

GÖD



BESTENS AUSGEBILDET

Persönlichkeitsbildung, Rechtswissen und Trainings an der Sicherheitsakademie

+++ BUNDES-PERSONALVERTRETUNGSWAHLEN 2019 +++ ERFOLGSBILANZ DER GÖD +++

**Bausteine
für meine
Sicherheit**
in Beruf & Freizeit

ÖBV Unfallschutz

- > Flexible Lösungen für jede Lebensphase
- > Leistungen als Bausteine frei wählbar
- > Bis zu 600 % Leistung bei dauernder Invalidität
- > Fragen Sie uns: Tel. 059 808 | www.oebv.com

**Weltweiter
Schutz rund
um die Uhr**

GESCHÄTZTE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

WÄHLEN SIE IHRE PERSONALVERTRETUNG Die 13. Bundespersonalvertretungswahlen stehen vor der Tür, am 27. und 28. November ist es so weit: Bundesbedienstete sowie LandeslehrerInnen in ganz Österreich wählen ihre Personalvertreterinnen und Personalvertreter in den Dienststellen-, Fach- und Zentralausschüssen. Es geht um viel, denn durch die prekäre Personalsituation kommen in den nächsten Jahren große Herausforderungen auf den Öffentlichen Dienst und damit auch auf Personalvertretung und Gewerkschaft zu. Wir werden in den nächsten zehn Jahren etwa fünfzig Prozent der Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand verabschieden. Das bedeutet, dass der Arbeitsdruck in vielen Bereichen weiter steigen wird und der Verlust von Know-how droht. Wir brauchen also eine vorausschauende und demografiesensible Personalpolitik, um die hohe Qualität im Öffentlichen Dienst aufrechtzuerhalten. Wissensmanagement muss auch im öffentlichen Bereich ein Thema sein. All diesen Herausforderungen können wir nur gemeinsam begegnen – je mehr Menschen ihr Wahlrecht nutzen, desto mehr Gewicht haben die Anliegen der Personalvertretung gegenüber dem Dienstgeber. Meine Wahlempfehlung lautet daher: Stärken Sie Ihre Personalvertretung. Setzen Sie ein Zeichen, gehen Sie zur Wahl! Denn gerade in schwierigen Zeiten ist es wichtig, von seinem Stimmrecht Gebrauch zu machen.

GEHALTSVERHANDLUNGEN 2020 Nachdem in der ersten Gehaltsrunde unter Anwesenheit der Wirtschaftsforscher von IHS und WIFO die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen außer Streit gestellt wurden und ein Wirksamwerden der Lohnerhöhung mit 1. Jänner 2020 als gemeinsame Zielsetzung vereinbart wurde, ging die zweite Verhandlungsrunde ohne Ergebnis zu Ende. Bundesminister Dipl.-Kfm. Eduard Müller, MBA war noch nicht bereit, ein Angebot zu legen. Wir haben nochmals deutlich gemacht, dass die angespannte Personalsituation, durch die der Arbeitsdruck für alle Kolleginnen und Kollegen stark angestiegen ist, auch abgegolten werden muss. Sie erbringen trotz steigender Arbeitsbelastung nach wie vor unter größtem persönlichen Einsatz qualitätsvolle Leistungen.

Der Termin für die nächste Runde steht fest, eines haben wir bei den Verhandlungen unmissverständlich eingefordert: Es muss für alle Kolleginnen und Kollegen eine kräftige und dauerhafte Kaufkraftstärkung geben!



NORBERT SCHNEDL
Vorsitzender



KOLUMNE	18
RECHT	28
STARK. WEIBLICH	35
GÖD-CARD	38
SOCIAL MEDIA	39
BVA	41
BV 22 PENSIONISTEN	42
GÖD-HOTELS	46
BV 2 WIRTSCHAFTSVERWALTUNG	48
PANORAMA	50

INHALT



Die GÖD-Leistungen

Für die Bundes-
Personalvertretungswahlen 2019
wurden die Rahmenbedingungen für
235.000 Wahlberechtigte
in 56 Zentral-, 180 Fach- und
1.200 Dienststellenausschüssen
geschaffen.

Haben sich Name oder
Adresse geändert?

Auf der GÖD-Website www.goed.at
im Mitgliederbereich bitte unter
„Daten ändern“ die zu ändernden Daten
bekanntgeben. Gerne nimmt auch die
GÖD-Mitgliederverwaltung die Änderungen
vor. Bitte entweder telefonisch unter
01/534 54 DW 139 oder per E-Mail an:
mitgliederverwaltung@goed.at

FOTOS: ANDI BRÜCKNER, EUGENE VALTER / ISTOCK - COVERFOTO: ANDI BRÜCKNER



Titelgeschichte Polizei

8

Österreich zählt zu den sichersten
Ländern der Welt. Dazu braucht es
neben Ausbildung, Ausstattung und
Ausrüstung die besten Menschen für
den Dienst. Bestens ausgebildet werden
zukünftige PolizeibeamtInnen an der
Sicherheitsakademie. Doch die SIAK bietet
mehr: Sie ist die zentrale Bildungs- und
Forschungseinrichtung aller Bediensteten
des Innenministeriums.





20

GEHALTSVERHANDLUNGEN 6

Die ersten Ergebnisse

Die Gehaltverhandlungen 2020 starteten am 24. Oktober, am 5. November fand die zweite Verhandlungsrunde statt.

REPORTAGE 20

Wildbach- und Lawinerverbauung

SpezialistInnen am Werk:

Die Schutzprojekte der Dienststelle „die.wildbach“ des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus (BNMT).

UMWELT 25

Klimaschutz

Die GÖD beschäftigt sich seit Jahren mit dem Klimawandel und zeigt Auswege auf.

AKTUELL 26

Studie über Öffentlichen Dienst

Eine aktuelle IMAS-Studie belegt das sehr gute Image des Öffentlichen Dienstes bei der österreichischen Bevölkerung.

IM FOKUS 32

Erfolge über Dienstrecht

Ein Auszug aus der Erfolgsbilanz der GÖD. Die Interessen der KollegInnen wurden wirkungsvoll vertreten und Forderungen durchgesetzt.

GEHALTSVERHANDLUNGEN:

Die Gehaltverhandlungen 2020 starteten am 24. Oktober 2019, am 5. November fand die zweite Verhandlungsrunde statt. Eine Zusammenfassung.

1. Der Start der **Gehaltsverhandlungen zur Erhöhung der Gehälter, Monatsentgelte und Zulagen** fand am **24. Oktober 2019** statt. Anwesend waren auch die WirtschaftsforscherInnen des Instituts für Höhere Studien (IHS) und des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO), um die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu erörtern. Zwischen dem Verhandlungsteam der GÖD unter Führung von Vorsitzendem Norbert Schnedl und dem Verhandlungsteam der Dienstgeberseite unter Führung des zuständigen Bundesministers Dipl.-Kfm. Eduard Müller, MBA wurden folgende Basisdaten vereinbart:

- **1,7 Prozent abgerechnete Inflation von Oktober 2018 bis September 2019**
- **Wirtschaftswachstum für 2019: 1,5 Prozent laut IHS
1,7 Prozent laut WIFO**
- **Wirksamwerden mit 1. Jänner 2020 als gemeinsame Zielsetzung.**

2. Die **zweite Verhandlungsrunde**, die am **5. November 2019** stattfand, brachte noch kein Ergebnis. In einer harten aber fairen Diskussion wurden die teilweise unterschiedlichen Sichtweisen zur aktuellen Budgetentwicklung und der angespannten Personalsituation im Öffentlichen Dienst ausführlich erörtert.

Die GÖD fordert:

- **eine kräftige Reallohnsteigerung**
- **eine Berücksichtigung des hohen Arbeitsdrucks aufgrund der prekären Personalsituation in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes.**

Wir erwarten ein entsprechendes Angebot in der nächsten Gehaltsrunde, die am **15. November 2019¹** stattfinden soll!

1 Anmerkung der Redaktion: Die 3. Verhandlungsrunde findet nach Drucklegung der aktuellen Ausgabe des GÖD-Magazins statt.



DIE ERSTEN ERGEBNISSE



Bild oben: Harte aber faire Diskussionen: Das Verhandlungsteam der GÖD im Sitzungssaal des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS).

Bild links: GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl beantwortet die Fragen der Journalisten.



EINER FÜR ALLE, ALLE FÜR

Österreich zählt zu den sichersten Ländern der Welt. Für neue Herausforderungen wie Cyberkriminalität oder Terrorismusbekämpfung muss man gerüstet sein. Dafür braucht es neben Ausbildung, Ausstattung und Ausrüstung die besten Menschen für den Dienst – und eine starke Personalvertretung.

