wochen mit insgesamt 60 Stunden³. Der Lohn im Bewachungsgewerbe ist dementsprechend niedrig, der Basislohn beträgt je nach Verwendung zwischen 8,90 und 11,12 Euro pro Stunde⁴. In Österreich verzeichnet die Branche des Bewachungsgewerbes starke Zuwächse, staatliche Einrichtungen sind häufig Auftraggeber. Die Zahl der MitarbeiterInnen ist von 2010 bis 2017 von 12.561 auf 16.134 gestiegen, der Umsatz von 368 auf 551 Millionen Euro. Das sind nahezu 50 Prozent Umsatzzuwachs in sieben Jahren⁵.

Wie der Kriminalsoziologe Dr. Walter Fuchs festgestellt hat, treibt die verstärkte Einbindung des privaten Sektors in die Gewährleistung nationaler Sicherheit deren Privatisierung und Kommerzialisierung voran. Das ist beispielsweise im Hinblick auf den Schutz kritischer Infrastruktur durchaus im nicht uneigennütigen Interesse der Sicherheitsindustrie. Andererseits haben empirische Studien zur Tätigkeit privater Sicherheitsdienste im öffentlichen Raum gezeigt, dass die Polizei sogar mehr belastet wird, indem die Kontrolldichte in den bewachten Gebieten insgesamt ansteigt, mehr Störungen entdeckt und Straftaten angezeigt werden. Nicht zuletzt auf Grund äußerst beschränkter rechtlicher Kompetenzen bleibt den privaten Sicherheitsleuten sehr oft nichts anderes übrig, als die Polizei hinzuzuziehen⁶.

Die Beauftragung privater Sicherheitsfirmen kann durchaus sinnvoll sein, birgt jedoch auch Risiken. Wir müssen daher genau darauf achten, dass dies nicht zu Lasten der öffentlichen Sicherheit und der Aushöhlung des Rechtsstaates geht. ●

¹ „Der Standard“ vom 16.11.2018

² Ebda.

³ AMS – www.ausbildungskompass.at

⁴ www.kollektivvertrag.at

⁵ Verband der Sicherheitsunternehmen Österreichs, Jahrbuch Sicherheit 2018

⁶ Fuchs, Walter (2012). Sicherheit als „faszinierendes Geschäftsvehikel“?, SIAK-Journal 1/2012

MITGLIEDER **werben** MITGLIEDER

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

2-MAL GUTSCHEINE

vom Juwelier
Feichtinger im
Wert von je
100 Euro



**2-MAL
1 WOCHEN-
ENDE** für zwei
Personen im Hotel
Moselebauer im Wert
von je 500 Euro



1-MAL 1 GUTSCHEIN
vom Tourismusverband am
Klopeiner See im Wert von 250 Euro

1-MAL 1 WOCHENENDE
im Hotel Post in Illmitz im Wert
von 400 Euro

#GÖDtv



Die breite Vielfalt des Öffentlichen Dienstes – jetzt zu sehen in der neuen GÖD^{TV}-Kampagne auf www.goed.at.

**JETZT
NEU!**

Kamera läuft

GÖD^{TV} lässt die Beschäftigten selbst zu Wort kommen! In Videobotschaften fordern öffentlich Bedienstete eine faire Gehaltsanpassung. Mit Erfolg, wie der aktuelle Gehaltsabschluss zeigt.

VON ANJA-THERESE SALOMON, MSC (WU)



Die Videokampagne rund um die Gehaltsverhandlungen zeigt öffentlich Bedienstete beispielhaft aus den Bereichen Öffentlicher Baudienst, Justizwache, Gesundheit und Pflege, Bundesheer sowie Lehrerinnen und Lehrer direkt an ihrem Arbeitsplatz. Das macht unmittelbar sichtbar, mit welchem großem Einsatz die Kolleginnen und Kollegen tagtäglich ihren Beruf ausüben und Spitzenleistungen erbringen. Sie alle sind im Dienst: **„Gemeinsam jeden Tag für Österreich“**. In Videobotschaften fordern die Beschäftigten selbst zusätzlich zur Inflationsabgeltung einen deutlichen Anteil am Wirtschaftswachstum. Und der erfolgreiche Gehaltsabschluss zeigt: Sie fanden Gehör.

Weitere Informationen zur Social-Media-Kampagne „Gemeinsam jeden Tag“ sowie alle Videobotschaften auf der neuen Webseite www.goed.at unter GÖD^{TV}!





*Rund 22.000 Bedienstete
arbeiten aktuell für das
Österreichische Bundesheer,
etwa zwei Drittel davon
sind Uniformierte, zirka ein
Drittel Zivilbedienstete.*



Teil 2 unserer Serie
„Spitzenleistungen im
Öffentlichen Dienst“

Bundesheer

FÜR STAAT UND GESELLSCHAFT

Die uniformierten und zivilen Bediensteten halten das Österreichische Bundesheer am Leben und leisten Spitzenqualität. Jetzt wird es Zeit, dass die politischen Verantwortlichen Farbe bekennen.

VON VERENA BACA

Laut Wehrgesetz hat das Österreichische Bundesheer eine lange Aufgabenliste zu erfüllen, die mit der militärischen Landesverteidigung beginnt und mit der Hilfeleistung im Ausland bei Maßnahmen der Friedenssicherung noch lange nicht zu Ende ist. Wer mit Insidern spricht, die mediale Berichterstattung verfolgt oder sich in das aktuelle militärstrategische Konzept einliest, merkt schnell, dass die Erfüllung dieser Pflichten weniger den von Seiten der Regierung zur Verfügung gestellten Ressourcen zu verdanken ist als vielmehr dem besonderen Engagement der zivilen und uniformierten Bediensteten des Heeres. Sie sind es, die dessen Funktionsfähigkeit aufrechterhalten. Mag. Walter Hirsch, Vorsitzender der GÖD-Bundesheergewerkschaft, bringt es auf den Punkt: „Es funktioniert nur, weil die Bediensteten sich besonders einsetzen und überdurchschnittliche Leistungen bringen. Das machen sie, weil sie sich mit dem Staat und mit dem Heer identifizieren.“

FOTO: HARALD MINICH/HBF

ren. Für uns alle steht das Wohl des Staates und der Gesellschaft, vor allem aber das der Bürgerinnen und Bürger an erster Stelle.“

Berufsimage deutlich verbessert

Rund 22.000 Bedienstete arbeiten aktuell für das Österreichische Bundesheer. Von dem vorhandenen Personal sind etwa zwei Drittel uniformiert, etwa ein Drittel arbeitet dort als Zivilbedienstete. Während es in den letzten Jahren gelungen ist, das Image der Soldatinnen und Soldaten in der öffentlichen Wahrnehmung – auch durch den Einsatz der GÖD – wesentlich zu verbessern und den Beruf dadurch wieder attraktiver zu gestalten, wird die Arbeit der Zivilbediensteten nach wie vor nicht im erforderlichen Ausmaß geschätzt. Hirsch erklärt: „Eigentlich möchte ich das Wort ‚Umschichtungspotenzial‘, das immer wieder verwendet wird, gar nicht gebrauchen. Denn es gibt nichts zum Umschichten. Schließlich werden zum einen



Aufgaben nicht reduziert, sondern es kommen neue dazu. Zum anderen ist die Idee, dass Personal und Ressource von der Verwaltung zur Truppe wechseln soll, schädlich für das Funktionieren des Systems, hier braucht es eine vernünftige Balance.“ Denn für den reibungslosen Ablauf im Bundesheer sorgen hinter den Kulissen knapp 5000 Kolleginnen und Kollegen in Zivil, überwiegend im handwerklichen Dienst. Zu ihren Aufgabenfeldern gehören die Einberufung und Stellung der Wehrpflichtigen oder die Beschaffung und Organisation der Waffen. Sie sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Logistikzentren, die Köche, die Techniker, die für die Instandhaltung der Maschinen verantwortlich sind – und damit schlichtweg unverzichtbar. Zudem kommt in den nächsten Jahren eine große Pensionierungswelle auf das Heer zu. Im militärischen Bereich wurde unter dem letzten Bundesminister ein starker Imagewandel für das Heer eingeläutet. Die Einstiegsgehälter wurden erhöht, wodurch der Dienst an der Waffe für den Nachwuchs wieder interessant wurde. Jetzt hofft man darauf, dass dies auch im zivilen Bereich rasch möglich ist. Die Zeit drängt, es geht schließlich mit dem Wechsel der Bediensteten in die Pension auch ein über die Jahre aufgebautes Know-how verloren. Dieses Problem wird durch die Vorgabe, hier nur jede zweite oder dritte frei werdende Planstelle nachzubeseetzen, nicht gelöst.

Maschinen und Equipment

Aber es hapert nicht nur am Personal. „Die Ressourcenlage selbst könnte selbstverständlich

besser sein. Deswegen muss das Bewusstsein der politischen Verantwortungsträger für den Bedarf des Militärs und der dahinterstehenden Administration geschärft werden. Wir haben den Eindruck gewonnen, dass die Wahrnehmung da sehr eingeschränkt ist“, fordert der Vorsitzende mehr Verständnis für die militärischen Bedürfnisse ein. „Es braucht mehr, um ein Heer einsatzbereit zu halten, als nur hin und wieder einzelnes neues Gerät anzuschaffen. Es bedarf einer kontinuierlichen Erneuerung der Ausstattung, einer dauernden Anpassung an zeitgemäße Standards. Das kostet viel Geld.“

Aufgearbeitet werden müsste auch die sogenannte Mobilitätskrise im Heer. Über die Jahre mussten veraltete Geräte aus dem Betrieb genommen werden, weil sie nicht mehr mit wirtschaftlich vernünftigen Mitteln zu erhalten waren. Aufgrund des zu knapp bemessenen Budgets konnte eine Entscheidung über Nachfolgesysteme nicht rechtzeitig getroffen werden. Diese höchst unbefriedigende Situation führt auch im Tagesgeschäft für die Bediensteten zu gewaltigen Anstrengungen. So müssen zum Beispiel für Ausbildungen Fahrzeuge quer durch Österreich transportiert werden, weil sie am eigenen Standort nicht vorhanden sind – ein enormer Aufwand. Das ist ein Mangel, der zeitnah in Angriff genommen werden muss.

Doch das nötige Geld ist noch nicht vorhanden, wobei Hirsch präzisiert: „Wir haben 2018/19 zwar ein Doppelbudget, aber man kann nicht sagen, dass ein Überfluss herrscht, überhaupt nicht. Es muss streng gewirtschaftet werden, aber immer-

FOTOS: BUNDESHEER/GUENTER FILZWIESER • MARKUS ZINNER

Noch sind die Strukturen mit Leben erfüllt. Aber wenn das Heeresbudget nicht einen deutlichen Schub nach vorne bekommt, wird es eng.



hin sind die Strukturen mit Leben erfüllt. Doch in der Zukunft wird es eng werden. Tatsächlich sagen die Experten, dass, wenn das Heeresbudget nicht einen deutlichen Schub nach vorne bekommt, es nach 2020 schwierig wird. Der Politik ist dieses Problem bekannt. Ich gehe davon aus, dass man mit den nächsten Rahmenbudgets da einen guten Schritt weiter kommt!“ Die Forderung von Generalstabschef Mag. Robert Brieger, das Regelbudget des Bundesheeres in Schritten auf ein Prozent des BIP, derzeit rund vier Milliarden Euro, zu heben, unterstützt der Vorsitzende der GÖD-Bundesheergewerkschaft. „Aus unserer Sicht ist das eine berechtigte Forderung, die für das Funktionieren unseres Heeres notwendig ist.“

Verbesserungsvorschläge

Walter Hirsch hat auch eine klare Idee davon, wie man durch offensive Bewusstseinsbildung bei politischen Entscheidungsträgern und in der breiten Bevölkerung die gegenwärtige Situation des Österreichischen Bundesheeres deutlich verbessert und die gesamte Struktur flächendeckend modernisiert: „Die politischen Entscheidungsträger brauchen ein ganz klares Bild über die Leistungsfähigkeit, die Ressourcenlage, die Anzahl der Systeme, den Umfang des Personals sowie weitere wesentliche Punkte. Deshalb müssen sie möglichst in regelmäßigen Abständen informiert werden. Dies kann durch eine institutionalisierte Berichtssystematik an den Nationalrat geschehen, wie sie in der Form noch nicht vorhanden ist. Die Politik bekommt so ein deutliches Bild, wo die Stärken liegen, wo dringender Investitionsbedarf besteht und wo man viel strukturierter und mit einem kontinuierlichen, deutlich höheren Budget die Rahmenbedingungen so verbessern kann, dass man nicht nur punktuell Abhilfe schafft, sondern flächendeckend einen Modernisierungsschub einleitet, der auch für jeden Einzelnen positiv wahrnehmbar ist.“

Außerdem hält Hirsch es für wichtig, das Heer von der Dauerreform zu befreien. Es braucht, so der Gewerkschafter, eine Entscheidung, die die nächsten zehn Jahre hält, um die Stabilität wiederherzustellen und Kosten sinnvoll zu reduzieren – denn jede Organisationsänderung verbraucht Budget. Zusätzlich ist es ihm ein großes Anliegen, dass grundsätzliche Angelegenheiten der Organisation Bundesheer vom Gesetzgeber mitgetragen werden. „Derzeit ist es so, dass das nach dem Wehrgesetz eine ausschließliche Aufgabe der Bundesregierung ist. Hier sollte der Hauptausschuss des Nationalrates mit eingebunden werden“, so Hirsch.



Mag. Walter Hirsch, Vorsitzender der GÖD-Bundesheergewerkschaft:
„Wir müssen das Heer von der Dauerreform befreien!“

Gewerkschaftliche Erfolge

Wahrscheinlich lässt die Erfüllung dieser Verbesserungsvorschläge nicht lange auf sich warten, denn in den letzten zwei Jahren hat die GÖD-Bundesheergewerkschaft einiges für ihre Klientel erreicht. Sei es die Umstellung für Personen im Ausbildungsdienst in ein Dienstverhältnis als auch die Anhebung der Unteroffizierseinstiegsgehälter und der Einstiegsbezüge für die Chargen. Eine Verschlechterung bei den Unteroffiziersdienstgraden wurde verhindert, und in der neuen Dienstgradverordnung wurden die bisherigen Laufbahnerwartungen festgeschrieben. Nicht zuletzt konnte sogar eine volle Anrechnung der Zeitsoldat-Zeiten auf die Pension erreicht werden.