VON ANDREA BURCHHART

Reinhard Zimmermann ist ein vielbeschäftigter Mann. Als Vorsitzender im Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens ist er Sprachrohr für mehr als 30.000 Polizistinnen und Polizisten. Eine Stimme, die gehört werden will. Medienanfragen häufen sich in Zeiten von „SOKO Ibiza“ oder der viel diskutierten „berittenen Polizei“. Die Öffentlichkeit möchte schließlich wissen, wie die Beamtinnen und Beamten über bestimmte Themen denken. Denn es sind die heißen Themen, die uns am Ende alle betreffen. Wie steht der Personalvertreter zum Beispiel zur immer wiederkehrenden Forderung nach einem unabhängigen Innenminister? „Eines ist klar: Ohne politischen Auftrag gibt es wenig Output. Das heißt, ein unpolitischer



„Es ist unverantwortlich, die Identitäten preiszugeben und somit die Kolleginnen und Kollegen einem zusätzlichen Sicherheitsrisiko auszusetzen.“

Reinhard Zimmermann, Vorsitzender der Polizeigewerkschaft und des Zentralausschusses Sicherheitswesen



vertrete eure Interessen, aber dann niemanden zu kennen, von keinem nach seiner Meinung gefragt zu werden und an keinem Verhandlungstisch zu sitzen, ist der Kollegenschaft gegenüber höchst unfair.“ Zimmermanns Appell für die Personalvertretungswahl am 27. und 28. November lautet daher: „An der Wahl teilzunehmen ist ein demokratisches Recht, das genützt werden sollte. Die Stimme sollte man der Fraktion geben, bei der man auch im Falle von Schwierigkeiten oder Anliegen anrufen wird, bei der man sich Hilfe erwartet, die einem auch in der Vergangenheit geholfen hat und die mir auch künftig helfen kann.“

Leidenschaft leben

Bei Verleumdungen gegenüber Beamtinnen und Beamten reagiert Zimmermann ungehalten:

UNSERE SICHERHEIT

Minister wird schon allein deshalb nichts weiterbringen, weil du am Weg zur Gesetzeswerdung nicht nur einen einstimmigen Regierungsbeschluss brauchst, sondern am Ende eine Mehrheit im Parlament. Dort sitzen nun mal Parteien, und wenn du die nicht mehr haben willst, dann kannst du die Demokratie abschaffen. Etwas, was doch hoffentlich niemand ernsthaft zur Diskussion stellt“, argumentiert Zimmermann.

Netzwerke nutzen

Persönliche politische Präferenzen seien für seine Arbeit im Grunde unbedeutend. Dass man aber ein guter Netzwerker sein muss, um gute Personalvertretung zu machen, stehe außer Frage: „Wer wie ich seit fast 36 Jahren bei der Polizei und seit 1999 in der Personalvertretung ist, hat schon viele kommen und gehen gesehen“, so Zimmermann. Wichtig sei, mit allen Verantwortlichen im Gespräch zu sein, gemeinsame Schnittmengen auszuloten und dann im Interesse der Allgemeinheit zu handeln und die richtigen Entscheidungen zu treffen. Das habe aber nichts mit den oftmals heraufbeschworenen schwarzen, roten oder blauen Netzwerken zu tun, es seien vielmehr menschliche und gewerkschaftlich legitimierte Kontakte, die es im Interesse aller zu nutzen gilt. „Zu sagen, liebe Kollegen, ich

„Manchen Kollegen wird nachgesagt, sie würden ihre Arbeit nicht korrekt machen. Wir haben alle einen Eid abgelegt, der uns zu neutralem Handeln verpflichtet. Einem Polizisten vorzuwerfen, dass er aufgrund eines parteipolitischen Naheverhältnisses tendenziell ermitteln würde, ist schlichtweg eine Frechheit. Noch dazu ist es unverantwortlich, die Identitäten preiszugeben und somit die Kolleginnen und Kollegen einem zusätzlichen Sicherheitsrisiko auszusetzen.“ Fakt ist: Polizeiarbeit kann auch ohne mediale oder politische Zurufe lebensgefährlich sein. Die Polizistinnen und Polizisten sind diejenigen, die in Situationen reingehen, wo alle anderen weglaufen. „Das ist unser Job, den machen wir mit Leidenschaft. Dafür erwarten wir uns vom Dienstgeber aber auch die Wertschätzung, die uns zusteht“, fordert der Polizeigewerkschafter. Wertschätzung, die sich in ganz vielen Bereichen wie beispielsweise Ausstattung, Ausbildung, Vergütung oder Karrieremöglichkeiten zeigen muss. Mit diesen Forderungen ist Reinhard Zimmermann nicht allein. Fraktionsübergreifend wird hart verhandelt. Hermann Greylinger, Bundesvorsitzender der FSG in der Polizeigewerkschaft, schlägt in dieselbe Kerbe wie Zimmermann: „Die Polizistinnen und Polizisten verdienen Respekt

FOTOS: GERLINDE GORLA, BMI/GERD PACHAUER



gegenüber ihrer Person und Wertschätzung ihrer Leistungen. Deshalb gehört das Personalproblem gelöst, Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf kein Lippenbekenntnis sein. Leistung muss sich lohnen, wir brauchen dringend eine Reform der Besoldung. Eine persönlich zugewiesene Schutzausrüstung und menschenwürdige Dienststellen müssen zur Selbstverständlichkeit werden.“ Zimmermann schätzt die gewerkschaftliche Zusammenarbeit: „Mit Hermann Greylinger gibt es einen verlässlichen Partner. Ich habe es in den letzten fünf Jahren nicht erlebt, dass wir einander behindert hätten.“

Amokläufer ausbremsen

Um die Bevölkerung optimal zu sichern, ist es unabdingbar, die Exekutive bestmöglich auszustatten. Eine lang formulierte Forderung wie die nach persönlichen Schutzgilets für alle im exekutiven Außendienst wurde in den vergangenen Jahren eingelöst. Neue Beweissicherungskameras

und 375 Stück sogenannter Body Warn Cameras (BWC), die, wie der Name schon sagt, am Körper getragen werden, schützen die Beamtinnen und Beamten bei schwierigen Einsätzen. Ein weiterer Erfolg in Sachen besserer Ausrüstung konnte im Bereich der mobilen Kommunikation erreicht werden. Smartphones und Tablets stehen heute in allen Dienststellen zur Verfügung; bis Ende des Jahres wird jede Polizistin und jeder Polizist über ein Diensthandy verfügen. „Das erleichtert die Arbeit ungemein. Wer hätte vor zehn Jahren gedacht, dass man heute mit einem einfachen Smartphone innerhalb einer Sekunde Identifikationsnachweise scannen und so erkennen kann, ob die aufgegriffene Person zur Fahndung ausgeschrieben ist?“, nennt Zimmermann ein gängiges Beispiel für den effektiven Einsatz neuer Technologien. Ebenfalls noch unvorstellbar vor wenigen Jahren und heute gängige Praxis sind Drohnenflüge. Verschanzt sich ein Amokläufer beispielsweise, können sich die Beamten dank der von



„Die Polizeigewerkschaft fordert die Lösung des Personalproblems, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Reform der Besoldung, eine persönliche Schutzausrüstung und menschenwürdige Dienststellen.“

Hermann Greylinger, Vorsitzender-Stellvertreter der Polizeigewerkschaft und des Zentralausschusses Sicherheitswesen



Drohnen gesendeten Aufnahmen vorab ein Bild von der Situation machen und so die einsatztaktisch richtigen Entscheidungen treffen. „Das sind also verhältnismäßig günstige Anschaffungen, die massiv zur Sicherheit unserer Kollegen beitragen“, outet sich Zimmermann als Technikfan.

Vorteile verhandeln

Für andere Ausgaben wie für die „berittene Polizei“ zeigt der Personalvertreter wenig Verständnis. „Davon haben unsere Leute draußen und der Steuerzahler genau nichts. 2,4 Millionen Euro hat das Projekt bisher verschlungen. Geld, das wir bedeutend besser hätten einsetzen können“, ärgert sich Zimmermann. Kleines Rechenbeispiel gefällig? „Um den Betrag hätte man 1,2 Millionen Liter Farbe zum Ausmalen der Inspektionen, 24.300 Duschtassen für die sanitäre Verbesserung oder 14.500 feuerbeständige Overalls kaufen können.“ Dass durch die tierische Polizei auch neue Jobs wie Reiter oder Tierpfleger geschaffen werden, ist für Zimmermann kein Argument. „Ich habe niemals versucht, den Spagat zu schaffen, es allen recht zu machen. Das geht nicht. Allgemeininteresse steht vor Einzelschicksal. Egal, worum es geht: Wenn von mehr als 30.000 Kolleginnen und Kollegen hundert einen Vorteil haben, dann setze ich mich immer im Interesse der 33.900 ein.“ Zufriedenheitsstudie gibt es innerhalb der Exekutive zwar keine, aber aus den täglichen Gesprächen mit der Kollegschaft schätzt Zimmermann die Stimmung positiv ein. Einige elementare Dinge, die zur Verbesserung

der Zufriedenheit und Motivation beitragen, konnten in letzter Zeit durchgesetzt werden. So gibt es für jeden geleisteten Nachtdienst statt bisher einer nun eineinhalb Stunden Zeitausgleich. „Das bedeutet rund 610.000 zusätzliche Freizeit- und Erholungsstunden für die Kolleginnen und Kollegen, die den schwierigen Nachtdienst verrichten.“ Außerdem konnten Bewertungsverbesserungen für das mittlere Management und finanzielle Verbesserungen für Inspektoren bzw. Gruppeninspektoren (E2b-Bereich) durchgesetzt werden. Für die Aufwertung der Kommandanten bedurfte es einer gesetzlichen Änderung der Richtverwendung. Nun sind die Kommandanten den Polizeiinspektoren bzw. Fachinspektoren – unabhängig von der Anzahl der Bediensteten, denen sie vorstehen – finanziell gleichgestellt. Was den Anspruch auf eine E2b-Zulage betrifft, so ist diese nicht auf eine bestimmte Verwendung beschränkt. Alle fortbildungswilligen Beamtinnen und Beamten haben die gleichen Weiterbildungschancen erhalten und können sich nicht nur fachlich, sondern auch finanziell verbessern.

Helden herbeirufen

Mit den Personalaufnahmen kann die Exekutive prinzipiell zufrieden sein, die Personalstände sind gestiegen. Das zeigt sich auch in den Zahlen der Neuaufnahmen: 2013 haben 806 Menschen angefangen, bei der Exekutive zu arbeiten, 2018 waren es 1685 Personen. Eine Notwendigkeit, um in den Jahren ab 2025, also dann, wenn die letzten geburtenstarken Jahrgänge pensioniert werden, ausreichend Personal zu haben. Was die Ausbildung betrifft, so sind neue Karriere-möglichkeiten und Perspektiven für den Aufstieg angedacht. „Wir wollen das Ausbildungssystem reformieren und dabei die Wertigkeit der Ausbildung steigern. Den Vergleich mit anderen europäischen Einheiten brauche Österreich jedenfalls nicht zu scheuen. „Unsere Polizistinnen und Polizisten leisten hervorragende Arbeit, das wird auch von der Bevölkerung geschätzt. Ich verstehe, dass niemand eine Freude hat, wenn er von einem meiner Kollegen beim Schnellfahren auf der Landstraße geblitzt wird, aber jeder kann sich bei uns darauf verlassen, dass die Polizei kommt, wenn man sie braucht. Der Vertrauensindex führt die Polizei auf Platz eins, und darauf dürfen wir gemeinsam stolz sein.“ ●

FOTOS: BMI / ALEXANDER TUMA, GERD PACHAUER



AUSGEZEICHNETE



Die Polizeigrundausbildungsschülerin Viktoria Katholitzky und ihre Kollegen verinnerlichen durch regelmäßige Taktikübungen die korrekten Bewegungsmuster, um sie in Stresssituationen – wie bei gefährlichem Täterkontakt – automatisch abrufen zu können.

AUSBILDUNG

An der Sicherheitsakademie werden zukünftige PolizeibeamtInnen exzellent ausgebildet. Doch die SIAK bietet mehr als die Grundausbildung der Polizei: Sie ist die zentrale Bildungs- und Forschungseinrichtung aller Bediensteten des Innenministeriums.

VON MAG. LAURA ARI

Die Polizei geht nie bewaffnet auf Kontakt, sondern immer mit zwei freien Händen“, erklärt Klaus Rathner, Polizeilehrer an der Sicherheitsakademie Wien, die Taktikübungen seiner Polizeischülerinnen und -schüler. Ein Schüler nimmt die Rolle des Täters ein und wird von seinen beiden Mitschülern mit gekonnten Handgriffen fixiert. Rathner, der auch Vorsitzender aller Bildungszentren in Österreich und der Sicherheitsakademie (SIAK) ist, führt fort: „Bei der Fixierung eines aggressiven Gegenübers am Boden darf die Person nur so kurz wie möglich in Bauchlage fixiert sein – so lange, um die Handfessel anzulegen. Danach ist eine erleichternde Position für das Gegenüber einzunehmen. Auch beim Handfesselanlegen im Stehen ist die Fixierung nur so lange wie notwendig einzuhalten. Allerdings ist es dazu erforderlich, dass jeder Handgriff sitzt. Denn beim Täterkontakt sind die ersten Sekunden die wichtigsten.“ Daher sind die Taktikübungen ein wesentlicher Teil der Polizeilichen Grundausbildung (PGA), die an der Sicherheitsakademie (SIAK) zu absolvieren ist. „Die Bewegungsmuster müssen automatisiert werden, um sie in Stresssituationen automatisch abrufen zu können. Es ist von essentieller Bedeutung, dass die PGA-Schüler und -Schülerinnen diese sehr oft üben“, führt Rathner, der das Fach „Einsatztraining“ unterrichtet, das sich aus mehreren Teilbereichen wie Schießen, Einsatztaktik, Einsatztechnik oder Interaktives Training zusammensetzt, aus.

Klaus Rathner ist Experte in Sachen Einsatztraining: Von 2001 bis 2006 war er bei der WEGA, danach weitere drei Jahre Einsatztrainer der WEGA – seit 2009 unterrichtet er am Bildungszentrum Wien. Auch er absolvierte die Grundausbildung an der „SIAK Marokko“, wie sie im Polizeijargon genannt wird. Bevor er zur WEGA ging, war er Inspektor in Simmering. „Die richtige Polizeiarbeit beginnt an der Basis. Da haben manche Bewerber

der Grundausbildung vielleicht eine andere Vorstellung – und glauben, sie können gleich zu einer Sondereinheit. Auch unterschätzen einige den Lernaufwand“, meint Rathner. Von Montag bis Freitag, 7.30 bis 15.30 Uhr, findet der Unterricht im ersten Jahr der Ausbildung statt. Zusätzlich hat jeder Polizeischüler, jede -schülerin selbstständig zu lernen. Neben dem Unterrichtsfach „Einsatztraining“, das den höchsten Stundenumfang der Grundausbildung einnimmt, sind die „Polizeifachlichen Kompetenzen“ ein wichtiger Teil der Ausbildung. Unter diese fallen viele Rechtsfächer, wie Verkehrs- oder Strafrecht, für die auch nach der Unterrichtszeit gelernt werden muss. „Das Niveau der PGA an der SIAK ist jenes einer höheren Schule oder höher. Dazu muss das theoretische Wissen auch praktisch von den Schülern umgesetzt werden können. Sie müssen es lernen, verstehen und dann anwenden können“, erklärt Rathner die Ausrichtung der polizeilichen Grundausbildung. „Der Unterricht der PGA wurde immer handlungsorientierter, das Einsatztraining in seiner heutigen Form wurde in den vergangenen Jahren in den Lehrplan aufgenommen und wird laufend adaptiert“, lautet Rathners Antwort auf die Frage zur inhaltlichen Entwicklung der Ausbildung. Die Basis für die Polizeigrundausbildung ist das Kompetenzprofil, das eigens für den uniformierten Polizeidienst entwickelt wurde. Das Kompetenzprofil wird aus drei Kernkompetenz-

FOTOS: ANDI BRÜCKNER



Klaus Rathner, Polizeilehrer, Einsatztrainer und Vorsitzender des Dienststellenausschusses aller Bildungszentren in Österreich und der Sicherheitsakademie (SIAK).



Die Sicherheitsakademie in der Marokkanergasse in Wien ist seit 1921 Ausbildungsort der Polizei – und das älteste und größte der 12 Bildungszentren. Sie ist die zentrale Bildungs- und Forschungseinrichtung aller Bediensteten des Innenministeriums.

bereichen und zwei Schlüsselkompetenzen gebildet. Erstere sind die sozial-kommunikativen, personalen und polizeifachlichen Kompetenzen, Letztere die Wahrnehmungs- und Reflexionskompetenzen sowie die situationsadäquaten Handlungskompetenzen.

Zusammengefasst besteht die Polizeiliche Grundausbildung (PGA) aus drei Säulen: Persönlichkeitsbildung, Rechtswissen und Trainings. Die Schwerpunkte sind Handlungssicherheit und Bürgernähe auf der Grundlage menschenrechtskonformen Verhaltens.

Struktur der Polizeigrundausbildung

Der Unterricht der Polizeilichen Grundausbildung findet in einer der 12 Bildungszentren der Sicherheitsakademie statt. Jenes in der Marokkanerkaserne in Wien ist das größte und älteste Bildungszentrum der Sicherheitsakademie – seit 1921 ist sie Ausbildungsort der Polizei.

Insgesamt dauert die Polizeiliche Grundausbildung 24 Monate. Nach der 12-monatigen Basisausbildung folgt das erste Berufspraktikum. In diesen drei Monaten lernen die angehenden PolizistInnen den Dienst „draußen“ kennen. Dabei schulen und betreuen jeweils zwei ExekutivbeamtenInnen einen PGA-Aspiranten, um ihm oder ihr das dienstbetriebliche Wissen einer Polizeiinspektion zu vermitteln. Weiters können durch die Praxis die SchülerInnen wie die betreuenden Exekutivbediensteten die persönliche und fachliche Eignung für den exekutiven Außendienst einschätzen. Die folgende fünfmonatige Vertiefung dient der Reflexion und Vernetzung der in der Praxis gesammelten Erfahrungen und der Ausbildungsinhalte. Den Abschluss der Ausbildung bildet das viermonatige

zweite Berufspraktikum, das die PGA-SchülerInnen in den Dienstbetrieb einführt. Für die Aufnahme in den Dienst ist die erfolgreiche Ablegung der Dienstprüfung Bedingung.

Die SchülerInnen

Jetmir Maliki bestand wie seine KollegInnen der Klasse PGA 58/18 die Aufnahmeprüfung 2018. Nach der AHS-Matura begann er ein Jus-Studium, das er für seine Polizeiliche Grundausbildung unterbrach. „Die PGA ist praxisnäher – und abwechslungsreicher“, erklärt der Wiener Neustädter seinen Ausbildungswechsel. Die Einsatztrainings mit ihren Technik- und Taktikübungen sagen ihm im Lehrplan der PGA am meisten zu. Selbst er als Jus-Student investiert Zeit außerhalb des Unterrichts in das Lernen der juristischen Fächer (und der anderen). „Die Absolventen der Polizeigrundausbildung sollen einen Querschnitt der Bevölkerung widerspiegeln. Unter den Schülern findet sich ein 18-jähriges Lehrlingsmädchen genauso wie ein 50-jähriger Akademiker“, sagt Klaus Rathner zur Altersstruktur der PGA-SchülerInnen der SIAK. Roland Marchart, Zimmerkollege von Jetmir in der SIAK Marokkanergasse, zählt zu den Spätberufenen. Der 44-jährige ehemalige Personalverrechner aus St. Pölten erfüllte sich, nachdem das Unternehmen, wofür er tätig war, insolvent wurde, seinen Lebensstraum, Polizist zu werden. Ob sein Alter Auswirkungen auf den Aufnahmetest gehabt habe? „Ich war beim Sporttest im oberen Leistungslimit der unter 25-Jährigen dabei“, antwortet der drahtige Niederösterreicher, der 959,6 Punkte der maximalen 982 Punkte des Aufnahmetests erreichte. Den Test absolvierte er im April 2018, im November erhielt er bereits die



Zusage. „Das Testverfahren und auch die Zu- bzw. Absage für eine Aufnahme erhalten die Bewerberinnen heute wesentlich früher als vor einigen Jahren“, so Rathner. Roland, der sich für die Zeit der PGA-Ausbildung ein Zimmer mit Jetmir in der Marokkanerkaserne teilt, schätzt es besonders, „mit den verschiedensten Typen von Menschen zusammenzuarbeiten, nicht nur hinsichtlich des Gegenübers, sondern auch betreffend der Kollegenschaft“. Hinter die Kulissen zu blicken, finde er interessant.