Außerdem wurden fast alle sogenannten „Bediensteten über Stand“ abgebaut, ein Schritt, den die GÖD-Bundesheergewerkschaft begrüßt. Entspricht er schließlich ihrer langjährigen Forderung, die Unsitte, die Organisation ohne Beachtung des vorhandenen Personals weiterzuentwickeln, zu beenden. „Wir besuchen regelmäßig die Dienststellen im Land und hören uns die Sorgen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort an. So können wir beim Dienstgeber Bewusstsein schaffen und schärfen und Fehlentwicklungen entgegensteuern.“

Denn eines ist klar: Wenn es an der einen oder anderen Stelle im Österreichischen Bundesheer hakt, dann liegt das nicht an den Bediensteten, die sich täglich für ihre Truppe einsetzen. Im Gegenteil, trotz schwieriger Bedingungen schaffen es österreichische Mannschaften, sich in internationalen Wettbewerben gegen starke Mitbewerber durchzusetzen, so geschehen zuletzt bei der Strong Europe Tank Challenge, die im vergangenen Jahr sogar gewonnen wurde. Und Walter Hirsch bestätigt: „Diese Wettbewerbe zeigen uns immer wieder, dass die Qualität unseres Personals im internationalen Vergleich deutlich überdurchschnittlich ist.“ ●



Justizverwaltung

ES WIRD ENG!

Vom Firmenbuch über das Grundbuch bis hin zu Unterhaltszahlungen: Die Justizverwaltung sorgt dafür, dass unser aller Leben funktioniert. Damit ist man im Europavergleich an der Spitze – noch. Denn ständige Einsparungen bringen die MitarbeiterInnen und damit das ganze Verwaltungssystem an seine Grenzen.

VON CORDULA PUCHWEIN

Gerhard Scheucher, Vorsitzender der GÖD-Bundesvertretung Justiz und Vorsitzender des Zentralausschusses für den Allgemeinen Verwaltungsdienst im Justizministerium, ist grundsätzlich ein geduldiger Mann. Immer engagiert und zielorientiert, was die Anliegen der gut 5000 KollegInnen – vom Diplomrechtspfleger bis zum Chauffeur – angeht. Gleichwohl ist er für seine kompromiss- und gesprächsbereite Art bekannt. Schön langsam ist aber auch die Geduld des leitenden Gewerkschafters am Ende. Ja, auch Gerhard Scheucher kann sauer werden. Und zwar so richtig. Dann nämlich, wenn er sieht, wie ein bis-

lang gut funktionierendes System nach und nach an die Wand gefahren wird. Das Problem: Seit Jahren werden in der Justizverwaltung Posten gekappt, und das nicht zu knapp. „Heuer haben wir 82 Planstellen eingespart. Nächstes Jahr werden es weitere 94 sein. Insgesamt haben wir in den letzten Jahren über 800 Planstellen eingespart“, rechnet Scheucher vor. Ein Teil der Posten ist der zunehmenden Digitalisierung zum Opfer gefallen. Das konnte man von Gewerkschaftsseite ja noch nachvollziehen. „Die EDV im Justizbereich ist im Europavergleich absolut vorbildhaft. Doch irgendwo hat auch die IT-Mania ihre Grenzen, denn letzt-



lich braucht es auch da immer noch Menschen, die die Geräte mit Daten füttern, diese in weiterer Folge auch verwalten und so das Rechtssystem in all seinen Facetten am Laufen halten. Das kann man personell nicht ewig so weiter ausreizen.“ Was dem Vorsitzenden wirklich Sorgen macht, ist, dass die Exekutive ihren Personalstand in nächster Zeit um gut 4000 Jobs aufstocken wird. „Schön für die Polizei“, so Scheucher. „Aber man muss auch weiterdenken. Wenn die Exekutive personalmäßig aufrüstet, heißt das logischerweise, dass künftig die Strafanzeigen explodieren werden. Und wer wird das in weiterer Folge abwickeln?“, fragt

FOTO: MICHAEL GRUBER / EXPA / PICTUREDESK.COM

Scheucher und sieht hier als Erstes die Kanzleien der Staatsanwaltschaften gefordert. Auch bei den Gerichten wird es dann mehr Arbeit geben. Fraglos wird es dadurch zu einem massiven Ungleichgewicht zwischen anfallender Arbeit und personellen Ressourcen kommen. „Eine Milchmädchenrechnung, dass sich das irgendwo nicht ausgehen kann. Das versteht jedes Kind.“ Deshalb sind Ansagen für weitere Einsparungen über das Jahr 2019 hinaus für Scheucher nicht nur unverständlich: „Sie sind zutiefst unfair, ja sogar unverantwortlich. Auf der einen Seite wird aufgestockt, und auf der anderen Seite wird genau bei jenem Teil, der für



„Sollte es 2020 weitere Kürzungen geben, wird es ganz sicher zu einer Konfrontation kommen.“

GERHARD SCHEUCHER



die weitere Bearbeitung, sprich alle kanzleimäßigen Dinge, zuständig ist, massiv eingespart. Man lässt jene Stellen, die dafür sorgen, dass die Entscheidungen und Urteile rausgehen, aushungern.“ Man muss kein Prophet sein, um zu wissen, dass sich die Arbeit in Kanzleien und Co. vermutlich ins Uferlose stapeln wird. Und man handelt sich damit auch gleich noch ein weiteres Problem ein. Aufgrund des stetig steigenden Arbeitsdruckes sind Jobs in der Justizverwaltung längst nicht mehr so attraktiv, wie das früher der Fall war. „Man muss es leider offen sagen. Zusehends verlassen uns Bedienstete in Richtung Privatwirtschaft. Auch damit geht uns wertvolles Know-how für immer verloren.“

Beim Personal sieht es also düster aus. Und es könnte noch schwärzer kommen, betrachtet man die demografische Entwicklung. Mit der Babyboomer-Generation drängten seinerzeit viele MitarbeiterInnen in den Justizverwaltungsbereich. Scheucher: „In den nächsten zehn Jahren werden

Gerhard Scheucher,
Vorsitzender der GÖD-
Bundesvertretung Justiz



wir durch Pensionierungen etwa ein Drittel unseres Personals verlieren. Wird hier nicht gegengesteuert, ist das für einen funktionierenden Dienstbetrieb praktisch der Tod. Personalmäßig wird es also eng.“ Und kompetente Mitarbeiter schießen auch nicht wie die Schwammerln aus dem Boden. Alleine die Ausbildung zum Diplomrechtspfleger dauert nahezu vier Jahre. Das muss man einkalkulieren, will man künftig klaffende Personallöcher vermeiden.

Summa summarum also eine nicht zufriedenstellende Situation. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geraten durch den steigenden Arbeitsdruck auch psychisch unter Druck. „Steigende Krankenzustände und Burn-out-Fälle bestätigen das“, so Scheucher. Alles Indizien dafür, dass die Sparmaßnahmen zusehends auf Kosten der Mitarbeiter und deren Gesundheit gehen. Dass MitarbeiterInnen auch am Wochenende ins Amt kommen, um der Arbeitsberge Herr zu werden, ist keine Seltenheit. Dass es dadurch immer öfter zu familiären Kontroversen, ja sogar Scheidungen kommt, ist kein Geheimnis.

Auf der anderen Seite sind auch die Bürgerinnen und Bürger direkt von dieser Situation betroffen, beim Firmenbuch beispielsweise. „Derzeit haben wir hier eine Abwicklungszeit von unter drei Tagen. Das ist weltspitze. Durch überzogene Einsparungen setzt man auch das aufs Spiel“, betont Scheucher. Ähnliches gilt für das Grundbuch. Kommt es da zu Wartezeiten, kann das brisante Konsequenzen nach sich ziehen. Dann etwa, wenn Grund-



Trotz dünner Personaldecke fordert das Ministerium 2019 weitere Einsparungen. Die Gewerkschaft schlägt Alarm.



bucheinträge auf sich warten lassen und aufgrund fehlender Sicherheiten Kredite nicht aufgenommen werden können. Scheucher: „Wenn solche Dinge schlagend werden, beeinflusst das nicht nur einzelne Schicksale, es bedroht auch die Wirtschaft im Allgemeinen.“

Apropos Schicksal: Äußerst heikel könnte es beim Umgang im außerstreitigen Bereich mit Parteien werden. Bei Verlassenschaftsverfahren mag es nicht so schlimm sein, ob ein Erbe etwas verzögert angetreten werden kann. Anders schaut es bei Unterhaltsangelegenheiten aus. Ein Beispiel: Eine Frau mit einem Kind lebt von ihrem Mann getrennt. Dieser zahlt aber die Alimente nicht. Hier braucht es schnelle Entscheidungen, denn wirtschaftliche Ausfälle könnten existenzbedrohend sein. „Trotz aller Einsparungen haben wir bisher immer versucht, diese angesprochenen Bereiche so weit wie möglich zu schonen. Nun aber sind wir am Ende“, erklärt Scheucher. „Fakt ist, dass die Politik auch 2019 weitere Einsparungen fordert. Das sind, wie bereits erwähnt, 94 Planstellen oder anders gesagt: Das sind zwei Prozent unseres ohnehin schon massiv gekürzten Personals. Nächstes Jahr werden wir durch Umschichtungen versuchen, die Situation noch irgendwie im Griff zu halten.“

Einen kleinen Lichtblick gibt es allerdings. Angekündigte Einsparungen zum Jahr 2021 wurden ausgesetzt – vorerst. Gerhard Scheucher dazu: „Sollte es 2020 doch weitere Kürzungen geben, wird es ganz sicher zur Konfrontation mit den



FOTOS: ANDI BRÜCKNER

entsprechenden Maßnahmen von unserer Seite kommen. Die Bundesregierung muss endlich begreifen, wie wichtig der gesamte Rechtsbereich für das Funktionieren des Staates ist. Und dass österreichische Staatsbürger keine Bittsteller sind, sondern der Staat für sie Service- und Dienstleister ist.“ Sein eindringlicher Schlussappell: „Wir brauchen spätestens 2020 eine massive Trendumkehr. Alleine für alle Pensionsabgänge benötigen wir dringend neues und gutes Personal. Dafür müssen wieder mehr Jugendliche ausgebildet werden. Auch dieser Bereich wurde in den letzten Jahren sehr kurzsichtig zugeschraubt. Kurzum: 2020 wird in jedem Fall die große Challenge.“ ●



Unterrichtsverwaltung

HINTER DEN KULISSEN

Sie sind sozusagen das zentrale Nervensystem des Bildungswesens: Die 8000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unterrichtsverwaltung, die an rund 600 Bundesschulen, den Pädagogischen Hochschulen und Bundesschülerheimen, im Ministerium und den neuen Bildungsdirektionen in unterschiedlichsten Aufgabenfeldern dafür sorgen, dass alles richtig und reibungslos läuft.

VON CARINA WURZ

Ob Schulwart oder Mitarbeiterin im Sekretariat, ob Schulaufsichtsbeamter im Ministerium oder Qualitätsmanager in den neuen Bildungsdirektionen, ob Schularzt oder Schulpsychologin: Sie alle erfüllen den zugegeben etwas sperrigen Begriff „Unterrichtsverwaltung“ mit Leben – und sind mit immer mehr Anforderungen in der täglichen Praxis konfrontiert.

Der Druck wächst: Personalausstattungs-schlüssel aus dem letzten Jahrhundert

„Der Personalausstattungs-schlüssel, nach dem beispielsweise die Sekretariate besetzt werden, stammt aus dem Jahr 1977. Das sind über 40 Jahre! Und jeder weiß, dass sich die Anforderungen in dieser Zeit drastisch verändert haben“, weist Johann Pauxberger, Vorsitzender der GÖD-Bundesvertretung Unterrichtsverwaltung, auf ein zentrales Problemfeld seines Bereichs hin: Planstellen und aktuelle Anforderungen stimmen nicht zusammen. In den vergangenen Jahren wurde überall Personal abgebaut, während die Aufgaben gleich geblieben oder sogar mehr geworden sind. Das gelte auch für die Ministerium und die Landesschulräte, die derzeit gerade in Bildungsdirektionen umgewandelt und als solche per 1. 1. 2019 ihren Dienst aufnehmen werden. „Es ist kein Wunder, dass etwa Burn-out-Fälle immer mehr

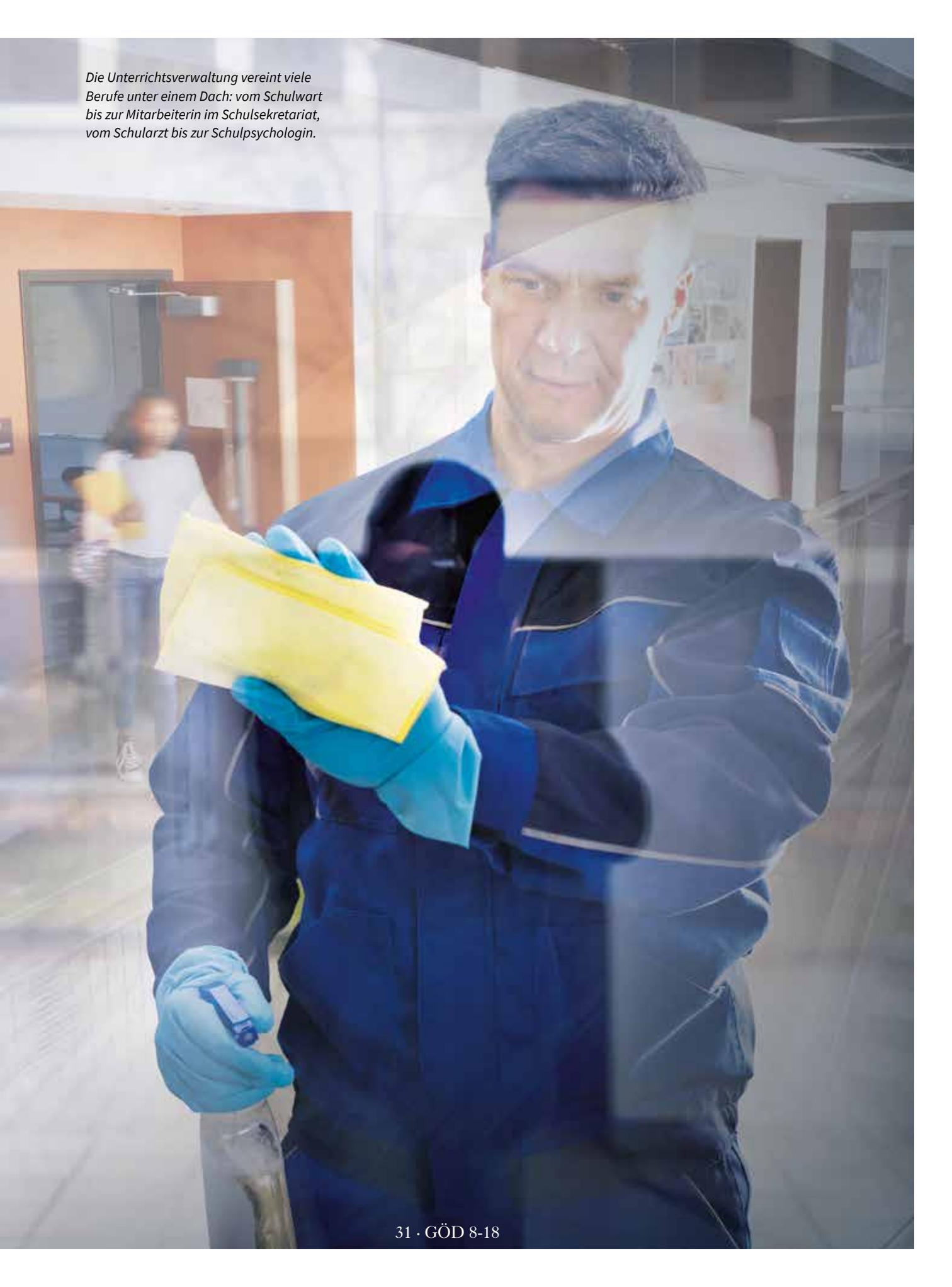
werden. Wir arbeiten unter enormem Druck“, so Pauxberger. Gerade in Belastungs- und Krisensituationen fehlen die Ressourcen, um zusätzliche Anforderungen unterzubringen. Kommen dann noch Krankenstände dazu, tritt ein Domino-Effekt ein. „Gerade in kleinen Einheiten können Krankenstände kaum abgedeckt werden. Da brechen Mitarbeiter und das System im Extremfall zusammen“, befürchtet er.

Wanted: Planstellen in der Unterrichtsverwaltung

Was sind aber die Anforderungen, die den Druck derart erhöhen? „Ein großes Thema ist die Schulautonomie. Wachsender Spielraum für die Schulen macht die Verwaltung deutlich komplexer“, erklärt der Gewerkschafter. Denn um die Qualität trotz dezentraler Strukturen zu sichern, ist eine Vielzahl an Evaluierungen nötig. „Diese Evaluierungen sind wichtig. Doch jemand muss diese zusätzliche Arbeit auch machen. Dafür gab es aber nie zusätzliches Personal“, so Pauxberger. Auch der Einsatz von IT-Lösungen erweitert das Anforderungsprofil an die Verwaltung auf allen Ebenen, selbst wenn diese das Arbeitstempo erhöhen und einzelne Aufgaben erleichtern können. „Natürlich erleichtert die IT einiges im Bereich der Verwaltung. Aber man darf nicht vergessen, dass alle neuen, nützlichen

FOTOS: ANDREYPOPOV, MONKEYBUSINESSIMAGES/ISTOCK/GETTY IMAGES (MONTAGE)

Die Unterrichtsverwaltung vereint viele Berufe unter einem Dach: vom Schulfachlehrer bis zur Mitarbeiterin im Schulsekretariat, vom Schularzt bis zur Schulpsychologin.





Programme auch genutzt, gewartet, bearbeitet werden müssen – also Ressourcen benötigen. Gibt es beispielsweise ein digitales Raumprogramm, dann muss es auch jemand befüllen. Außerdem werden durch einfache technische Lösungen die Leistungen, die wir innerhalb der Verwaltung selbst erledigen können, immer mehr“, betont Pauxberger. Mit den Planstellen verhält es sich aber umgekehrt: Die werden immer weniger. Die Gewerkschaft fordert längst eine Planstellenwahrheit – vor allem in jenen Bereichen, wo man den Aufwand über vorgelagerte Vereine, Leihpersonal oder Fremdfirmen deckt, anstatt das eigene Personal aufzustocken.

Schulwarte und Reinigung: Druck an der Basis groß

Besonders deutlich wird das Problem fehlender Planstellen direkt an der Basis: Reinigungskräfte werden an den Schulen nicht mehr nachbesetzt, sondern durch Fremdpersonal und externe Firmen ersetzt. Gewerkschafter vor Ort beklagen mangelnde Flexibilität, häufig wechselnde Ansprechpartner und teilweise schwierige Kommunikation mit den externen Kräften. „Unsere Schulwarte haben praktisch immer weniger Personalzugriff und müssen selbst immer mehr Aufgaben übernehmen. Denn die Fremdfirmen sind nur für die vereinbarten Leistungen im Haus zuständig und nicht etwa, wenn zwischendurch einmal ein Malheur passiert“, kennt Pauxberger die Probleme aus der Praxis. Abgesehen davon sind auch bei den Schulwarten die Ausstattungsschlüssel nicht an die aktuellen Erfordernisse angepasst. Die geforderte Reinigungsleistung pro Arbeitskraft hat sich mittlerweile verdoppelt: Eine tatsächliche Reinigungsleistung von 1600 Quadratmetern soll eine Reinigungskraft heute bewältigen. „Da muss auch an der Sorgfalt gespart werden, Zusatzleistungen sind nicht drinnen. Darunter leiden auch Klima und Außenwirkung unserer Schulen“, so Johann Pauxberger. Schulwartstellen nachzubeseetzen werde außerdem immer schwieriger. Die Jobs sind zwar sicher und oft wohnortnahe, aber die Anforderungen hoch, die Bezahlung niedrig, die Rahmenbedingungen herausfordernd.

„Wir fordern daher einerseits zumindest jeweils eine angestellte Reinigungskraft pro Organisationseinheit, um die nötige Flexibilität zu gewährleisten, und eine Lösung für Vertretungen bei Langzeitkrankständen. Und wir wünschen uns generell die Rückkehr zur Eigenreinigung“, erklärt Pauxberger.

Schulpsychologen: Verein statt zusätzlicher Planstellen

Auch die Situation bei den SchulpsychologInnen beurteilt Pauxberger kritisch: „Als der Bedarf an schulpsychologischen Leistungen stieg, wurden keine zusätzlichen Planstellen vorgesehen, sondern die Psychologen werden über einen eigens vom Bundesministerium geschaffenen Verein beschäftigt. Dadurch wird alles komplizierter und teurer. Keiner der zuständigen Minister konnte mir bis jetzt eine Antwort auf die Frage liefern, warum die Psychologen nicht direkt angestellt werden.“ Im Gegenteil: Zusätzlich zu den rund 50 SchulpsychologInnen sind mittlerweile auch rund 180 SchulsozialarbeiterInnen über den Verein ÖZPGS (Österreichisches Zentrum für psychologische Gesundheitsförde-

FOTOS: HALFPPOINT, KASTO80/ISTOCK/GETTY IMAGES



„Es ist kein Wunder, dass etwa
Burn-out-Fälle immer mehr werden.
Wir arbeiten unter enormem Druck.“

JOHANN PAUXBERGER

rung im Schulbereich) beschäftigt. „Das ist ausschließlich Budgetkosmetik, die Lösungen sparen keinen Euro und sorgen nur für Unklarheit“, macht Pauxberger deutlich.

Bitte warten: Reform der Pädagogischen Hochschulen samt Planstellen auf Eis

Den Pädagogischen Hochschulen wiederum fehlen Akademiker-Planstellen. Im Zuge der geplanten Reform und Zusammenführung der „Pädaks“ wurden die zwar geschaffen, in der Praxis gibt es sie aber nach wie vor nicht: „Die benötigten Planstellen hätten im Rahmen von „Shared Service Center“-Stellen entstehen sollen. Da die Reform aber auf Eis liegt und vermutlich nicht in der Form kommen wird, wäre es mehr als vernünftig, die

Statt nachzubeseetzen wird im Bereich Unterrichtsverwaltung immer mehr Arbeit ausgelagert. Das ist teurer und macht die Arbeit komplizierter.

vorgesehenen Stellen den einzelnen Pädagogischen Hochschulen zuzuweisen“, so der Vorschlag des Gewerkschafters.

Unsicherheit und Veränderungen am laufenden Band

Das Bildungssystem ist laufend Veränderungen unterworfen. Aktuell fordert die letzte Bildungsreform die Verwaltung in besonderem Maß: Mit der Entscheidung, die Landesschulräte in Bildungsdirektionen umzuwandeln und damit die erste „Hybrid-Behörde“ mit geteilter Zuständigkeit von Bund und Ländern zu schaffen, entstand intern zunächst vor allem eines: Unsicherheit. „Natürlich stellen alle Ebenen jetzt Ansprüche – zum Teil auf dem Rücken langjähriger Mitarbeiter. Gerade was die Leitungspositionen betrifft, besteht die Sorge, aufgrund der Zusammenlegung hier nicht berücksichtigt zu werden“, weiß Pauxberger.

Aber nicht nur diese Frage sorgt für Verunsicherung: Mit dem Wandel von der Schulaufsicht zu Schulqualitätsmanagement entstehen ganz neue Anforderungsprofile und Aufgaben für die Mitarbeiter. Die Gewerkschaft fordert hier entsprechende Begleitung und Weiterbildung. Denn mit der Veränderung von Strukturen und Organisationseinheiten haben Pauxberger und sein Team Erfahrung: Die letzte große Änderung war die Zusammenführung von Bildungs- und Wissenschaftsministerium, die immer noch spürbar für die Kollegen in der Behörde ist: „Kompetenzüberschneidungen und die Frage von Zuständigkeiten haben es anfangs schwierig gemacht. Auch wechselnde Aufgabengebiete durch Zusammenführung und Auflösung von Organisationseinheiten haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter natürlich belastet.“

Johann Pauxberger wünscht sich letztlich Verständnis für die gestiegenen Anforderungen und Belastungen sowie ein Ende der Einsparungspolitik auf dem Rücken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch und vor allem im Sinne der Qualität des Bildungswesens. Denn wenn das zentrale Nervensystem erst einmal zusammenbricht, ist es zu spät. ●



AKTUELL

2. DIENSTRECHTS- NOVELLE 2018

Zum Redaktionsschluss gibt es „nur“ eine Regierungsvorlage, aber noch keinen Nationalratsbeschluss. Deshalb sind Änderungen noch möglich. Im Folgenden werden wir die wichtigsten Inhalte der Regierungsvorlage darstellen, die im Dezember 2018 im Parlament beschlossen werden soll.

VON DIPL.-PÄD. DANIELA EYSN, MA, UND MAG. DR. ECKEHARD QUIN

Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für die Inanspruchnahme der „Korridorpension“

BeamtInnen können eine „Korridorpension“ in Anspruch nehmen, wenn sie zwei Bedingungen erfüllen: Sie müssen mindestens 62 Jahre alt sein und über eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von mindestens 40 Jahren verfügen. Letzteres wird von Müttern oft nicht erreicht, da Kindererziehungszeiten nur in bestimmten Fällen (z. B. bei einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz – MSchG) zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit zählen. Zeiten sogenannter „Anschlusskarenzurlaube“ zählen hingegen nicht dazu.

Um diese Härte abzumildern, wird die erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit um Zeiten der Kindererziehung, die nicht ruhegenussfähig sind, verringert – jedoch um höchstens sechs Monate pro Kind. Sich überlagernde Zeiten der Kindererziehung zählen für jedes Kind gesondert. Kindererziehungszeit ist die Zeit der tatsächlichen und überwiegenden Erziehung eines Kindes (Wahlkindes, Pflegekindes) im Inland im Zeitraum

bis zum 4. Geburtstag des Kindes (bei Mehrlingsgeburten bis zum 5. Geburtstag).

Konkretes Beispiel einer Beamtin mit drei Kindern:

- erstes Kind, geboren März 1991, 24 Monate im Beschäftigungsverbot und in einer Karenz nach dem MSchG (März 1991 bis Februar 1993), danach ein Jahr „Anschlusskarenzurlaub“ (März 1993 bis Februar 1994), anschließend Dienstantritt
- Zwillinge, geboren November 1994, 24 Monate im Beschäftigungsverbot und in einer Karenz nach dem MSchG (November 1994 bis Oktober 1996), danach zehn Monate „Anschlusskarenzurlaub“ (November 1996 bis August 1997), anschließend Dienstantritt

Die Kindererziehungszeit für das erste Kind von März 1991 bis Februar 1995 beträgt 48 Monate. Davon zählen bereits 36 Monate zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, nämlich die Zeiten im Beschäftigungsverbot und in Karenz nach dem MSchG von März 1991 bis Februar 1993 und von November 1994 bis Februar 1995 sowie die Dienstzeit nach Wiederantritt des Dienstes von März 1994 bis Oktober 1994. Für das erste Kind verringert sich

FOTO: MAZIRAMA/ISTOCK/GETTY IMAGES

die für den Antritt der Korridor pension erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit um das Höchstausmaß von sechs Monaten.

Die Kindererziehungszeit für die Zwillinge von November 1994 bis Oktober 1999 beträgt 60 Monate. Davon zählen bereits 50 Monate zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, nämlich die Zeiten im Beschäftigungsverbot und in Karenz nach dem MSchG von November 1994 bis Oktober 1996 und die Dienstzeit nach Wiederantritt des Dienstes von September 1997 bis Oktober 1999.

Für die Zwillinge verringert sich die für den Antritt der Korridor pension erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit um zehn Monate. Insgesamt verringert sich die erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit in diesem Fall um 16 Monate. Für die Inanspruchnahme der Korridor pension ab Vollendung des 62. Lebensjahres reicht daher dieser Kollegin eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 38 Jahren und acht Monaten.



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

Wiedereingliederungsteilzeit für BeamtInnen

Nachdem in der letzten Dienstrechts-Novelle die Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete eingeführt wurde, wird nun für BeamtInnen die Möglichkeit geschaffen, nach einer mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Dienstverhinderung wegen Unfalls oder Krankheit eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes (Wiedereingliederungsteilzeit) in Anspruch zu nehmen. Um die Wiedereingliederungsteilzeit auch für beamtete Lehrper-

sonen zu ermöglichen, wird bei diesen auf eine Bandbreite der Herabsetzung zwischen 45 und 55 Prozent der Lehrverpflichtung bzw. der Jahresnorm abgestellt.

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Sofern die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit gegeben ist, kann einmalig eine Verlängerung für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten erfolgen.

Die Wiedereingliederungsteilzeit kann nicht nur im direkten Anschluss an den mindestens sechswöchigen Krankenstand, sondern spätestens einen Monat nach dem Ende der Dienstverhinderung angetreten werden.

Voraussetzung für die Gewährung der Wiedereingliederungsteilzeit sowie einer allfälligen Verlängerung der Wiedereingliederungsteilzeit ist, dass sich die Person auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung unterzieht, um der Dienstbehörde die Feststellung der Dienstfähigkeit und der medizinischen Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit zu ermöglichen. Im Regelfall wird der Vertrauensarzt der Dienstbehörde (Allgemeinmediziner) heranzuziehen sein.

Personen, die die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen, gelten dienstrechtlich als dienstfähig (beispielsweise können sie also auch Erholungsurlaub konsumieren).

BeamtInnen kann eine vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit gewährt werden, wenn die medizinische Zweckmäßigkeit der Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr gegeben ist.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit bedarf der Mitwirkung des zuständigen Personalvertretungsorgans (§ 9 Abs. 1 PVG).