Die Zahl der Polizeischülerinnen steigt – von einem ausgewogenen Verhältnis von männlichen zu weiblichen Aspiranten kann man allerdings noch nicht sprechen. „In unserer Klasse sind 26 Schüler, acht davon Mädchen“, berichtet Viktoria Katholitzky. Die 23-jährige Wienerin studiert parallel zur PGA Bildungswissenschaften an der Uni Wien und strebt eine Lehrtätigkeit an der SIAK an. Doch davor möchte sie ausreichend Erfahrung „draußen“ sammeln. An der Grundausbildung gefällt ihr die Abwechslung, das modulare Kompetenztraining und besonders die intensive Vorbereitung auf den zukünftigen Einsatz. Dass ein Unterschied zwischen weiblichen und männlichen PGA-Schülern gemacht werde, kann sie nicht feststellen. Weder von Schülern noch von Lehrern. „Natürlich werden, wo es notwendig ist, Unterschiede gemacht, wie zum Beispiel bei den Sanitäreinrichtungen“, sagt sie und lacht, „oder bei den Sporttests. Da gibt es verschiedene Limits für Männer und für Frauen. Ich versuche aber trotzdem immer die Limits der Burschen zu erreichen.“ Sie ist schon gespannt auf ihren ersten Praxisteil der Ausbildung. Ab Dezember wird Viktoria drei Monate lang im ersten Bezirk ihre Erfahrungen

als angehende Polizistin sammeln: „Gleich zu Weihnachten und Silvester in der Innenstadt, da wird viel zu tun sein“ – und sie wird ihr erlerntes Können unter Beweis stellen. „Ich finde, dass wir durch das Einsatztraining, wie das interaktive Szenarietraining, ideal auf die Realität vorbereitet werden“, meint der PGA-Schüler Yannik Lenzenhofer. Der 26-Jährige zählt zu jenen Schülern, die zur SIAK nach Wien pendeln. Knapp zwei Stunden täglich ist der Neusiedler insgesamt unterwegs. Doch das lässt seine merkliche Begeisterung für die Polizeiausbildung nicht trüben. Es scheint, als hätte er jetzt seinen beruflichen Weg gefunden. Vor der Polizeilichen Grundausbildung war der gelernte Bürokaufmann am Flughafen als „Ramp Agent“ tätig. Möglicherweise klarer war der Weg seines Kollegen Herbert Rud, dessen Vater und Bruder Polizisten sind. Auch der Bruder des 22-Jährigen absolvierte die PGA an der „SIAK Marokko“. „Es ist ein Beruf, auf den man stolz sein kann, man leistet etwas Wichtiges, etwas Gutes für die Gesellschaft“, so die Antwort Herberts auf die Frage, was ihn zur Tätigkeit bei der Polizei bewogen hat. „Die Ausbildung ist sehr gut, man wird von den Lehrern bestens betreut – es herrscht ein beinahe familiäres Klima. Man wird aber auch ordentlich gefordert, doch wenn man sich anstrengt, ist es zu schaffen“, sagt der Kärntner, der davor die HBLA für Forstwirtschaft in Bruck an der Mur absolvierte. Jetmir, Roland, Viktoria, Yannik und Herbert zählen zu jenen, die von insgesamt 7356 Bewerbern im Jahr 2018 die Aufnahme zur Polizeilichen Grundausbildung geschafft haben. Die Ausbildung – Inhalte wie Art der Wissensvermittlung und Lehrende – wird von allen fünf interviewten Schülern äußerst positiv bewertet. Verbesserungswürdig erscheinen ihnen allerdings die Räumlichkeiten des Bildungszentrums der SIAK in der altherwürdigen Marokkanerkaserne. Die Klassenräume entsprechen nicht mehr dem heutigen Standard, die EDV-Räume werden im Sommer bis zu 40 Grad warm, Klimaanlage gibt es keine. Klaus Rathner, Vorsitzender des Dienststellenausschusses, greift dieses Thema ebenfalls auf: „Von den Räumlichkeiten bis hin zur technischen Ausstattung sind die Sicherheitsakademien österreichweit sehr unterschiedlich.“ Die Anliegen der SchülerInnen wie Vortragenden und MitarbeiterInnen der SIAK Wien habe die Gewerkschaft schon aufgenommen und Verbesserungen in die



Im Schießkanal üben die SchülerInnen vor allem einsatzbezogene Distanzen zwischen drei und zehn Metern. In den Taktikräumlichkeiten wird u. a. „Betreten und Durchsuchung von Räumlichkeiten bei potentieller Gefährdungslage“ trainiert.

Wege geleitet. So ist die Installierung einer Klimaanlage bereits in Planung.

Ausbildungsmöglichkeiten an der SIAK

Doch die Sicherheitsakademie bietet mehr als die Grundausbildung der Polizei: Sie ist die zentrale Bildungs- und Forschungseinrichtung aller Bediensteten des Innenministeriums. Die Schwerpunkte liegen auf Führungs-, Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung in den Bereichen Polizei- und Sozialwissenschaften. Zusätzlich ist die Sicherheitsakademie, zu der österreichweit 12 Bildungszentren – von Wien bis Vorarlberg – zählen, europaweit mit anderen Sicherheitsakademien vernetzt. Polizeibeamte können den Kurs E2a absolvieren. Voraussetzung dafür sind mindestens drei Praxisjahre nach Ernennung in die Verwendungsgruppe E2b und das Bestehen des Auswahlverfahrens. Diese sechsmonatige berufsbegleitende Ausbildung kann an sechs der 12 Bildungszentren der SIAK absolviert werden. Nach erfolgreichem Abschluss ist man als „Kommandant“ bzw. „qualifizierte/r Sachbearbeiter/in“ für eine Position in der mittleren Führungsebene der Polizei, z. B. als FachbereichsleiterIn in einer der Kommandostrukturen (BMI, LPD), befähigt. „Der E2a ist auch die Grundvoraussetzung für eine Lehrerplanstelle“, ergänzt Einsatztrainer Rathner. Strebt man die Funktion eines leitenden Beamten bzw. eine noch höhere Führungsposition an, hat man den E1 als sechssemestriges Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ an der FH Wiener Neustadt abzulegen und schließt dieses mit dem Dienstgrad „Leutnant“ und dem internationalen akademischen Grad „Bachelor of Arts in Police Leadership“ (BA) ab.

An der „SIAK Marokko“ können folgende Kurse belegt werden: „Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a im Exekutivdienst – dienstführende Beamte“ und die Grundausbildungslehrgänge des Allgemeinen Verwaltungsdienstes der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe A1/v1 bis A4/v4, dessen Zielgruppe BeamtInnen der entsprechenden Verwendungsgruppe und Vertragsbedienstete der jeweiligen Entlohnungsgruppe des Bundesministeriums für Inneres sowie seiner nachgeordneten Dienststellen sind. Das Kürzel E steht für Exekutiv und A für Allgemeines Verwaltungsschema. Das Seminarangebot ist online auf der Website des BMI abrufbar.

Die Unterrichtenden an der SIAK sind bestens ausgebildet. So bietet die Fakultät Sicherheit an der FH Wiener Neustadt für hauptamtliche Lehrende des Exekutivdienstes an den Bildungszentren der Sicherheitsexekutive den dreisemestrigen, berufsbegleitenden Pädagogisch-Didaktischen Lehrgang (PDL) an, der mit einem MEd (Master of Education) abschließt. Weiters werden interne TrainerInnen ausgebildet, da die SIAK auch verschiedenste Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Seminaren und Kursen für die Bediensteten des BMI anbietet. Die TrainerInnen unterrichten zusätzlich zu ihrem Dienst und verfügen daher über besonders hohen Praxisbezug. Dienststellen aller Ressorts, aber auch private Organisationen können das Angebot der SIAK nutzen. Als Beispiel nennt Klaus Rathner die Deeskalationsschulungen der Magistratsabteilungen, das Sicherheitstraining der ÖBB oder spezielle Schulungen für das Bundesheer. Insgesamt finden sich über 240 Fortbildungskurse im Bildungskatalog des Zentrums für Fortbildung (ZFB) der SIAK. Begleitend dazu werden 16 Sprachen, von Englisch



über Sprachen der österreichischen Nachbarstaaten bis hin zu Türkisch und Rumänisch – in Kooperation mit dem Sprachinstitut der Landesverteidigungsakademie –, unterrichtet.