„Die Interessen und Bedürfnisse unserer Kolleginnen und Kollegen stehen für uns im Mittelpunkt der Verhandlungen mit dem Dienstgeber.“

DANIELA EYSN

„Gewerkschaftlicher Einsatz zahlt sich aus.
Gemeinsam haben wir wieder viel für die
Kolleginnen und Kollegen erreicht.“

ECKEHARD QUIN

Während der Wiedereingliederungsteilzeit erhalten BeamtInnen jenen Bezug, der ihnen während des Krankenstandes zustehen würde, mindestens jedoch den, der dem tatsächlichen Beschäftigungsausmaß entspricht.

Die dienstrechtlichen Bestimmungen über die Wiedereingliederungsteilzeit werden zunächst befristet bis 31. Dezember 2020 in Kraft gesetzt.

Abgeltungsmöglichkeit für vorübergehende höherwertig verwendete Vertragsbedienstete

Im Gegensatz zum Besoldungsrecht für BeamtInnen enthält das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) keine Regelungen über die Abgeltung von vorübergehenden höherwertigen Verwendungen. Nunmehr wird gesetzlich der Anspruch auf ein höheres Monatsentgelt einschließlich der höheren Funktionszulage bzw. des höheren fixen Monatsentgelts festgeschrieben, wenn die vorübergehende Verwendung einen Zeitraum von sechs Monaten überschreitet. Ist das der Fall, stehen das höhere Monatsentgelt und gegebenenfalls die höhere Funktionszulage bzw. das höhere fixe Monatsentgelt von Beginn der Höherverwendung an zu.

Entsprechend der herrschenden Einstufungsjudikatur kommt es für den Anspruch auf das Monatsentgelt nicht darauf an, ob Vertragsbedienstete die im Beamtendienstrechtsgesetz genannten Ausbildungserfordernisse für die entsprechenden Verwendungsgruppen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes erfüllen. Üben sie die auf dem höherwertigen Arbeitsplatz geforderten Tätigkeiten über den geforderten Zeitraum tatsächlich im vollen Umfang aus, steht das Monatsentgelt der höheren Entlohnungsgruppe zu. Bei der Ermittlung der Entlohnungsstufe ist jedoch ein allfälliger Vorbildungsausgleich zu berücksichtigen. Ebenso gebührt die für den höherwertigen Arbeitsplatz vorgesehene Funktionszulage anstelle der für den bisherigen Arbeitsplatz zustehenden. Wenn für den höherwertigen Arbeitsplatz ein fixes Monatsentgelt vorgesehen ist, wird dieses ausbezahlt.

Eigene Regelungen gelten, wenn sich Vertragsbedienstete noch in der Ausbildungsphase befinden. Allerdings sollten diese Personen ohnehin nur ausnahmsweise zu höherwertigen Vertretungstätigkeiten herangezogen werden.

Weitere wichtige Punkte

Wenn das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten endet und zeitnah die Inanspruchnahme einer Pension beabsichtigt ist oder eine solche bereits bezogen wird, sind Vertragsbedienstete ab 1. Jänner 2019 verpflichtet, die beabsichtigte Inanspruchnahme bzw. den Bezug einer Pensionsleistung bekannt zu geben.

Derzeit endet ein Karenzurlaub von BeamtInnen spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem sie ihr 64. Lebensjahr vollenden. Diese Regelung wird ersatzlos gestrichen.

Die Regelungen betreffend Telearbeit werden um die anlassfallbezogene, nicht regelmäßige Verrichtung von dienstlichen Arbeiten außerhalb der Dienststelle mit Zustimmung der Betroffenen ergänzt.

Im Rahmen des Bildungsreformgesetzes 2017 („Autonomiepaket“) wurde auch eine Neustrukturierung der Schulaufsicht beschlossen, die mit der Schaffung der Bildungsdirektionen anstelle der Landes- und Stadtschulräte bzw. des Stadtschulrats für Wien mit 1. Jänner 2019 in Kraft

tritt. Die umfangreichen dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen für die neue Schulaufsicht sind Teil dieser Dienstrechttsnovelle.

„AntragsbeamtInnen“ sind Personen, die dienstrechtlich als BeamtInnen, besoldungs- und sozialversicherungsrechtlich hingegen als Vertragsbedienstete gelten. Nun wird gesetzlich klargestellt, dass diesen Personen auch eine Abfertigung zusteht, was höchstgerichtlich bereits entschieden ist.



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



Bares Geld für unsere Familien

LANGJÄHRIGE FORDERUNG ERFÜLLT!

Ab 1. Jänner 2019 bringt der Familienbonus Plus Steuererleichterungen für unsere Familien mit Kindern.

Mit dem Familienbonus Plus wird eine langjährige Forderung der GÖD-Frauen mit unserer Vorsitzenden Monika Gabriel umgesetzt: eine Steuerentlastung für Familien/Eltern mit Kindern von bis zu 1.500 Euro pro Jahr und Kind ab 1.1.2019. Wichtig ist, dass sich dabei nicht die Steuerbemessungsgrundlage, sondern direkt die Einkommensteuer- bzw. Lohnsteuer reduziert.

Unter Familienpolitik verstehe ich die Gesamtheit der Maßnahmen, mit denen der Staat regelnd und gestaltend die Rahmenbedingungen für Familien

beeinflusst. Überwiegend handelt es sich dabei um Verbesserungen der Rahmenbedingungen und Unterstützungen für Familien, sodass von Familienförderung gesprochen werden kann. Unter diese Kategorie fällt jetzt auch der Familienbonus Plus, wobei der Gesamtbetrag von 1.500 Euro im Jahr ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von zirka 1.700 Euro wirksam wird.

Der Staat muss unterstützen und fördern

Als Bereichsleiterin Familie in der GÖD begrüße ich die Initiative, Eltern steuerlich zu entlasten.

„Das Erste, das der Mensch im Leben vorfindet, das Letzte, wonach er die Hand ausstreckt, das Kostbarste, was er im Leben besitzt, ist die Familie.“

ADOLPH KOLPING

Die Bedürfnisse von Familien in einer pluralistischen Gesellschaft sind genauso unterschiedlich wie ihre Erwartungen an Unterstützung durch den Staat. Es ist daher die Aufgabe des Staates, mit verschiedenen Instrumenten und Maßnahmen rechtliche, soziale und ökonomische Rahmenbedingungen zu gestalten, die das Familienleben unterstützen und fördern. Hier sind alle Formen von Familie gemeint, wo Menschen zusammenleben und gemeinsam den Alltag gestalten. Familien zeichnen sich meiner Meinung nach weiter dadurch aus, dass Eltern für ihre Kinder voll verantwortlich und aus meiner Sicht erziehungsverpflichtet sind. (Weitere interessante Aspekte zu dieser wichtigen Thematik finden sich auf der Homepage des Österreichischen Instituts für Familienforschung www.oif.ac.at.)

Konkrete Bedeutung des Familienbonus Plus für unsere Familien mit Kindern:

Der Anspruch auf Familienbonus besteht für jedes Kind im Inland, für das Familienbeihilfe bezogen wird, in Höhe von jährlich 1.500 Euro bis zum 18. Geburtstag, danach in Höhe von jährlich 500 Euro. Da es sich beim Familienbonus um eine Steuerreduktion handelt, wirkt sich der Bonus nicht aus, wenn der Elternteil weniger verdient, dass keine Einkommen- bzw. Lohnsteuer anfällt. Eine Ausnahme gilt für gering verdienende AlleinverdienerInnen bzw. AlleinerzieherInnen. Bei diesen kommt der Kindermehrbetrag pro Kind von 250 Euro zum Tragen, falls die Einkommensteuer vor Berücksichtigung aller zustehenden Absetzbeträge unter 250 Euro beträgt.

Welche Aufteilungsmöglichkeiten gibt es?

Bei (Ehe)Partnern kann der Familienbonus Plus aufgeteilt werden. Das heißt, eine Person kann entweder den vollen Bonus in Höhe von 1.500 Euro (bzw. 500 Euro) für das jeweilige Kind beziehen, oder der Betrag wird stattdessen zwischen den (Ehe)Partnern aufgeteilt (750/750 bzw.

250/250). Der Familienbonus Plus steht auch für Kinder von getrennt lebenden Eltern zu. In diesem Fall können ihn die Familienbeihilfeberechtigten und die Person, die für das Kind Unterhalt zahlt, in Anspruch nehmen. Auch hier kann eine Aufteilung erfolgen. Ein/e Unterhaltsverpflichtete/r kann den Familienbonus Plus nur für die Anzahl

der Monate beanspruchen, für die er/sie den Kindesunterhalt voll zahlt und ihm/ihr ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht. Wird der Unterhalt während des Jahres zur Gänze bezahlt, steht auch der Familienbonus Plus zur Gänze zu. Wird kein Unterhalt bezahlt, steht dem Unterhaltszahler bzw. der Unterhaltszahlerin auch kein Familienbonus Plus zu. Der andere Elternteil kann in diesem Fall den vollen Bonus in Höhe von 1.500 Euro (bzw. 500 Euro) beanspruchen.

Verbesserungen der Unterstützungsmaßnahmen für Familien in allen Formen mit berufstätigen Eltern sind ein wichtiges gesellschaftspolitisches Anliegen von uns allen, für das wir uns auch weiterhin mit aller Kraft einsetzen werden. ●



Mag. Ursula Hafner
GÖD-Bereichsleiterin
Familie

FOTO: DEKLOFENAK/ISTOCK/GETTY IMAGES

Information

- Brutto-Netto-Rechner auf www.bmf.gv.at > *Berechnungsprogramme*: zeigt die Steuerersparnis im Rahmen des Familienbonus Plus beziehungsweise des Kindermehrbetrages.
- Der Antrag kann ab Dezember 2018 entweder über den Dienstgeber oder die personalführende Stelle oder im Rahmen der Einkommensteuererklärung bzw. ArbeitnehmerInnenveranlagung 2019 gestellt werden (Quelle: www.bmf.gv.at; hier finden Sie auch noch weitere Informationen).

„ÖFFENTLICHER DIENST IST

Bundesministerin Dr.ⁱⁿ Juliane Bogner-Strauß im Gespräch mit GÖD-aktuell über den Familienbonus Plus, sich verändernde Rollenbilder und die Steuerungsmöglichkeiten der Politik.

VON DR. MICHAELA BAUMGARTNER

Frau Bundesministerin, mit dem „Familienbonus Plus“ wurde eine langjährige Forderung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst erfüllt. Was bringt die neue Regelung?

Über 950.000 Familien mit 1,6 Millionen Kindern profitieren vom Familienbonus Plus. Denn damit sinkt die Steuerlast um bis zu 1.500 Euro pro Kind und Jahr. Familien mit einem Kind und einem Bruttoeinkommen bis zu 1.700 Euro zahlen künftig keine Lohnsteuer mehr. Bereits ab einem Einkommen in dieser Höhe kann man den Steuerbonus voll ausschöpfen. Der Familienbonus Plus ersetzt ab 2019 die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kinderbetreuungskosten und den Kinderfreibetrag. Da er unmittelbar die Steuer und nicht nur die Steuerbemessungsgrundlage vermindert, hat er eine höhere Entlastungswirkung. Eltern erhalten den Familienbonus, so lange für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird. Nach dem 18. Geburtstag des Kindes steht ein reduzierter Familienbonus Plus in der Höhe von 500 Euro jährlich zu.

Der Familienbonus bedeutet nicht nur mehr Geld im Familienbürsel, sondern ist auch als politisches Signal zu interpretieren. Was sind für Sie persönlich dabei die wichtigsten Zielsetzungen?

Erwerbstätige Eltern leisten mit Kindererziehung und Beruf einen doppelten Beitrag in unserer Gesellschaft. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, diese Gruppe zu entlasten. Aber nicht mit neuen staatlichen Sozialleistungen, sondern indem der Staat ihnen weniger von ihrem hart verdienten Geld wegnimmt. Jene, die arbeiten, sollen wieder mehr zum Leben haben.



Profitieren einkommensschwache Familien, also Familien, die wenig oder keine Steuern zahlen, auch davon?

Gerade Familien mit kleinen und mittleren Einkommen profitieren am meisten: Liegt das Einkommen zwischen 1.070 und 1.570 Euro, ist der Entlastungseffekt verhältnismäßig am größten. Alleinverdienerinnen und Alleinverdiener sowie Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher werden mit mindestens 250 Euro pro Jahr von den neuen Regelungen profitieren.

VORBILD“

Struktur und Rolle der Familie haben sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert.

Was betrachten Sie als die zentralen Aufgaben der Familie heute?

Die zentralen Aufgaben der Familie haben sich nicht geändert: Füreinander da sein, den Kindern Werte wie soziales Miteinander, Respekt, Toleranz und Aufmerksamkeit mitgeben. Aber die traditionellen Rollenbilder brechen langsam auf. Gelebte Partnerschaftlichkeit ist wichtig, immer mehr Väter wollen Zeit mit ihren Kindern verbringen. Gleichzeitig sind Frauen sehr gut ausgebildet, oft besser als die Männer. Viele Mütter entscheiden sich dafür, rasch wieder in den Beruf zurückzukehren. Dennoch müssen wir noch mehr Bewusstsein dafür schaffen, dass Kindererziehung Elternarbeit ist – Mütter und Väter sind hier gleichermaßen gefordert.

Wie kann die Politik sie dabei unterstützen?

Die Politik kann mit Geld- und Sachleistungen unterstützen: Daher werden ganze zehn Prozent des Bundesbudgets in Leistungen wie Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Schulbücher und Schülerfreifahrt investiert.

Und die Politik muss die Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen: Bund und Länder werden auch in Zukunft in den Ausbau der Kinderbetreuung investieren – und zwar mit 180 Millionen Euro pro Jahr sogar mehr als bisher. Der Fokus wird in den kommenden Jahren auf der Schaffung von Plätzen für unter Dreijährige liegen. Mir sind außerdem längere und vor allem flexiblere Öffnungszeiten wichtig. Als Alternative und Ergänzung zu elementaren Bildungseinrichtungen sollen Tageseltern gestärkt werden.

Bilderbuchfamilien gibt es heute nur mehr selten, da klaffen Wunschbild und Realität immer stärker auseinander. Wie sieht die typische Familie in Österreich heute aus?

Familien sind geprägt durch die gegenseitige Verantwortung der Generationen und der Partner zueinander. Familie steht für Kinder, für soziale Sicher-

„Erwerbstätige Eltern leisten mit Kindererziehung und Beruf einen doppelten Beitrag in unserer Gesellschaft. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, diese Gruppe zu entlasten.“

heit und für eine wertorientierte Erziehung unserer Jugend. Familien sind dort, wo Kinder leben.

Welche Schwerpunkte werden Sie im nächsten Jahr umsetzen?

Eine echte Entlastung für Familien – die erreichen wir mit dem Familienbonus Plus. Eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dafür sorgen wir mit dem weiteren Ausbau der Kinderbetreuung und flexibleren Öffnungszeiten. Eine höhere Väterbeteiligung – hier ist durchaus noch Luft nach oben. Das Kinderbetreuungsgeld-Konto bietet die nötige Flexibilität, und auch der Familienzeitbonus fördert eine partnerschaftliche Aufteilung. Wie das Angebot genutzt wird, evaluieren wir gerade. Danach werden wir uns ansehen, wie man die Väterbeteiligung weiter erhöhen kann.

Sie haben sowohl als assoziierte Professorin am Institut für Biochemie an der TU Graz als auch jetzt in Ihrer Funktion als Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend im Bundeskanzleramt vielfältige Erfahrungen mit dem Öffentlichen Dienst und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht. Wird der Einsatz genug gewürdigt?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst leisten großartige Arbeit. Der Öffentliche Dienst ist Vorbild in vielen Dingen: Als Frauenministerin freue ich mich, dass der Gender Pay Gap vergleichsweise niedrig ist. Der aktuelle Einkommensbericht zeigt eine kontinuierliche Reduktion des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: Dieses ist im Öffentlichen Dienst von 11,9 Prozent im Vorjahr auf 11,0 Prozent zurückgegangen.

Wir danken für das Gespräch.

FOTO: BKA/JHANS HOFER



DER UMLAUFBESCHLUSS

Die vom Gesetz geforderte Stimmeneinhelligkeit liegt nicht vor, wenn sich einer der Mandatare¹ der Stimme enthält. Dann muss der Beschluss in einer Ausschusssitzung gefasst werden.

Die Personalvertretungsorgane, die nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG)² durch eine demokratische Wahl von den Bediensteten gewählt werden, sind Kollegialorgane. Somit müssen die Entscheidungen grundsätzlich im Rahmen einer im Gremium stattfindenden Abstimmung beschlossen werden. Nähere Regelungen dazu, wo und wie Beschlüsse gefasst werden können, finden sich sowohl im PVG als auch in der Personalvertretungs-Geschäftsordnung (PVGO).³ Wie bereits in der Ausgabe 7/2018 des GÖD-Magazins⁴ dargestellt, ist die Personalvertretung (PV) zwar in ihren Entscheidungen autonom, das Handeln der PV kann jedoch durch die Personalvertretungs-Aufsichtsbehörde (PVAB)⁵ überprüft werden. Diese ist für den gesamten Bundesdienst beim Bundeskanzleramt eingerichtet und besteht aus drei Richtern sowie aus je einem Bundesbediensteten als Vertreter des Dienstgebers und des Dienstneh-

mers. Sie hat als erste und oberste Instanz von Amts wegen oder auf Antrag desjenigen zu entscheiden, der behauptet, durch eine gesetzwidrige Geschäftsführung der PV in seinen Rechten verletzt worden zu sein.⁶ Die PVAB ist legitimiert, Beschlüsse der PV aufzuheben, nicht jedoch gesetzwidrige Beschlüsse durch gesetzeskonforme Beschlüsse zu ersetzen. Das PVG ist etwas über 50 Jahre alt, die Bestimmung, welche die Möglichkeit der Fassung eines sogenannten „Umlaufbeschlusses“ ermöglicht, wurde jedoch erst 2014 eingefügt.⁷ Den Gesetzesmaterialien⁸ zu § 22 Abs. 9 PVG ist zu entnehmen, dass die Einführung dieser Art der Beschlussfassung damit begründet wurde, dass sich diese Möglichkeit bei etlichen Kommissionen, wie den Disziplarkommissionen, in der Praxis bewährt hat und zu schnelleren Verfahren mit einer Zeit- und Kostenersparnis führt, weil es durch die Nichtanberaumung von Sitzungen zu einer Ersparnis an Sitzungszeit sowie von

FOTO: MEDEA83/ISTOCK/GETTY IMAGES

Reisezeit und Reisespesen kommt. Daher soll unter den gesetzlich festgelegten Voraussetzungen auch im Verfahren vor den PV-Ausschüssen eine Abstimmung im Umlaufwege zulässig sein.

Das Gesetz fordert für die Entscheidung im Umlaufweg die Stimmeneinhelligkeit sowie das Vorliegen eines begründeten Beschlussantrages des Vorsitzenden. Die Zustimmung kann mündlich, telefonisch oder in jeder anderen technisch möglichen Weise erteilt werden. Somit werden hier auch „moderne Kommunikationsmöglichkeiten“ wie Zustimmung mittels E-Mail, SMS oder Ähnliches berücksichtigt. Eine nicht schriftlich erteilte Zustimmung ist vom Vorsitzenden in einem Aktenvermerk festzuhalten.⁹ Was unter der „Stimmeneinhelligkeit“ zu verstehen ist, muss genauer erklärt werden. In einem konkreten Fall¹⁰, den die PVAB zu entscheiden hatte, war genau das einer der Problempunkte. Im Kollegialorgan gilt grundsätzlich, dass dann, wenn das Organ auf Grund der Teilnehmerzahl beschlussfähig ist (hier: mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend), Beschlüsse mit wenigen Ausnahmen mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen getroffen werden.¹¹

Der Vorsitzende eines Fachausschusses wollte einen Beschluss im Umlaufweg herbeiführen. Konkret ging es um eine Antragstellung an den Zentralausschuss (ZA). Im PV-Organ waren drei Wählergruppen vertreten. Die Liste A und die Liste B stimmten zu. Es fehlte jedoch an der Zustimmung der Liste C, die nur ein Mandat innehatte. Der Mandatar der Liste C befand sich zu diesem Zeitpunkt auf Urlaub, und das von ihm namhaft gemachte Ersatzmitglied enthielt sich der Stimme und verwies auf den Zeitpunkt der Rückkehr des Mandatars. Die Möglichkeit der Stimmenthaltung ist in § 11 Abs. 4 PVGO ausdrücklich festgehalten. Die Zustimmung der PV-Mitglieder zu dem vom Vorsitzenden vorgeschlagenen Antrag erfolgte somit nur mehrheitlich, weil sich das Ersatzmitglied seiner Stimme enthielt. Der Antrag wurde wegen der Dringlichkeit der Angelegenheit noch vor der Rückkehr des Mandatars vom Urlaub dem ZA übermittelt, wobei der FA-Vorsitzende den ZA darüber informierte, dass der Antrag mit den Stimmen der Wählergruppen A und B angenommen worden wäre. „Zur Sicherheit“ wurde in der nächsten FA-Sitzung der Antrag wiederholt und mit der Gegenstimme des Mandatars der Wählergruppe C mehrheitlich beschlossen.

Die PVAB, die durch den Mandatar der Liste C befasst wurde (= Antragsteller), führte aus, dass bei Vorliegen auch nur einer Stimmenthaltung die für das gesetzeskonforme Zustandekommen von Umlaufbeschlüssen zwingend geforderte Einstimmigkeit ohne jeden Zweifel nicht mehr gegeben



Mag. Martin Holzinger: Der Autor ist Leiter der Rechtsabteilung der GÖD.

sei. Somit sei hier kein entsprechender Beschluss zustande gekommen. Die Zählweise, wonach Stimmenthaltungen unbeachtlich sind und nur die abgegebenen Stimmen gezählt werden, kann nämlich nur für Beschlüsse Geltung haben, für die vom Gesetzgeber keine Einstimmigkeit innerhalb eines Kollegialorgans gefordert wird. Sind nach einer gesetzlichen Bestimmung nur die „abgegebenen“ Stimmen von Bedeutung, führt dies dazu, dass Stimmenthaltungen weder als Zustimmung noch als Ableh-

nung gewertet werden können, sondern neutral zu sehen sind, während bei Stimmeneinhelligkeit die explizite Zustimmung aller Mitglieder des PVO erforderlich ist.¹² Durch die Übermittlung des Antrags an den ZA ohne Deckung durch einen vorangehenden Beschluss des PV-Organ hat der Vorsitzende, dessen Handlungen für das PV-Organ diesem zuzurechnen sind, das PVGO verletzt und die Geschäftsführung mit Rechtswidrigkeit belastet. Der Fachausschuss brachte noch im Aktenverfahren vor der PVAB vor, dass durch § 17 Abs. 2 PVGO ein „beschleunigter Prozess der Beschlussfassung“ ermöglicht werde, wonach Beschlüsse des PV-Ausschusses vor der Genehmigung des den Beschluss enthaltenden Protokolls ausgefertigt werden können, wenn es der Ausschuss ausdrücklich beschließt. Doch auch dieses Argument ließ die PVAB nicht gelten, da diese Vorgehensweise einen an sich gültigen Beschluss voraussetzt. Letztlich war auch die nachträglich mit Stimmenmehrheit durch Beschluss gefasste Zustimmung des PV-Organ in seiner danach anberaumten Sitzung ohne rechtliche Relevanz, weil ein gesetzwidriges Vorgehen eines PV-Organ nicht im Nachhinein saniert werden kann. ●

1 Soweit in diesem Artikel personenbezogene Ausdrücke verwendet werden, umfassen sie Frauen und Männer gleichermaßen.

2 BGBl. Nr. 133 vom 10. 3. 1967.

3 Verordnung der Bundesregierung vom 16. 1. 1968, BGBl. Nr. 35.

4 „Behandlung von Anträgen“, Seite 36–37.

5 Bis 31. 12. 2013 Personalvertretungs-Aufsichtskommission, PVAK.

6 § 41 Abs. 1 PVG.

7 BGBl. I 58/2014 mit Wirksamkeit vom 1. 9. 2014.

8 ErläutRV 183 BlgNR 25. GP 2.

9 § 16 AVG.

10 PVAB vom 14. 11. 2016, A 21-PVAB/16.

11 § 22 Abs. 4 PVG.

12 Vgl. dazu auch Schragel, PVG, § 22, Rz 43; PVAB, 25. April 2016, A 9-PVAB/16.

Kündigungsvorverfahren

DIE ROLLE DES BETRIEBSRATES

Im ersten Teil haben wir die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat von einer beabsichtigten Kündigung zu verständigen, dargestellt. In diesem Teil werden wir der Frage nachgehen, welche Handlungsmöglichkeiten der Betriebsrat in der Folge hat.

Kein Nebenher von besonderem (gesetzlichem, vertraglichem) und allgemeinem Kündigungsschutz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz.

Besonders für den Bereich des Öffentlichen Dienstes ist vorzuschicken, dass eine Kündigungsanfechtung auf Grundlage des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) dann nicht erfolgen kann, wenn die Kündigung an bestimmte Gründe gebunden ist, weil dadurch bereits ein Äquivalent zum allgemeinen Kündigungsschutz besteht. Das ist jedenfalls für den Bereich des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 der Fall, auch dann, wenn dieses, etwa nach einer Ausgliederung, nur als Inhalt des Arbeitsvertrages anzuwenden ist.

Auch in diesen Fällen ist aber die korrekte Einbindung des Betriebsrates vor der Kündigung auf der Grundlage des ArbVG Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigung!

Beschlussfassung im Betriebsrat. Der Betriebsrat ist nach Zugang der Verständigung gehalten, über die ihm zugegangene Kündigungsabsicht eine Beschlussfassung herbeizuführen. In Anbetracht der knappen Wochenfrist ist darauf hinzuweisen, dass seit 1. 1. 2011 auch Umlaufbeschlüsse (also ohne Abhaltung einer Präsenzsitzung, sondern mit schriftlicher oder telefonischer Abstimmung) zulässig sind, sofern diesem Abstimmungsmodus kein Mitglied widerspricht (Hinweis: Anders als im

Bundes-PVG ist keine Einstimmigkeit erforderlich, es sind also auch Mehrheitsbeschlüsse und Enthaltungen möglich).

Zustimmung und Widerspruch. Der Betriebsrat kann seine Stellungnahme in jede denkmögliche Richtung erstatten, er kann auch beschließen, keine Stellungnahme zu erstatten, er muss aber dabei bedenken, dass zwei Ausgestaltungen der Stellungnahme eine Auswirkung auf die bzw. den betroffene/-n Arbeitnehmer/-in haben: Stimmt der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung zu, kann die Kündigung nicht wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden. Diese Befugnis, das sogenannte Sperrrecht des Betriebsrates als Ausfluss der Vertretung der Gesamtbelegschaft, wurde vom Verfassungsgerichtshof als verfassungskonform beurteilt. Ein derartiger Beschluss bedarf allerdings einer Zweidrittelmehrheit. Der Beschluss kann von der bzw. dem Arbeitnehmer/-in nicht überprüft oder beeinsprucht werden, einzig wenn der Betriebsrat im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber in Schädigungsabsicht eine Zustimmung aussprechen würde, um das Anfechtungsrecht abzu-



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

Die korrekte Einbindung des Betriebsrates ist Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigung.



schneiden, wäre diese vom Gericht als unwirksam anzusehen.

Widerspricht der Betriebsrat hingegen der Kündigung, so eröffnet er damit der bzw. dem betroffenen Arbeitnehmer/-in die Möglichkeit, im Rahmen der gerichtlichen Anfechtung der Kündigung den sogenannten Sozialvergleich anzusprechen. Das bedeutet, dass die Kündigung vom Gericht aufgehoben werden muss, wenn erwiesen werden kann, dass zumindest eine bzw. ein andere/-r

Arbeitnehmer/-in von der Kündigung weniger sozial betroffenen wäre und die bzw. der gekündigte Arbeitnehmer/-in deren/dessen Arbeit verrichten könnte.

Erklärt der Betriebsrat einen Widerspruch, so hat dies auch zur Folge, dass das Anfechtungsrecht (durch gerichtliche Bekämpfung der Kündigung) primär nicht der/dem betroffenen Arbeitnehmer/-in, sondern dem Betriebsrat zusteht! Nur wenn der Betriebsrat sein Anfechtungsrecht nicht wahrnehmen will, kann die/der Arbeitnehmer/-in die Kündigung selbst anfechten, auch das aber nur, wenn sie/er den Betriebsrat zuvor aufgefordert hat, die Anfechtung vorzunehmen. Es ist also in dieser Situation unerlässlich, dass sich Betriebsrat und Arbeitnehmer/-in bezüglich der Anfechtung absprechen, sonst kann das Anfechtungsrecht untergehen.