Erfolge der Gewerkschaft

„Das Ziel unserer Gewerkschaft ist es, die Infrastruktur der SIAK auf den neuesten Stand der Technik zu bringen. Die Lehrpläne sind international auf höchstem Niveau, doch die Räumlichkeiten entsprechen längst nicht mehr heutigem Zeitgeist“, nennt Klaus Rathner in seiner Funktion als Vorsitzender des Dienststellenausschusses an der SIAK die Mängel in der Marokkanerkaserne. Diese wurden allerdings schon in Angriff genommen, wie die dringend notwendige Klimatisierung der Lehrräume. Erfolgreich umgesetzt für die Kolleginnen und Kollegen der BZS (Bildungszentren der Sicherheitsakademie) und der SIAK haben Klaus Rathner und sein Team einen massiven Planstellenausbau (Erhöhung der Lehrenden-Planstellen um 118 – von 179 auf derzeit 297 – in der SIAK ab 2014), die Telearbeit für alle MitarbeiterInnen, für Unterrichtende den anerkannten Abschluss „Master of Education“ (MEd) sowie die Anhebung der Entlohnung für PGA-SchülerInnen von 1.000 auf 1.300 Euro monatlich. Auf die Frage seiner persönlichen Einschätzung des Polizeiberufes antwortet Klaus Rathner: „Als Polizeibeamter steht man täglich vor neuen Herausforderungen, dabei ist man durch Schichtdienste, hohe Überstundenanzahl, bedrückende Situationen, wie Todes- und Verkehrsunfälle, und den Anstieg der Gewaltbereitschaft belastet. Doch es ist für mich der abwechslungsreichste Beruf. Und das Wichtigste: Man übt eine sinnvolle, gemeinnützige Tätigkeit aus.“ ●

Zahlen, Daten, Fakten

BEWERBERINNEN PRO JAHR ZUR PGA:

Seit Implementierung des neuen Aufnahmeverfahrens mit 1. Jänner 2019 sind **7519** Bewerbungseingänge verzeichnet worden (Stand: 30. September 2019). Eine seriöse Gesamtzahl für 2019 kann noch nicht genannt werden, da die letzte Ausschreibung des Jahres bis 31. Oktober 2019 lief.

2018: **7356** BewerberInnen

2017: **4663** BewerberInnen

ZAHLEN ZUR AUSBILDUNG ÖSTERREICH-WEIT (STAND: OKTOBER 2019):

132 PGA-Klassen

16 E2a-Kurse, **609** TeilnehmerInnen

zusätzliche Verwaltungskurse und Seminare

5167 MitarbeiterInnen nützten die über **240** Fortbildungskurse des Bildungskataloges des Zentrums für Fortbildung an der SIAK (im Jahr 2018).

41.151 Lernstunden E-Learning im 2018 – im Vergleich zu 14.081 im Jahr 2016

LAUFBAHN:

PGA: Grundausbildung, InspektorIn

Dauer: 24 Monate, Ausbildungsstätte SIAK

E2a: Dienstführende/r Beamter/in, KommandantIn;

mittlere Führungsebene des Polizeidienstes

Dauer: 6 Monate, SIAK

E1: Leitende/r Beamter/in, Leutnant; höhere Führungsebene, Dauer: 6 Semester, FH Wr. Neustadt.

AUSZEICHNUNGEN SIAK:

Österreichischer Verwaltungspreis 2016 und 2019

Zahlreiche Auszeichnungen wie Best Practice Certificate im Rahmen des Europäischen Verwaltungspreises (EPSA) 2015 für das „Modulare Kompetenztraining im Bereich der Polizeigrundausbildung“, E-Learning-Center Qualitätsauszeichnungen CAF Gütesiegel 2016, EBC*L-Award 2017 (internationaler Wirtschaftspreis), Sozialmarie 2018 (internationaler Sozialoscar), eAward 2019 (öster. IT-Wirtschaftspreis), Nominierung für den Europäischen Verwaltungspreis (EPSA) 2019 für das E-Learning-Modul „Einsatz Demenz“.

Personalvertretung und Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – eine Symbiose

Der aus der Biologie stammende Begriff der Symbiose (laut Duden „das Zusammenleben von Lebewesen verschiedener Art zu gegenseitigem Nutzen“) bringt – im übertragenen Sinne – das Zusammenwirken von Personalvertretung und Gewerkschaft auf den Punkt.

Während es Aufgabe der Personalvertretung ist, „nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes¹ die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern“, findet sich in der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GO GÖD) eine nahezu wortidentische Bestimmung.²

Worin aber liegt nun der wesentliche Unterschied dieser beiden Vertretungsinstitutionen, und wie ergänzen sie sich? Die primäre Aufgabe ist die Wahrnehmung der beruflichen Interessen der öffentlich Bediensteten. Die Personalvertretungsorgane nehmen dies im Rahmen der Bestimmungen des PVG wahr. Dies bedeutet insbesondere, dass keine neuen Zuständigkeiten „erfunden“ werden können, wenn das Gesetz eine Zuständigkeit nicht vorsieht. Beispielsweise kann die Personalvertretung keine Gehaltsverhandlungen führen, weil diese Aufgabe im PVG nicht vorgesehen ist – und darüber hinaus auch die jeweilige Bundesministerin bzw. der jeweilige Bundesminister dafür keine Kompetenz hat. Verhandlungen über das Besoldungsrecht, das Dienstrecht und Kollektivverträge für die Kolleginnen und Kollegen des Bundes-



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

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

und Landesdienstes (sowie die dazugehörigen ausgegliederten Einrichtungen) ist der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst als einziger „überbetrieblicher Interessenvertretung“ im Rahmen der Sozialpartnerschaft vorbehalten. Diese Klarstellung trifft das PVG selbst, wonach „der Aufgabenbereich anderer gesetzlicher und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Berufsvereinigungen (z. B. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) durch dieses Bundesgesetz nicht berührt wird“³. Die Zuständigkeit von Dienststellenausschuss, Fachausschuss und Zentralkomitee im Rahmen des PVG endet immer bei der jeweils obersten Dienstbehörde, die GÖD wiederum verhandelt mit der Bundesregierung bzw. deren Vertretern. Die Verhandlungsergebnisse werden regelmäßig in Form von (vom Nationalrat zu beschließenden) Gesetzen oder Verordnungen umgesetzt. Eine Übersicht über die Verhandlungserfolge der vergangenen fünf Jahre finden Sie ab Seite 32 in dieser Ausgabe von „GÖD aktuell“.

Symbiose – das
Zusammenwirken von
Personalvertretung und
Gewerkschaft zum Wohle
der öffentlich Bediensteten.

¹ § 2 Abs. 1 Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG).

² § 1 Abs. 6 GO GÖD.

³ § 2 Abs. 3 PVG.

⁴ § 20 Abs. 1 PVG, Die Kundmachung erfolgte am 29. Mai 2019.

⁵ § 39 Abs. 5 PVG.

⁶ Verfügbar im Mitgliederbereich der GÖD-Website www.goed.at.

⁷ Erhältlich als Print oder über die GÖD-App online.

⁸ GÖD 2017: 50 Jahre PVG.

Bundes-Personalvertretungswahlen

Eine bundesgesetzlich vorgesehene Aufgabe der GÖD ist es auch, die Wahltag für die Personalvertretungsorgane festzulegen und im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ kundzumachen.⁴

Für die heuer durchzuführenden 13. Bundes-Personalvertretungswahlen sind etwa 235.000 Bedienstete wahlberechtigt. Ein an die GÖD herangetragenes Anliegen war es, die Fristen für Briefwähler zu verlängern. Diese Forderung wurde von der GÖD erfolgreich eingebracht und gelangte im Rahmen der „2. Dienstrechts-Novelle 2019“ zur Umsetzung. In den Erläuterungen dazu ist nachzulesen, dass es „bei der praktischen Durchführung der Briefwahl in den letzten Jahren in einigen Ressorts vermehrt zu Verzögerungen wegen der zu kurzen Fristen kam. Mit der Vorverlegung zahlreicher Fristen im PVG sowie in der Bundes-Personalvertretungs-Wahlordnung – PVWO, BGBl. Nr. 215/1967 – soll eine größere Flexibilität für die Dienststellen geschaffen werden, damit Rücksendungsküverts mit den Stimmzetteln rechtzeitig vor dem Wahltag beim zuständigen Wahlausschuss einlangen und für die entsprechende Wahl fristgerecht berücksichtigt werden können“.

Die Aufsicht, insbesondere zur Feststellung der ordnungsgemäßen Geschäftsführung der Personalvertretungs-

organe, obliegt einer aus drei Personen bestehenden, weisungsfreien Personalvertretungsaufsichtsbehörde. Das Vorschlagsrecht für eines der Mitglieder liegt bei der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.⁵

Die GÖD erstellt anlässlich der PV-Wahlen regelmäßig einen Arbeitsbehelf als Unterstützung für die Arbeit der Wahlausschüsse⁶, gibt einen umfangreich kommentierten PVG-Kommentar⁷ heraus, stellt Formulare zur Verfügung und steht mit den Juristinnen und Juristen der GÖD-Rechtsabteilung den Wahlausschüssen für Rechtsauskünfte zur Seite. Letztlich ermittelt die GÖD ein „Gesamtergebnis“ der Wahlen in den insgesamt 56 Zentralaussschüssen.

GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl hat in der Festschrift anlässlich 50 Jahre PVG Folgendes trefflich festgehalten: „Die GÖD hat sich von Beginn an für die Schaffung des PVG stark gemacht und wird sich für eine einflussreiche Personalvertretung auch in Zukunft stets mit ganzer Kraft engagieren. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ist, so könnte man sagen, die Klammer über alle Personalvertretungsorgane.

Dank der stets wachsenden Mitgliederzahlen und des unermüdlischen Einsatzes ihrer Funktionärinnen und Funktionäre wird sie dieser Aufgabe souverän gerecht. Zum Wohle aller öffentlich Bediensteten.“⁸

FOTO: FOTOTRAV / ISTOCK



MINISTERIUM DER (ARTEN-)

Das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) hat in den letzten Jahren seinen Namen und seine Struktur immer wieder geändert. Doch einem Grundsatz ist es treu geblieben: seiner Vielseitigkeit im Sinne unserer Umwelt – mit vielen Spezialistinnen und Spezialisten. Wie die der Wildbach- und Lawinerverbauung (WLV), Dienststelle der Sektion Forstwirtschaft und Nachhaltigkeit.

VON CARINA WURZ

Ein malerischer Herbsttag im oberösterreichischen Weyer, am Tor zum Nationalpark Kalkalpen. Die buntgefärbten Bäume strahlen mit der Sonne um die Wette. Nur ein Baukran ragt aus der Idylle – und weist zugleich den Weg zur Baustelle der Wildbach- und Lawinerverbauung am Dürnbach, die derzeit kurz vor ihrem Abschluss steht. Den Bach selbst können zu dieser Zeit nur Ortskundige finden: Denn wie 80 Prozent des Jahres führt er – wenigstens an dieser Stelle – gar kein Wasser. Kaum vorstellbar, dass das Bachbett des Wildbachs sich bei Starkregenereignissen in Sekundenschnelle füllt und für teils gewaltige Überflutungen sorgt. Die heftigste ereignete sich im Jahr 2002, als der sonst gar nicht wilde Dürnbach zum reißenden Fluss wurde, der den Ort Weyer bis zum Marktplatz unter Wasser setzte.

„die.wildbach“: Im Dienst der Sicherheit

Das war der Anlass für die Wildbach- und Lawinerverbauung, im Auftrag der Gemeinde ein



Mittels moderner digitaler Technik schätzen die KollegInnen der „Wildbach- und Lawinenverbauung“ Gefahren ein und setzen Projekte mit eigenem Baupersonal in höchster fachlicher Qualität um.



VIELFALT

Schutzprojekt zu entwickeln. Thomas Tartarotti, Gebietsbauleiter-Stellvertreter für Oberösterreich Ost, hat das Projekt in die Wege geleitet. Er ist einer von 300 Bundesbediensteten der Dienststelle „Wildbach- und Lawinenverbauung“ des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) und vertritt seine Kolleginnen und Kollegen im Zentralausschuss. „die.wildbach“, wie die Dienststelle heißt, besteht aus sieben Sektionen und 21 Gebietsbauleitungen, sie steht unter fachlicher Leitung der Abteilung III/5. Ihr Auftrag: die Bevölkerung vor Naturkatastrophen wie Hochwässern, Muren, Rutschungen, Steinschlägen und Lawinen zu schützen. Das ist heute notwendig wie eh und je, weiß Tartarotti: „Es gab immer schon Naturkatastrophen. Aber durch die Erderwärmung werden die Starkregenereignisse, in denen die warme Luft große Regenmengen auf einmal abgibt, häufiger – und das führt oft zu Katastrophen, wo vielleicht davor jahrzehntelang oder noch nie etwas passiert ist“, so der Absolvent der

Infobox

DIE WILDBACH- UND LAWINENVERBAUUNG ...

- ... betreut mit zirka 300 Bundesbediensteten (davon zwei Drittel technisches Personal)
 - 1423 Gemeinden mit Gefahrenzonenplänen,
 - 12.274 Wildbacheinzugsgebiete (entspricht rund 58 Prozent der Landesfläche),
 - 7439 Lawineneinzugsgebiete und
 - zirka 179.000 Schutzbauwerke.
- ... setzt jährlich technische und forstliche Schutzmaßnahmen um zirka 150 Millionen Euro, vorwiegend mit den 750 betriebseigenen Bauarbeitern, um.
- ... erstellt jedes Jahr durchschnittlich 10.000 Gutachten.
- ... arbeitete allein im Jahr 2018 130 Schutzprojekte aus.



„Die Pensionierungswelle kommt 2022 auf uns zu – wo wir stellenweise mit einem Schlag das gesamte Führungsteam verlieren.“

Thomas Tartarotti, Gebietsbauleiter-Stellvertreter für Oberösterreich Ost, Zentralausschuss BMNT

Fachrichtung Wildbach- und Lawinerverbauung an der Universität für Bodenkultur, der mittlerweile 18 Jahre lang für „die.wildbach“ arbeitet.

Technologie und Erfahrung

Zum Glück sind er und seine Kolleginnen und Kollegen, zwei Drittel von ihnen Techniker, Experten auf ihrem Gebiet. Unterstützt von moderner digitaler Technik können sie Gefahren einschätzen und die Projekte mit eigenem Baupersonal in höchster fachlicher Qualität umsetzen. „Wir haben unglaublich gute, engagierte Leute und arbeiten auch regionsübergreifend eng zusammen. Das zeichnet unsere Dienststelle sicherlich aus“, ist Tartarotti überzeugt. Neben dem unverzichtbaren Spezialwissen und der Erfahrung der Kolleginnen und Kollegen ist er besonders froh über ein technisches Hilfsmittel, das die Wildbach- und Lawinerverbauung als Leuchtturmprojekt der Digitalisierung umgesetzt hat: Der Wildbach- und Lawineneinzugsgebiete, Gefahrenzonenpläne, Schutzbauwerke, außerdem rund 112.000 erstellte Gutachten und 34.000 dokumentierte Schadensereignisse. „Wir haben damit immer alle Daten auf Knopfdruck verfügbar. Das verkürzt viele Wege und sorgt für einen optimalen Wissenstransfer“, freut er sich über die innovative Lösung.

Gefragte Spezialisten

Doch es wird dadurch nicht alles einfacher: Die Projekte selbst werden zunehmend komplexer, die Ansprüche an Qualität und Planungssicherheit steigen. Dazu braucht es Spezialisten mit hoher Einsatzbereitschaft. „Wir brauchen jede Frau und jeden Mann“, betont Tartarotti. Denn auch, wenn die Dienststelle bei Nachbesetzungen bisher sehr erfolgreich war, ist er sich bewusst: „Die

große Pensionierungswelle kommt 2022 auf uns zu – wo wir stellenweise mit einem Schlag das gesamte Führungsteam verlieren“, so Tartarotti. Schon heute setzt man auf Nachwuchsarbeit, laufend werden etwa Lehrlinge ausgebildet, derzeit rund 25. Die Schwierigkeit besteht aber darin, gute Leute zu halten: „Durch den Fachkräftemangel überzahlt die Privatwirtschaft im technischen Bereich viele Stellen deutlich. Deshalb muss in Richtung leistungsgerechter Entlohnung sicher etwas passieren“, fordert Tartarotti und verweist vor allem darauf, dass bei den Führungspositionen die Zulagen längst nicht die hohe Verantwortung abdecken. Er wünscht sich auch, dass der Frauenanteil steigt: „Wir haben gerade bei den Technikern ein Defizit. Ich bin aber überzeugt, dass diverse Teams unglaublich wertvoll sind.“ Schon heute setzt „die.wildbach“ auf Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur, um junge Menschen für Jobs im Dienste des Schutzes vor Naturgefahren zu begeistern.

Ein vielseitiges Aufgabengebiet

Apropos Begeisterung: Die spürt man, wenn Thomas Tartarotti über „seine“ Projekte erzählt. Wie hier in Weyer, wo zwar die baulichen Maßnahmen bald schon abgeschlossen sind – das Projekt aber längst noch nicht. Denn die Wildbach- und Lawinerverbauung hat ein vielseitiges Aufgabengebiet. Ingenieurbiologische und forsttechnische Maßnahmen gehören da auch dazu. Was technisch klingt, ist absolut natürlich – und braucht daher auch seine Zeit: Denn da geht es etwa um Ufersicherung durch Bepflanzung mit Weiden oder andere „grüne“ Maßnahmen, mit denen die Natur selbst dazu beiträgt, die Schäden durch Ereignisse zu verringern oder zu verhindern. „Bei uns arbeiten alle Fachleute lückenlos zusammen. Ob das technische Zeichner, Forsttechniker, Geologen oder die betriebseigenen Bauarbeiter sind: Teamwork gehört für uns dazu“, so Tartarotti.

Partner von Gemeinden und Bevölkerung

Die Bevölkerung von Weyer kann jedenfalls jetzt schon aufatmen. Denn das Team der Wildbachverbauung hat mit den bisherigen Maßnahmen das Überflutungsrisiko des Ortes um das Sechsfache verringern können – durch bauliche Veränderungen am Bachbett und Ortsdurchfluss und durch eine mächtige Filteranlage, die vor allem

Schwemmholtz und Steine im Fall eines Hochwassers zurückhalten soll, um größere Schäden zu verhindern. „Denn das Wasser an sich können wir nicht vollständig aufhalten“, so Tartarotti – dafür seien die Wassermassen im Ereignisfall zu gewaltig. Ihm geht es deshalb auch darum, Bewusstsein für die Gefahren zu schaffen: „Wir sind da Partner der Gemeinden und der Bevölkerung, um Gefährdungen zu erkennen und die Auswirkungen möglichst in den Griff zu bekommen“, sieht er den Auftrag der vielseitigen Dienststelle.