Wochenfrist für den Betriebsrat. Bei der Abgabe seiner Stellungnahme oder dem Verlangen nach einer Beratung ist der Betriebsrat an die ihm offenstehende Wochenfrist gebunden, diese ist nicht verlängerbar. Wenn daher der Betriebsrat diese Frist versäumt, so kann eine allenfalls zu spät beim Arbeitgeber einlangende Stellungnahme keine Rechtswirkungen auslösen. Eine oder ein dem Arbeitgeber nach Fristablauf mitgeteilte Zustimmung oder Widerspruch hat daher keine Wirkung auf den Umfang des Anfechtungsrechtes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Auch eine zweite Verständigung zu ein und derselben Kündigungsabsicht löst keine neue Stellungnahme bzw. Möglichkeit für den Betriebsrat aus.

Wenn allerdings die Kündigung modifiziert ausgesprochen werden soll, also vor allem zu einem anderen Endtermin, ist, weil es sich um einen anderen Vorgang handelt, der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat neuerlich zu verständigen. Dieser hat die Möglichkeit, wiederum eine Stellungnahme abzugeben bzw. eine Beratung zu verlangen.

Im dritten Teil dieser Darstellung werden wir die Einbindung des Betriebsrates bei der Entlassung und der einvernehmlichen Beendigung behandeln. ●

FOTO: FIZKES/THINKSTOCK/GETTY IMAGES

HARTNÄCKIGKEIT FÜHRT

Seit dem Jahr 2012 fordern wir GÖD-Frauen eine Verbesserung der Anrechenbarkeit der Kinderkarenzzeiten als ruhegenussfähige Zeiten zur besseren Erreichbarkeit der Korridor pension, im Besonderen für unsere Beamtinnen.¹

Unser Forderung lautete: § 15c BDG (und Parallelbestimmungen) in Verbindung mit §§ 6 und 53 Abs. 2 PG: Die Anerkennung von Karenzzeiten zur Kindererziehung als ruhegenussfähige Zeit analog zum ASVG (vier Jahre pro Kind) ist überfällig. Die derzeit bestehende Ungleichbehandlung zwischen ASVG-Versicherten und Beamtinnen trifft vorwiegend Frauen und soll durch die Anerkennung der Kindererziehungszeiten für die Pensionshöhe sowie für den Anspruch auf die Korridor pension beseitigt werden. In der Herbst-Dienstrechtsnovelle 2018 (nach einigen Verhandlungsrunden mit dem BMöDS) ist es uns gelungen, die Dienstgeberseite von der Notwendigkeit einer diesbezüglichen Verbesserung zu überzeugen. Das Ergebnis: Kindererziehungszeiten zählen nur in bestimmten Fällen (z. B. bei einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221/1979) zur ruhegenussfähigen Gesamt-

dienstzeit. Durch Inanspruchnahme sogenannter „Anschlusskarenzurlaube“ wird es für Frauen oft schwierig bis unmöglich, die für die Korridor pension erforderlichen 40 Jahre an ruhegenussfähiger Gesamtdienstzeit mit Vollendung des 62. Lebensjahres zu erreichen.

Um diese Härten abzumildern, wird die für die Inanspruchnahme der Korridor pension erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit pro Kind (auch für Wahl- oder Pflegekinder!) um maximal je sechs Monate reduziert, sofern nach der Karenz nach MSchG eine sogenannte „Anschlusskarenz“ im Zeitraum bis zum 4. Geburtstag (bei Mehrlingsgeburten bis zum 5. Geburtstag) des Kindes vorliegt (In-Kraft-Treten mit dem der Kundmachung im Bundesgesetzblatt folgenden Tag).²

Als Mitglied des GÖD-Verhandlungsteams – und treibende Kraft bezüglich dieses Themas – freue ich mich mit unseren Bundes- und Landesbeam-

FOTOS: SAM EDWARDS/OJO IMAGES RFGETTY IMAGES • ANDREAS BRÜCKNER

Karenzzeiten wie Arbeitszeiten bewerten

Bezugnehmend auf das Gesamtthema „Frauen und Pensionen“ bin ich sehr zuversichtlich, dass eine langjährige Forderung der GÖD und ÖGB Frauen betreffend „Bessere Anrechenbarkeit und Bewertung von Kindererziehungszeiten = gewerkschaftlicher Antragstext!“ bald Realität werden wird.

August Wöginger, Klubobmann der ÖVP, NRAbg. und Sozialsprecher, und Bundesministerin Dr.ⁱⁿ Juliane Bogner-Strauß setzen sich persönlich und mit Nach-

druck für diesbezügliche Verbesserungen ein. Eine gesetzliche Verankerung im Mutterschutzgesetz und im Väterkarenzgesetz wird intensiv angestrebt. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, z. B. Karenzzeiten zur Kindererziehung, sollen als erlebbare Wertschätzung für die Familienarbeit besser (bis zu 24 Monate!) für Gehaltsvorrückungen, dienstzeitabhängige Ansprüche wie z. B. Urlaub, Entgeltfortzahlung, Kündigung und dadurch à la langue für die Pension

„Es gibt keinen Erfolg ohne Frauen.“

(KURT TUCHOLSKY)

ZUM ERFOLG ...

tinnen, dass eine spürbare und erlebbare Verbesserung zur Erreichbarkeit der Korridor pension gelungen ist. Im Vorfeld war es erneut notwendig, politische Überzeugungsarbeit für dieses Thema zu leisten; die neuen Ressortzuständigen mussten für dieses Thema ja erst sensibilisiert werden. In der Folge haben die Verhandlungen auf Verwaltungsebene mit der Dienstrechtssektion im BMöDS in einem ausgesprochen guten Klima stattgefunden. Unsere Verhandlungspartner haben großes Verständnis für unsere Anliegen gezeigt.

So manche Kritikerin, so mancher Kritiker wird nun möglicherweise meinen: „Naja, viel ist das nicht.“ Ich erlaube mir anzumerken, dass dies der richtige Schritt in eine richtige Richtung ist, und daher erachte ich dieses Verhandlungsergebnis als „sehr akzeptabel“. Man sieht: Was lange währt, wird endlich besser. ●

1 Siehe auch Artikel in der GÖD-Zeitung 2/2016, Seite 35.

2 Den präzisen Inhalt samt Praxisbeispielen finden Sie im Beitrag über die Dienstrechts-Novelle ab Seite 34.

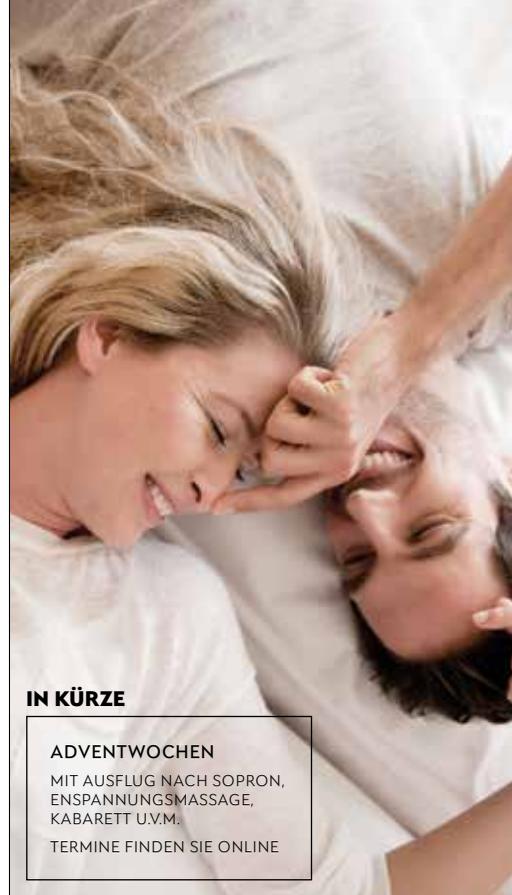
angerechnet werden. Somit würde es zu einer wesentlichen Verbesserung für eine funktionierende Gleichstellungspolitik kommen. Auch finanziell erlebbare Gleichstellungsmaßnahmen sind ein wichtiger Beitrag für eine nachhaltige Familienpolitik.

Als GÖD-Frauvorsitzende würde ich mich mit unseren erwerbstätigen Frauen sehr freuen, wenn diese langjährige Forderung der Gewerkschaftsfrauen durch den Nationalrat bald umgesetzt werden würde.



Monika Gabriel ist GÖD-Vorsitzenden-Stellvertreterin und Bereichsleiterin der GÖD-Frauen.

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



IN KÜRZE

ADVENTWOCHEN

MIT AUSFLUG NACH SOPRON, ENSPANNUNGSMASSAGE, KABARETT U.V.M.

TERMINE FINDEN SIE ONLINE

DAS WENIGE

DAS MICH WIRKLICH BEWEGT

Die Zeit anhalten. Ballast abwerfen. Den Blick auf's Wesentliche richten. Auf mich. Auf uns. Mobilisieren und entspannen als Wechselspiel. Bewegende Momente in relaxter Atmosphäre.

TRAUMHAFTHE THERMENTAGE

2 Nächte inkl. aller REDUCE PLUS Inklusivleistungen: Thermengenuss in der hoteleigenen Thermen-, Sauna- & Sinneswelt, REDUCE HP „PLUS“ mit regionalen und veganen Köstlichkeiten, REDUCE Aktivprogramm u.v.m.

bereits ab EUR 256,- p. P. im DZ
zzgl. Kurtaxe EUR 2,50 p. P./ÜN
Buchbar nach Verfügbarkeit.



WWW.REDUCE.AT
TEL.: +43 3353 8200 60

Meinung des Vorsitzenden

Ich weiß nicht, ob es Ihnen genauso geht wie mir, aber ein paar Schneeflocken in dieser Zeit versetzen einen doch in eine gewisse vorweihnachtliche Stimmung, wo man noch ein paar Tage vorher den – zugegeben vorverlegten – Advent fast in leichter Sommerkleidung begrüßen hätte können. Aber so habe ich doch die Möglichkeit gefunden, einzutauchen in Erinnerungen und mir bewusst zu machen, dass schon bald ein Jahr zu Ende geht, verbunden mit der immer wieder gestellten Frage, wo denn die Zeit hingekommen ist. Diese Nachdenklichkeit soll mich aber in dieser letzten Ausgabe des Jahres 2018 nicht daran hindern, über unsere Probleme zu berichten und was die Bundesvertretung getan hat.

Bedauerlicherweise werden die Pensionisten des Öffentlichen Dienstes, Jahreszeit hin, Jahreszeit her, in der Öffentlichkeit nach wie vor so hingestellt, als wären sie Angehörige einer reichen Oberschicht. Deswegen sollen sie ja auch den (Pensionsversicherungs-)Beitrag zahlen. Rechnerisch stellt sich das für das kommende Jahr so dar, dass diejenigen unserer Klientel, die die höchstmögliche Anhebung



<https://goed.penspower.at>

ihrer Pension für das kommende Jahr, nämlich 2,6 Prozent erhalten, von der erhöhten Pension 3,3 Prozent (Pensionsversicherungs-)Beitrag bezahlen. Es braucht hier keineswegs eine Nachhilfestunde in Grundrechnungsarten, um nachzuweisen, was das für eine Abgeltung der Inflation ist geschweige von den Beziehern höherer Pensionen.

Es war uns allerdings heuer zum ersten Mal möglich, das Problem des Beitrages auf politischer Ebene vorzubringen. Gemeinsam mit den Pensionistenvertretern der Post und Fernmeldebediensteten haben wir – Vorsitzender-Stellvertreterin Edith Osterbauer und ich – dem Generalsekretär des Vizekanzlers und Beamtenministers unsere Wünsche und Vorstellungen vorgetragen und natürlich abgesehen von budgetären Fragen, die für 2020 geklärt sein sollen, einen positiven Eindruck gewonnen, dass unseren Vorstellungen Verständnis entgegengebracht wird. Dies könnte doch zu einer schrittweisen Lösung führen, ehe sich

das Problem biologisch löst. Letzteres war der Eindruck, den ich in der Vergangenheit bei Verhandlungen über den Beitrag gewonnen habe.

Den Kolleginnen und Kollegen, die im Vorjahr überhaupt keinen Betrag als Pensionsanpassung erhalten haben, möchte ich an dieser Stelle mitteilen, dass die GÖD nicht auf sie vergessen und – wie von unserem Vorsitzenden Dr. Schnedl angekündigt – entsprechende Schritte gesetzt hat.

Dementsprechend sind Verfahren vor dem Oberlandesgericht St. Pölten und dem Verfassungsgerichtshof anhängig. Da besonders im letzteren Fall auch die Möglichkeit besteht, den Verwaltungsgerichtshof anzurufen oder die Beschwerde an den EuGH heranzutragen, wenn dem Klagebegehren nicht entsprochen wird, heißt es, sich in Geduld zu üben, so schwer das auch fällt.

Vielleicht kann da der Blick auf die Schneeflocken helfen, um gelassen zu bleiben oder vielleicht gar von einem Weihnachtsgeschenk zu träumen, das uns die Gerichte zukommen lassen.

So erlaube ich mir, nicht träumend, Ihnen zum Abschluss im Namen der Kolleginnen und Kollegen der Bundesvertretung ein gesegnetes Weihnachtsfest zu wünschen und viel Gesundheit im Neuen Jahr.

IHR DR. OTTO BENESCH

FOTO: KESUOL/ISTOCK/GETTY/IMAGES

AVISO: Gesundheitstag „Senior-fit“ entfällt 2019!

Wegen des Umbaus des Veranstaltungssaales der GÖD im Erdgeschoß des Hauses Wien, Schenkenstraße 4, kann im Jahr 2019 der Gesundheitstag des Ausschusses Wien der Bundesleitung nicht stattfinden. Der nächste Gesundheitstag findet voraussichtlich im März 2020 statt.

Dunkle Kleidung macht unsichtbar

Leuchtstreifen und helle Kleidung – Sicherheit im Straßenverkehr!

Als ich kürzlich mit meinem Pkw nachts auf einer unbeleuchteten Landstraße unterwegs war, erkannte ich im Scheinwerferlicht eine Person, hell bekleidet, die zu Fuß auf meiner Fahrbahnseite unterwegs war. Beim Näherkommen aber fiel mir fast überraschend aus kurzer Entfernung die zweite Person auf, dunkel bekleidet, die glücklicherweise auf dem Bankett unterwegs war. Also diesmal kein Problem, oder zukünftig doch?

Gerade jetzt in der sogenannten „dunklen“ Jahreszeit mit ihren langen Nächten, mit Nebel und rutschigen Straßen ist es besonders wichtig, im Straßenverkehr und insbesondere als Fußgänger auf seine persönliche Sicherheit zu achten.

Dunkle Kleidung macht unsichtbar

Was mitunter auf der Bühne gewünscht und von Vorteil ist, kann im Straßenverkehr lebensgefährlich sein, denn motorisierte Verkehrsteilnehmer erkennen dunkel bekleidete Fußgänger oft erst spät oder überhaupt nicht. Wenn man in der Dunkelheit unterwegs sein muss, sollte man Kleidung mit hellen, gut sichtbaren Farben tragen. Das gilt sowohl im Freiland wie auch im urbanen Gebiet. Hat man dennoch zu dunklen Farben gegriffen, sollte man im Interesse seiner Sicherheit an Armen, Beinen, Schuhen, Handtaschen etc. reflektierende Streifen tragen, um so im Scheinwerferlicht schon von Weitem erkennbar zu sein. Gut eingestellte Scheinwerfer erhellen und schützen!