Ein Ministerium als „bunter Hund“

Damit ist „die.wildbach“ aber nicht allein. Denn das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) ist alles in allem ein sprichwörtlicher „bunter Hund“. Keine Dienststelle gleicht der anderen – und insgesamt sind es immerhin rund 40 verschiedene Stellen, in denen die 3500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind. Das ist auch für die Personalvertretung mit Herausforderungen verbunden: „Wir sind natürlich mit ganz unterschiedlichen Anliegen konfrontiert. Aber wir sind sowohl in der Gewerkschaft wie auch im Zentralausschuss vielseitig besetzt, sodass wir die Herausforderungen aller Berufsgruppen gut nachvollziehen und ihnen zur Seite stehen können“, so der Vorsitzende der zuständigen Bundesvertretung, Josef Treiber. Gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Zentralausschusses im BMNT, Johann Sommer, hat er vor allem ein großes Anliegen: „Es ist von existenzieller Bedeutung, die restriktive Personalaufnahmepolitik zu beenden. Wir brauchen eine Aufnahmeoffensive und müssen für den notwendigen Wissenstransfer sorgen“, so Treiber.

Attraktive Rahmenbedingungen gefordert

Ein schlagendes Argument für diese Forderung bringt Paul Schenker, Vorsitzender des Dienststellenausschusses im BMNT: „In den nächsten zehn Jahren werden rund 50 Prozent aller Kolleginnen und Kollegen des



„Wir fordern attraktive Rahmenbedingungen – von leistungsgerechter Entlohnung bis hin zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“

DI Paul Schenker, Vorsitzender des Dienststellenausschusses im BMNT

BMNT in den Ruhestand treten. Werden jetzt keine Maßnahmen gesetzt, entstehen Lücken, die wir kaum mehr schließen werden können – vor allem, was das Know-how betrifft“, warnt der Personalvertreter. Darunter würden letztlich die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen leiden – und auch die Qualität der Arbeit insgesamt. Die gute Nachricht: Die Forderung findet vollste Unterstützung – die Leitung des BMNT teilt die Meinung der Personalvertreter. Denn längst ist der öffentlichen Hand bewusst, dass sie sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren muss: „Dazu braucht es attraktive Rahmenbedingungen – von leistungsgerechter Entlohnung bis hin zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, weiß Paul Schenker aus täglichen Gesprächen mit neuen und langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Er selbst ist seit 13 Jahren im Ministerium, derzeit tätig in der Sektion Umwelt und Wasserwirtschaft. In sein Aufgabengebiet fällt unter anderem die Koordinierung von abteilungs- und sektionsübergreifenden Handlungsfeldern. Aus dieser Perspektive hat er mit vielen unterschiedlichen Berufsgruppen zu tun: „So unterschiedlich die Aufgaben auch sind: Alle Kolleginnen und Kollegen zeichnet Teamgeist, Einsatzbereitschaft und Wissen aus. Genau solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen wir weiterhin“, so Paul Schenker. Gerade in Zeiten des Klimawandels

steht das Ministerium auch inhaltlich vor vielen großen Aufgaben. Die Zukunft wird also jedenfalls spannend. ●



Ing. Josef Treiber, Vorsitzender der Bundesvertretung 6, Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.



Johann Sommer, Vorsitzender des Zentralausschusses im BMNT, Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus.

13. BUNDES-PERSONAL- VERTRETUNGSWAHLEN

27. und 28. November 2019

Machen Sie
von Ihrem Stimmrecht Gebrauch,
gehen Sie zur Wahl!





KLIMASCHUTZ GEHT DIE GEWERKSCHAFT ETWAS AN

Die GÖD beschäftigt sich seit Jahren mit dem Klimawandel, setzt sich kritisch mit internationalen Entwicklungen auseinander und zeigt Auswege auf!

VON OTTO AIGLSPERGER

Aufgabe der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst als Teil des ÖGB sind in erster Linie – als „auf demokratischer, überparteilicher Grundlage aufgebaute und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der ArbeitnehmerInnen“¹ – die „Herbeiführung günstigster Arbeits-, Einkommens- und Sozialbedingungen sowie die Wahrung, Verbesserung und der Ausbau des gesamten ArbeitnehmerInnenschutzes“² für öffentlich Bedienstete. Im Leitbild sowie den „Leitsätzen gewerkschaftlichen Agierens“ des ÖGB sind Grundsätze genannt, welche über die berufliche Vertretung im engeren Sinne hinausgehen und gesellschaftspolitische Bedeutung haben. So will der ÖGB eine „soziale Marktwirtschaft, in der der Staat als politisch regulierende Kraft auftritt“ und „eine pluralistische Gesellschaft [...] in der der Sorge um eine gesunde Umwelt großes Augenmerk geschenkt wird“.³

Die GÖD hat in den vergangenen Jahren den Mitbegründer und langjährigen Geschäftsführer des Österreichischen Biomasseverbandes sowie des Ökosozialen Forums Österreich, Prof. Dkfm. Ernst Scheiber, als Autor einer Serie unter dem Titel „Umwelt – Zukunft als Auftrag“ gewinnen können.⁴ In seiner Kolumne wurde die exzessive Bodenbewirtschaftung aufgezeigt (jährlich gehen dadurch 24 Milliarden Tonnen fruchtbarer Boden verloren), auf die Folgen der durch den Klimawandel verursachten Erderwärmung aufmerksam gemacht und mehrfach die (Klima-)Politik von

US-Präsident Donald Trump kritisch beleuchtet („Eine trumpt durch das Weltklima“). Als Musterbeispiel einer nachhaltigen Energiepolitik nach ökosozialen Kriterien wurde die dänische Insel Samsø vorgestellt, deren Bewohner es mittels Nutzung von Wind- und Sonnenenergie geschafft haben, nicht nur energieautark zu werden, sondern sogar 40 Prozent des erzeugten Stroms auf das Festland zu „exportieren“.

Auf Initiative von GÖD-Vorsitzendem Dr. Norbert Schnedl wurde im Oktober 2018 das Buch „Vorrang Mensch! Antworten auf Zukunftsfragen“⁵ produziert. Unter den 39 Autoren befinden sich Persönlichkeiten wie Ferdinand Lacina, Karl Aiginger, Helga Kromp-Kolb und Elisabeth Köstinger sowie – allen voran – Bundespräsident Alexander Van der Bellen.

Norbert Schnedl erwähnt in seinem Beitrag die berechtigten Ängste, wie die wachsende Zahl an Erdenbürgern ernährt werden könne, sowie die zunehmende Skepsis bezüglich der industriellen Agrarwirtschaft und Genmanipulation.

Resümee: „Letztendlich muss es auch für multinationale Konzerne attraktiv werden, ökologisch und sozial verantwortlich zu handeln.“⁶ ●

1 § 1 ÖGB-Statut

2 § 3 ÖGB-Statut

3 ÖGB-Leitbild

4 GÖD-Magazin 3/2015 bis 6/2018

5 Verlag DTW, ISBN 978-3-200-05959-7

6 Norbert Schnedl in: „Vorrang Mensch! Antworten auf Zukunftsfragen“, S. 21, Riegler, Scheiber, Ceipek, Verlag DTW Zukunfts PR, 2018.



IMAS-Studie

DER ÖFFENTLICHE DIENST IN DEN AUGEN DER BEVÖLKERUNG

„Hohes Ansehen, aber auch hohe Anforderungen“.

VON ANJA-THERESE SALOMON, MSC (WU)

Öffentliche Debatten erwecken oftmals den Eindruck, der Öffentliche Dienst leide unter einem Imageproblem. Doch das Gegenteil ist der Fall: Ergebnissen der Studie des renommierten Meinungsforschungsinstitutes IMAS zufolge ist sich die Bevölkerung Österreichs durchaus der großen Bedeutung des Öffentlichen Dienstes für die hohe Lebensqualität hierzulande bewusst.

Neun von zehn der 1060 befragten Österreicherinnen und Österreicher über 16 Jahren beurteilen die Bedeutung des Öffentlichen Dienstes für die hohe Lebensqualität mit Note 1 oder 2. Gleichzeitig sehen viele der Befragten die steigenden Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen und stufen den Gesundheits-, Sicherheits-, Bildungs- sowie Verwaltungsbereich als „sehr stark gefordert“ ein. Steigender Arbeitsdruck durch hohe Erwartungshaltungen, Personalmangel, aggressives Verhalten gegen Bedienstete sowie hohe Komplexität in Gesetzen und Richtlinien werden im IMAS-Report als große Herausforderungen im Öffentlichen Dienst identifiziert.

Verantwortungsvoll. Verlässlich. Hilfsbereit.

Und dennoch nimmt die österreichische Bevölkerung – quer durch alle Bevölkerungsschichten

und Altersklassen – öffentlich Bedienstete als „verantwortungsvoll“, „verlässlich“ sowie „hilfsbereit“ wahr.

Diese Studienergebnisse bestätigen einmal mehr: Die Kolleginnen und Kollegen leisten trotz steigender Belastungen hervorragende Arbeit. Die Entwicklung Österreichs zu einem der wohlhabendsten sowie lebenswertesten Länder dieser Erde ist auch ein großer Verdienst der vielen Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. Denn wenn es um die ausschlaggebenden Faktoren für die hohe Zufriedenheit mit der Lebensqualität hierzulande geht, werden „Natur und Umwelt“, „Gesundheitsversorgung“, „Abfallentsorgung“, „Infrastruktur“ sowie „Demokratie“ und „Berufsmöglichkeiten“ von den Befragten genannt – all jene Bereiche, die dem Öffentlichen Sektor zugeordnet sind.

Die Studie zeigt: Die Bevölkerung weiß um die große Bedeutung des Öffentlichen Dienstes für die hohe Lebensqualität in Österreich. Gleichzeitig ist sie sich auch dessen bewusst, dass die Arbeit unter immer schwieriger werdenden Rahmenbedingungen geschieht. Das müssen auch die politischen Verantwortungsträger erkennen. Denn die Bevölkerung baut auf einen leistungsstarken Öffentlichen Dienst. ●

FOTO: ARGALIS / ISTOCK

BEDEUTUNG VERSCHIEDENER ASPEKTE FÜR DIE LEBENSQUALITÄT

Basis: Österreichische Bevölkerung ab 16 Jahren, die mit der Lebensqualität (Note 1 + 2) zufrieden sind (81 % = 100 %)

Frage 2: „Welche der folgenden Aspekte sind Ihrer Meinung nach für die aktuelle Lebensqualität in Österreich verantwortlich? Sagen Sie mir das bitte jeweils anhand einer Skala von 1 bis 5. 1 bedeutet ‚sehr stark verantwortlich‘, 5 bedeutet ‚überhaupt nicht verantwortlich‘. Dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen!“

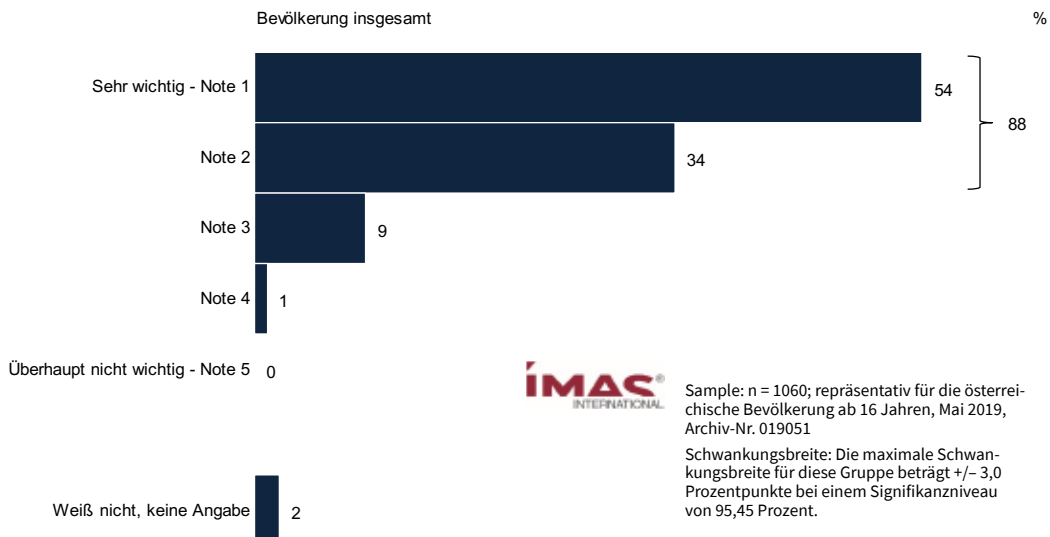
	Sehr stark verantwortlich Note 1			Σ	Note 3	Überh. nicht verantwortlich Note 5			Keine Ang.
	Note 1	Note 2	Note 2			Note 4	Note 5	Σ	
Natur u. Umwelt, wie d. Qualität d. Trinkwassers	68	24	92	5	2	0	2	1	
Gesundheitsversorgung wie Krankenhäuser usw.	63	28	92	6	2	0	2	1	
Die Abfallentsorgung und Müllabfuhr	54	33	86	10	1	1	2	1	
Infrastruktur wie Straßen, öffentlicher Verkehr	53	33	87	10	2	0	3	1	
Das demokratische System, also d. Demokratie	51	33	84	11	3	1	3	1	
Die Berufsmöglichkeiten	51	35	86	11	2	1	2	1	
Die Sicherheit vor Kriminalität	49	32	81	14	3	1	4	1	
Die Rechtssicherheit und Rechtsstaatlichkeit	49	36	84	12	2	0	2	1	
Das Pensionssystem	47	34	80	14	3	1	4	2	
Die unterschiedlichen Freizeitmöglichkeiten	44	35	79	16	3	1	4	1	
Das Schulwesen, Bildungseinrichtungen	43	36	79	16	3	1	4	2	
Die wirtschaftliche Entwicklung	41	42	83	13	1	1	2	1	
Das Kultur- und Sportangebot	41	34	75	17	5	1	7	2	
Die Wissenschaft, also Lehre und Forschung	39	40	80	15	1	1	2	3	
Der Einsatz der Unternehmer	31	38	69	23	4	1	5	3	
Die Mitgliedschaft Österreichs in der EU	28	30	58	25	8	6	14	3	

BEDEUTUNG DES ÖFFENTLICHEN DIENSTES

Basis: Österreichische Bevölkerung ab 16 Jahren

Frage 5: „Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach der Öffentliche Dienst, also z. B. Gesundheitsberufe, Sachverständige, Polizisten, Lehrer usw. für die Lebensqualität in Österreich? Bitte sagen Sie mir dies anhand einer Skala von 1 bis 5. 1 bedeutet ‚sehr wichtig‘, 5 bedeutet ‚überhaupt nicht wichtig‘.“

Bevölkerung insgesamt



IMAC
INTERNATIONAL

Sample: n = 1060; repräsentativ für die österreichische Bevölkerung ab 16 Jahren, Mai 2019, Archiv-Nr. 019051

Schwankungsbreite: Die maximale Schwankungsbreite für diese Gruppe beträgt +/- 3,0 Prozentpunkte bei einem Signifikanzniveau von 95,45 Prozent.

VERTRETUNG AUF MEHREREN EBENEN

Das Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) sieht mehrere Ebenen der Vertretung vor, weshalb auch unterschiedliche Personalvertretungsorgane zu bilden sind.

Die Wahlberechtigten können die eingebrachten Wahlvorschläge zur Personalvertretungswahl persönlich oder mittels Briefwahl wählen.

Mit dem Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG)¹ wurde der Grundstein für die „interne“ Interessenvertretung bei Behörden und Ämtern gelegt. Für das 1967 in Kraft getretene Gesetz wurde das Betriebsrätegesetz² als Anleihe genommen, welches damals bereits

20 Jahre Bestand hatte und für die klassische Privatwirtschaft galt. Durch das Gesetz sollten die Bediensteten des Bundes und Landeslehrpersonen in den Genuss jener Rechte kommen, die den Beschäftigten in der Privatwirtschaft längst zustanden.³



Warum unterschiedliche PV-Organen wählen?

Die Bundes-Personalvertretungen stehen vor der Tür, Ende November 2019 werden die Personalvertretungsorgane (PV-Organen) für eine Funktionsperiode von fünf Jahren gewählt. Warum sind eigentlich zwei bis drei unterschiedliche PV-Organen zu wählen? Grundsätzlich ist bei jeder Dienststelle ein **Dienststellenausschuss** (DA) zu wählen. Voraussetzung dafür ist, dass der Dienststelle mindestens 20 Bedienstete angehören. Besteht die Dienststelle aus weniger als 20 Bediensteten, sind ein bis zwei **Vertrauenspersonen**⁴ zu wählen. Für zwei oder mehrere Dienststellen kann auch eine gemeinsame⁵ Personalvertretung eingerichtet werden. Besonders große und organisatorisch trennbare Dienststellen und für örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen sowie für Dienststellen, in denen Bedienstete verschiedener Besoldungsgruppen oder Verwendungen tätig sind, können mehrere Personalvertretungen gebildet werden, wenn dies unter Berücksichtigung der personalmäßigen Struktur der Dienststelle der Wahrung der Interessen der Bediensteten am besten entspricht. Die Entscheidung, für welche Dienststellen eine gemeinsame bzw. getrennte Personalvertretung eingerichtet wird, entscheidet der zuständige **Zentralausschuss** (ZA) im Einvernehmen mit der Ressortleitung.⁶

Fachausschuss und Zentralausschuss

Weitere Organe der Personalvertretung sind der **Fachausschuss** und der schon erwähnte **Zentralausschuss**. An welchen Dienststellen bzw. Zentralstellen Fachausschüsse und Zentralausschüsse einzurichten sind, wird im PVG in Form einer vollständigen Aufzählung festgelegt.⁷ Im Wesentlichen orientiert sich dies am jeweilige Behördenaufbau, weshalb nicht überall ein Fachausschuss existiert. Aus dem Umstand, von welcher Ebene der Behörde eine geplante Maßnahme umgesetzt werden soll, ist das jeweilige PV-Organ derselben Ebene zuständig. Somit hat der Gesetzgeber die Kompetenzverteilung zwischen den PV-Organen nicht nach der Art der jeweiligen Aufgabe sachlich abgegrenzt, vielmehr können sachlich gleiche



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

Aufgaben je nach den Organisationsvorschriften des betreffenden Verwaltungszweiges einmal in den Wirkungsbereich des DA fallen und ein anderes Mal, weil sie darüber hinausgehen, dem FA zukommen. Wenn also eine Dienststellenleitung für seine Dienststelle eine Maßnahme umsetzen möchte, wird er den DA einzubinden haben. Soll für das gesamte Bundesgebiet von einer Ressortleitung eine Maßnahme geplant sein, wird sogleich der ZA beigezogen. Dies geht nicht immer klar aus dem Wortlaut des PVG hervor (siehe zum Beispiel die Mitwirkungsrechte gemäß § 9, wo immer der DA genannt ist, dieser aber nur dann dafür zuständig ist, wenn die geplante Maßnahme von der Dienststellenleitung einer Dienststelle ausgeht, für die ein DA gewählt wurde).

Information vor geplanter Umsetzung

Das als „mehrstufiges System“ zu bezeichnende Verfahren bei der Mitwirkung der Personalvertretung gegenüber dem Dienstgeber ergibt sich aus § 10 PVG: Das PVG unterscheidet zwischen verschiedenen Arten der Einbindung bzw. Mitwirkung. Es ist mit der Personalvertretung (PV) vor der Durchführung der