Ein Tipp auch für unsere motorisierten Verkehrsteilnehmer: Lassen Sie insbesondere vor der dunklen Jahreszeit die Einstellung der Scheinwerfer ihres Kraftfahrzeuges überprüfen und vermeiden Sie mit ihrem Fahrzeug „einäugig“ unterwegs zu sein.

VON JOSEF STRASSNER



80 Jahre und noch kein bisschen leiser

**Regierungsrat Kurt Kumhofer –
Gewerkschafter mit Charisma und
Herz – feiert 80. Geburtstag.**

Am 8. November 2018 hat Regierungsrat Kurt Kumhofer, Vorsitzender-Stellvertreter der Bundesvertretung Pensionisten, seinen 80. Geburtstag gefeiert. Als einer der wichtigsten „Motoren“ der Bundesvertretung Pensionisten in der GÖD, als Vizevorsitzender der Pensionisten im ÖGB, als Mitglied im Seniorenrat und Bundesseniorenbeirat sowie langjähriger Vorsitzender im Seniorenbund vertritt er die Anliegen der Pensionistinnen und Pensionisten in diesen Gremien und versucht immer hartnäckig Überzeugungsarbeit zu leisten. Seit mehr als zehn Jahren setzt er sich unermüdlich für das Wohl der Pensionistinnen und Pensionisten Österreichs als versierter, standfester und über alle Fraktionen geschätzter Verhandler ein.

Baumeister an gewerkschaftlichen „Baustellen“

Seit 54 Jahren der GÖD als Mitglied verbunden, hat er schon an verschiedenen „Baustellen“ der GÖD als versierter Baumeister mitgewirkt. Die GÖD hat einen guten Griff getan, ihn als gelernten Bausachverständigen in leitende Funktionen zu hieven. Noch dazu hat er als ausgebildeter Vertreter des

Rechts nicht nur die StVO verinnerlicht, sondern sein Rechtsgefühl allgemein geschärft. So hat er mit äußerster Umsicht die Funktion des Zentralausschuss-Vorsitzenden in der Wirtschaftsverwaltung bekleidet. Auch als Fachausschuss-Vorsitzender im Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen ist es ihm mit großem Enthusiasmus gelungen, vieles für die Kollegenschaft zu erreichen. Als Anerkennung für seine in diesen Positionen geleistete Arbeit sind ihm das Silberne und Goldene Ehrenzeichen der Republik Österreich verliehen worden. Die Verleihung des Goldenen Ehrenzeichens des Landes Wien im Jahr 2001 verdeutlicht die Anerkennung seines Engagements für die Wiener Kollegenschaft durch das Land Wien.

Schlagkräftig und ritterlich

Als wahrer Verfechter für die Rechte der Kollegenschaft ist es naturgemäß naheliegend gewesen, ihn im Jahr 2002 im Rahmen einer erweiterten Bundesleitung der Wirtschaftsverwaltung in Klagenfurt auf der Burg Landskron zum „Ritter von Landskron“ zu schlagen. Ritterlich zu Frauen, dem Dienstgeber gegenüber immer mit der Lanze des Personalvertreters und geschliffener Rede mit schlagkräftigen Argumenten zeichnen seine Ritterlichkeit aus. Sein Pferd jedenfalls hat er immer dabei als Steckenpferd: die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

So „reitet“ er als Vorsitzender-Stellvertreter in der Bundesvertretung Pensionisten in der GÖD nunmehr von einer Sitzung zur nächsten, kämpft mit Bravour und meist mit offenem Visier oder ganz ohne Helm gegen Verschlechterungen, verteidigt die erworbenen Rechte der Pensionisten, tritt offen und ohne Furcht den Mitgliedern der Bundesregierung gegenüber, wenn diese meinen, bei der aktiven und in Ruhestand stehenden Kollegenschaft Sparpakete schnüren zu können.

Ansprechpartner für Mitglieder und Funktionäre und Visionär in vielen Belangen

In den Sprechstunden am Dienstag und Donnerstag jeder Woche wird er von vielen Kolleginnen und Kollegen zu Finanzfragen im Bereich Pensionsberechnungen kontaktiert, und er organisiert die Sitzungen

FOTOS: JOSEF STRASSNER • JOHANN HIRTL • HANAKA/ISTOCK/GETTY IMAGES

der Bundesleitungen. Seit er diese Funktion in der Bundesvertretung übernommen hat, haben sich die Zusammenkünfte der Vertreterinnen und Vertreter der Pensionisten aus den Bundesländern zu hoch interessanten Veranstaltungen entwickelt. Diskussionsrunden zu gesellschaftspolitischen Themen wie Diversion, Altersdiskriminierung, Jugend und Alter und anderes mehr zeigen von der aktiven Beteiligung der Bundesvertretung Pensionisten (BV 22) am Alltagsgeschehen in der österreichischen Gesellschaft. Seine Anstöße zu zukunftsweisenden Bereichen wie Arbeit und Jugend, Entwicklungen im ländlichen Raum, Aktivitäten zu Bildung, Kultur und Bewegung im Alter und die „Weiterbildungsseminare Salzburg“ für Funktionäre zeigen, wie sehr er am Puls der Zeit agiert. So hat sich gerade in den letzten Jahren viel getan, um den Bedürfnissen und Interessen der Kollegschaft im Ruhestand Rechnung zu tragen. Mit der Förderung all dieser Aktivitäten hat Kollege Kumhofer die Bundesvertretung der PensionistInnen in der GÖD zu einer modernen, aufgeschlossenen Interessenvertretung weiterentwickelt und sie so über den Status des „Tauben fütternden Pensionisten“ positiv verändert. Das zeigt auch die stetige Zunahme der Mitgliederzahlen. Nicht umsonst haben sich österreichweit so viele Kolleginnen und Kollegen entschlossen, auch im Ruhestand der GÖD und somit der BV 22 treu zu bleiben – Tendenz stark steigend!

Danke

Für all seine geleistete Arbeit wollen wir herzlich danken, für seine Kollegialität, die Intensität, mit der er uns alle mitreißt, sein Bäumepflanzen, seinen Ideenreichtum, worauf wir auch in den nächsten Jahren nicht verzichten wollen, und notabene für seine überfraktionelle gute Zusammenarbeit im Team. So wünschen wir ihm weiterhin gesunde und aktive Jahre in unserer Gemeinschaft mit noch vielen interessanten und zukunftsweisenden Impulsen und freuen uns schon auf die weitere gemeinsame Arbeit. ●

KARLHEINZ FIEDLER



Reg.-Rat Kurt Kumhofer
stets mit der GÖD
verbunden.

„Ritter von Landskron“
Kurt Kumhofer



Pneumokokken-Impfaktion 2018/2019

BVA-Impfkostenzuschuss: EUR 15,-,

Aktionszeitraum: 1. September 2018 bis 31. August 2019

Pneumokokken sind Bakterien, die schwere Infektionen verursachen. Bei Säuglingen, Kleinkindern, älteren Menschen und Personen mit chronischen Grundleiden können sie besonders gefährlich werden.

Weltweit sterben jedes Jahr zirka zwei Millionen Menschen an einer durch Pneumokokken verursachten Infektion.

Diese Aktion gilt für alle ab dem 51. Lebensjahr und für chronisch erkrankte sowie immungeschwächte Personen.

Der von der BVA gewährte Impfkosten-Zuschuss wird gleich in der Apotheke vom Preis des Impfstoffes abgezogen.

GÖD HOTELS 2018/19

Die Wintersaison beginnt:

BUCHEN SIE JETZT!

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

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

Buchungen:

Tel.: 01/534 54 DW 274

Fax: 01/534 54 DW 134

E-Mail: info@goed-hotels.at

Freie Termine auf Anfrage



Appartementhaus Kirchberg

Stadlwies 7, 6365 Kirchberg/Tirol
Tel.: 05357/24 73, Fax: 05357/24 73-73
E-Mail: kirchberg@goed-hotels.at

Wintersaison:
22. Dezember 2018 bis 23. April 2019

EINE ATEMBERAUBENDE LANDSCHAFT FÜR IHR EINZIGARTIGES URLAUBS-ERLEBNIS!

Das Haus mit 14 Selbstversorger-Appartements für 2 bis 6 Personen, ausgestattet mit Dusche/WC, Kabel-TV und Telefon, liegt inmitten eines Wanderparadieses und bietet zahlreiche andere Möglichkeiten der Freizeitgestaltung.

Als zusätzliche Entspannungsmöglichkeiten bieten wir unseren Gästen Sauna, Dampfbad, Infrarotkabine, Solarium, Tischtennis und Dart an. Dort können Sie nach einer ausgedehnten Skifahrt auf unseren zahlreichen Pisten mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden oder einem gemütlichen Schneespaziergang durch das verschneite Kirchberg oder am schönen Schwarzsee entspannen.

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE

Wochenpauschale je nach Appartementgröße

inklusive Parkplatz

Wochenpauschale p. P.	Winter (€)
Erwachsene	266,- bis 294,-
Kinder bis 14 Jahre	238,- bis 266,-
Kleinkinder bis 6 Jahre	210,- bis 224,-
Zuschlag Einzelbelegung	35,-
Endreinigung	35,- bis 50,-





Das Alpenhotel Moaralm ★★★★★

Plattenkarstraße 1, 5562 Obertauern
Tel.: 06456/72 16, Fax: DW 44
E-Mail: moaralm@goed-hotels.at

Wintersaison:

24. November 2018 bis 4. Mai 2019

MODERN UND STILVOLL

Die Moaralm bietet ihren Gästen alles, was sie von einer 4-Sterne-Kategorie erwarten können: 23 voll ausgestattete schicke Zimmer, liebevoll eingerichtet und mit modernster Technik versehen, eine hauseigene Tiefgarage und einen Sauna-Funbereich, in dem sich ein lauschiger Winter verbringen lässt. Sie können den Tag auch gerne im Barbereich mit einem Après-Ski-Getränk ausklingen lassen.

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE Halbpension

Wochenpauschale p. P. inklusive Benutzung der Tiefgarage (€)	Winter (€)
Erwachsene	574,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) von 10 bis 14 Jahren	434,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) bis 10 Jahre	357,-
Kleinkinder bis 6 Jahre (Nächtigung, ohne Essen)	196,-
Einzelzimmerzuschlag	56,-

**URLAUB
IST MEHR:
SPORT
&
BEWEGUNG
FÜR AKTIV-
URLAUBER!**



1. Bezahlung: Mit der Reservierung erhalten Sie einen Zahlschein. 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 Tage 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. Ihre Anmeldung erbiten wir schriftlich an: Heimverein der GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien.

Wellnesshotel

Sportalm Hintermoos ★★★★★

Bachwinkl 6, 5761 Hintermoos / Maria Alm
Tel.: 06584/75 76, Fax: 06584/75 76-7
E-Mail: sportalm@goed-hotels.at

Wintersaison:

22. Dezember 2018 bis 23. April 2019

WELLNESS, WOHIN DAS AUGE REICHT

Die Sportalm verfügt über 23 modernst ausgestattete Zimmer mit Dusche/WC, Direktwahltelefon, WLAN und Kabel-TV sowie einen Lift und einen eigenen Fernsehraum. Der hauseigene Wellnessbereich hat von Sauna über Dampfbad, Infrarotkabine und Whirlpool bis zum Solarium alles zu bieten, was das Herz begehrt. Kulinarisch versorgt werden unsere Gäste durch die bekannte hauseigene Küche. Zu ihrer sportlichen Ertüchtigung stehen ihnen einige Trainingsgeräte kostenlos zur Verfügung.

EINE KARTE – 60 VORTEILE

Die Hochkönig Card ist bei Ihrer Buchung der Sportalm inkludiert. Genießen Sie Vergünstigungen und spezielle Angebote vom ersten bis zum letzten Moment Ihres Aufenthalts!

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE Halbpension

Wochenpauschale p. P.	Winter (€)
Erwachsene	539,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) von 10 bis 14 Jahren	434,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) bis 10 Jahre	357,-
Kleinkinder bis 6 Jahre (Nächtigung, ohne Essen)	196,-
Einzelzimmerzuschlag	56,-



Der neue elektronische
Kommunikationsservice eKOS

Wie „Bewilligungen“ laufen lernen

**eKOS wird ab 1. 1. 2019 flächendeckend
eingeführt und von allen VertragsärztInnen
sowie den Krankenkassen österreichweit
verwendet.**

Mittels eKOS werden Zuweisungen und Verordnungen zwischen VertragsärztInnen, dem Vertragsleistungserbringer und der BVA elektronisch übermittelt (e-Zuweisung). Bewilligungsfreie Zuweisungen bzw. Verordnungen können sofort beim Leistungserbringer eingelöst werden. In der Übergangsphase erhalten Sie von manchen KassenärztInnen Zuweisungen weiterhin in Papierform.

Im ersten Schritt werden über eKOS folgende Leistungen abgewickelt: Computertomografie, Magnetresonanztomografie, Nuklearmedizinische und human-genetische Untersuchungen, klinisch-psychologische Diagnostik und Knochendichtemessungen. Ab Mitte 2019 folgen dann Röntgenuntersuchungen, -therapie und Sonografie. In der Übergangsphase erhalten Sie von manchen KassenärztInnen Zuweisungen auch weiterhin in Papierform – WahlärztInnen stellen ausschließlich auf Papier aus. Wenn Sie möchten, können Sie diese „Papierzweisungen“ selbst elektronisch erfassen und an die BVA übermitteln. Alles, was Sie dazu brauchen, um eKOS mittels MeineSV nutzen zu können, ist eine eigene Handy-Signatur oder eine Bürgerkarte.* In MeineSV können Sie jederzeit nachschauen, ob Ihr Antrag schon freigegeben ist. Damit ersparen Sie sich den Weg zu Ihrer Krankenkasse. Informationen über den Bewilligungsstatus werden

auf Ihren Wunsch hin auch per SMS oder E-Mail durch eKOS zugestellt, sofern Sie dies der verordnenden Ärztin bzw. dem Arzt bekannt geben.

Ihr Vorteil als Patientin bzw. Patient

Sie müssen sich nicht mehr persönlich um die Bewilligung von Verordnungen oder Zuweisungen kümmern, da Sie sich den Weg zu Ihrer Krankenkasse ersparen. Sie können sich bequem via SMS oder E-Mail über das Ergebnis informieren lassen. Sie benötigen (bald) keinen Zuweisungsschein auf Papier mehr. Geben Sie dem Gesundheitsdiensteanbieter (GDA), wenn dieser bereits eKOS nutzt, im Rahmen der Terminvereinbarung den Antragscode, den Sie auf Papier oder als SMS bzw. E-Mail erhalten haben, sowie Ihre Sozialversicherungsnummer bekannt. Dieser kann dadurch den Status Ihrer E-Zuweisung abfragen. Auch bei Bewilligungspflicht können Sie nach positiver Freigabe einen Termin für die Untersuchung vereinbaren. Unter www.meineSV.at können Sie den aktuellen Status Ihres Antrags online nachverfolgen. Nur Ihre zuweisende Ärztin bzw. Ihr zuweisender Arzt und Sie selbst haben Zugriff auf Ihre E-Zuweisung. Für weitere Fragen steht Ihnen die telefonische Service-Line des eKOS-Systems unter 0501243311 zur Verfügung. Infos zu diesem Thema finden Sie auch unter www.sozialversicherung.at/ekos ●

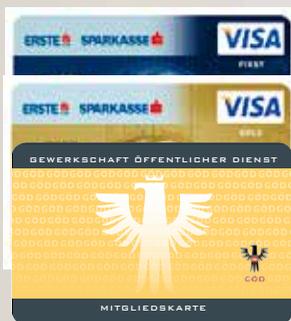


**Für Ihre Gesundheit
Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter**

**BVA-Servicenummer:
05 04 05
Besuchen Sie uns
auch im Internet:
www.bva.at**

* Siehe dazu auch
GÖD 8/2017 auf
www.bva.at/Aktuelles

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



10%
Rabatt

SCHLOSSHOTEL LACKNER****S

Die Familien- & Wellness-Resorts im 4-Sterne-Superior-Schlosshotel Lacknerhof in Flachau bieten Ihnen Spaß und Action für die ganze Familie.

10 % Rabatt auf eine Wochenbuchung!

Unterberggasse 172, 5542 Flachau

Tel.: 06457/237 90, E-Mail: info@lacknerhof.at,

Internet: www.lacknerhof.at



15%
Rabatt

HOTEL ALTE POST**** IN GROSSARL

Im Tal der Almen: Der Familienbetrieb steht für wohlige Atmosphäre, individuellen Service und kreative Küche. 15 % Rabatt auf den Listenpreis und Wochenspecials – bei Vorlage des Mitgliedsausweises!

Marktplatz 4, 5611 Großarl

Tel.: 06414 207; E-Mail: info@altepost.cc,

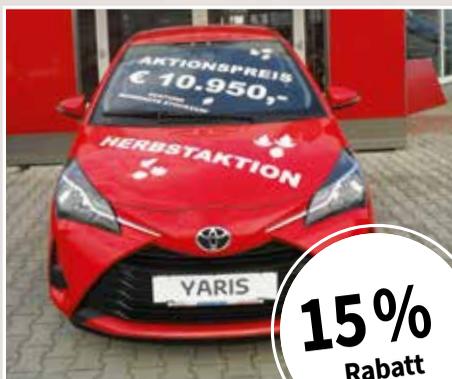
Internet: www.altepost.cc

VORTEILE

www.goedvorteil.at

EXKLUSIVE EINKAUFSVORTEILE FÜR GÖD-MITGLIEDER

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



15%
Rabatt

TOYOTA BUCHREITER

Hier ist Ihr Fahrzeug in den besten Händen! Top-Vorteile bei Toyota Buchreiter in Eisenstadt: 15 % Rabatt auf Neufahrzeuge, Sonderaktion Toyota Yaris um EUR 10.990,-!

Eisbachstraße 11, 7000 Eisenstadt

Tel.: 02682/625 75,

E-Mail: office@toyota-buchreiter.at

Internet: www.toyota-buchreiter.at



18,-
Euro

ANDREAS FERNER

Ermäßigte Tickets für das außergewöhnliche Kabarett gibt es um 18 Euro für jede Veranstaltung in Wien. Einfach eine E-Mail mit dem Betreff „Aktion GÖD noch bildungsferner“ an info@andreasferner.at schicken und Karte sichern. Tickets sind am Veranstaltungstag an der Abendkasse hinterlegt. Die Aktion gilt für alle Termine in Wien, solange der Vorrat reicht. Details unter: www.andreasferner.at/livetermine

GÖD-NÖ Frauenkonferenz

Gesunde Arbeitswelt

Unter dem Motto „Gesundheit erhalten – Maßnahmen gestalten“ fand die diesjährige GÖD-NÖ Frauenkonferenz in St. Pölten statt.

Mehr als 220 Funktionärinnen besuchten am 18. Oktober 2018 die GÖD-NÖ Frauenkonferenz im City Hotel DC in St. Pölten. Grußworte sprachen Bildungsdirektor Mag. Johann Heuras in Vertretung von Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner, Landeshauptfrau-Stellvertreter Franz Schnabl, ÖGB-Vizepräsidentin Korinna Schumann und GÖD-NÖ Vorsitzender Reg.-Rat Alfred Schöls. Als Referentin konnte die stellvertretende Vorsitzende der GÖD, Mag.^a Romana Deckenbacher, gewonnen werden. Einen vertiefenden Einblick in die Gendermedizin bot der Vortrag von Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anna Maria Dieplinger und Dr. med. Sahba Enayati zum Thema „Frauengesundheit und warum Frauenherzen anders schlagen“. Anschließend wurde die unter Leitung der Organisatorin der Veranstaltung, GÖD-NÖ-Frauvorsitzende Josefa Pointner, verfasste Resolution beschlossen. Diese wurde auch an die Bundesregierung weitergeleitet.



Einstimmigkeit und hochkarätige Besucherinnen und Besucher auf der Konferenz der GÖD-NÖ-Frauen.

Die Resolution der Frauenkonferenz

Die wachsende Anzahl von älteren Arbeitnehmerinnen und die neue technologisierte und von Rationalität geprägte Arbeitswelt erfordern ein Überdenken der derzeitigen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung. Der laufende Anstieg der Bürokratisierung und die hohen Ansprüche bezüglich digitaler Kenntnisse für schnelleres und rationelleres Handeln bei gleichzeitiger Personalknappheit setzen Menschen psychisch und physisch immer mehr unter Druck. Die GÖD-NÖ Frauenkonferenz fordert daher die Regierungsverantwortlichen auf, Maßnahmen zur Erhaltung einer gesunden Arbeitswelt zu schaffen. Neben einer guten und nachhaltigen Ausbildung und ausreichenden Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist auch auf soziale Grundbedürfnisse und auf die unterschiedlichen Generationen der Bediensteten Rücksicht zu nehmen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf Elternteile zu legen, die durch Familienarbeit zusätzlichen Aufgaben und Belastungen ausgesetzt sind. Die Kolleginnen der Frauenkonferenz fordern daher:

- ausreichend Personal in allen Dienststellen sowie umgehenden Ersatz bei Personalausfällen und vorausschauende Personalpolitik zur Aufrechterhaltung des Wissenstransfers;
- Leitungsqualität aller Führungskräfte zu fördern und zu unterstützen;
- Möglichkeiten für Altersteilzeit und Übergangsregelungen in die Pension;
- Anrechnung der Kindererziehungsarbeiten in dienst- und pensionsrechtlicher Hinsicht;
- Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung;
- ausreichende, zielgerichtete und altersgerechte Schulungs-, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten;
- Schaffung und Umsetzung eines Maßnahmenkataloges zur Sicherheit und Gewaltprävention am Arbeitsplatz. ●





Ein voller Erfolg

Sitzung der erweiterten Bundesleitung in St. Georgen am Längsee

In einem historischen Seminarraum im wunderschönen ehemaligen Benediktinerinnenstift St. Georgen wurde die 88. erweiterte Bundesleitungs-Sitzung abgehalten.

Thema

In diesem angenehmen Rahmen fanden sehr konstruktive Gespräche, interessante Erfahrungsaustausche und Diskussionsbeiträge statt. Den gewerkschaftspolitischen Tätigkeitsberichten der Kolleginnen und Kollegen aus den Landesvertretungen wurde ebenso angeregt zugehört wie jenen der Bundesleitungsmitglieder. GÖD-Vorstandsmitglied Hannes Taborsky sowie ZA-Vorsitzender im BMDW, Thomas Rasch, brachten die SitzungsteilnehmerInnen mit ihren Berichten und allen dazugehörigen Hintergrundinformationen der GÖD und dem BMDW auf den neuesten Stand.

ROBERT NEUNTEUFEL

Die TeilnehmerInnen vor dem wunderschönen Benediktinerstift St. Georgen.



Robert Neunteufel, Vorsitzender der BV 2

Die Stimme der Jugend

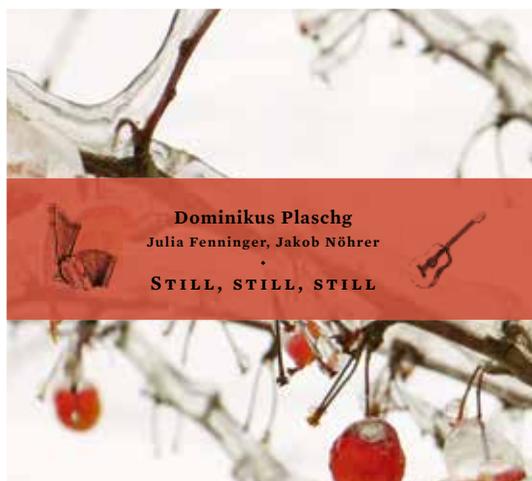
Seit November gibt es eine neue Jugendsekretärin in der GÖD.

Verena Strobl ist mit ihren 24 Jahren selbst eine Newcomerin in der GÖD und weiß daher besonders gut, welche Wünsche und Sorgen junge Berufseinsteiger beschäftigen. „Wir agieren als Partner, als Informationsdrehscheibe für die jungen MitarbeiterInnen im Öffentlichen Dienst und in den ausgegliederten Bereichen. Bei Problemen in der Arbeitswelt versuchen wir rasch Lösungen zu finden.“ Deswegen bietet die Abteilung für Jugend und Sport für Interessierte Informationen im Web, in persönlichen Gesprächen und in Seminaren, bei denen die berufsgruppenübergreifende Vernetzung gefördert wird, an. Besonders am Herzen liegt Strobl der Bildungsförderungsbeitrag für Lehrlinge und Auszubildende, schließlich schaffe man sich mit einer guten Ausbildung eine echte Zukunftsperspektive.

Und auch Markus Larndorfer, Bereichsleiter für Jugend und Sport, weiß um die Fähigkeiten seiner Mitarbeiterin: „In den letzten Jahren hat Jugendsekretär Franz Dampf tolle Aufbauarbeit für die Junge GÖD geleistet, bevor er zur Leitung der Mitgliederevidenz gewechselt ist. Danke! Mit Verena Strobl folgt nun eine junge Kollegin mit den besten Voraussetzungen für diesen Job: fachliche und soziale Kompetenz, ein Herz für die Gewerkschaft und viele frische Ideen. Ich freue mich auf die Zusammenarbeit.“ ●



Bereichsleiter Markus Larndorfer mit Jugendsekretärin Verena Strobl, BA.



Weihnachtslieder STILL, STILL, STILL

Hiaz is da raue Winter da – und es wird Zeit, sich weihnachtlich einzustimmen. Ein besonderes Schmankerl hat Dominikus Plaschg, langjähriges GÖD-Mitglied und Vorsitzender der Bundesleitung 27, dazu beigesteuert. Der begeisterte Gitarrenspieler sammelte traditionelle Weihnachtslieder und vertonte sie mit seiner Stahlseitengitarre. Für die nötige Klangwärme sorgen Harfe und Harmonika. Entstanden sind akustische Kompositionen, die den Stücken ihre ursprüngliche Schlichtheit wiedergeben, ohne in die traditionelle „Stubenmusi“ abzudriften. Trotz oder vielleicht sogar wegen dieser besonderen Note ist die CD ein Muss für Abende vor dem Kamin.

„Still, still, still“ von Dominikus Plaschg, Julia Fenninger und Jakob Nöhner, 15 Euro zzgl. Versand, erhältlich unter der Telefonnummer 0664/441 92 08 oder via E-Mail: plaschg@gmx.at.

Impressum

„GÖD – Der öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 72. Jahrgang. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Dr. Norbert Schnedl. Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur: Otto Aiglsperger, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Internet: www.goed.at, E-Mail: goed@goed.at. Konzeption, Redaktion und Grafik: Modern Times Media VerlagsgesmbH, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Verlagsleitung und Chefin vom Dienst: Dr. Michaela Baumgartner, Art-Direktion: Ingrid Olbrich. 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 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.



SCHLUSSPUNKT

QUALITÄT KOSTET

Das Jahr 2018 neigt sich dem Ende zu. Für eine inhaltliche Bilanz ist es noch zu früh, für einen Blick in die Zukunft ist es hingenommen: die Erhöhung unserer Gehälter/Löhne/Zulagen für 2019. Immer wieder muss verhandelt, ja oft gerungen werden. Dabei ist man sich in der grundsätzlichen Bewertung weitgehend einig: „Qualität kostet.“ Natürlich gibt es im privaten Bereich auch Billigprodukte, es gibt oft weniger Wertvolles, es gilt da und dort auch einmal Husch-Pfusch. Davon wissen alle ein Lied zu singen. Doch für die eigenen Ansprüche gilt natürlich immer nur beste Qualität: – sei es in der Sicherheit, man denke an Polizei, Justizwache, Bundesheer; oder im Bereich Gesundheit; beispielsweise in Krankenhäusern, Pflegeheimen; oder im Winterdienst auf unseren Straßen; in den Schulen, Kindergärten, ja im gesamten Bildungsbereich; im Bereich der Rechtssicherheit, sei es bei Gericht, Finanz, Verwaltung. Überall werden Spitzenleistungen, also höchste Qualität und möglichst rasche Ergebnisse verlangt – zu Recht, wie ich meine.

Wir im Öffentlichen Dienst bemühen uns deshalb auch – jede und jeder von uns im jeweiligen Bereich –, unser Bestmögliches zu geben. Dazu brauchen wir die besten Köpfe, um den hohen Standard in den vielen Bereichen des Öffentlichen Dienstes zu halten und stetig zu verbessern. Das muss der gesamten Gesellschaft bewusst sein. Dafür leben wir in einem Land, um das uns viele beneiden. Das möge so bleiben. Es muss sich lohnen – für alle. Und es bleibt dabei: „Qualität kostet“.

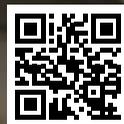
HELMUT MOOSLECHNER



UNSER LAND IN **GUTER** HAND

**GEWERKSCHAFT
ÖFFENTLICHER
DIENST**

www.goed.at



© Andi Bruckner

WhatsApp-Infodienst

» Anmelden auf www.goed.at «

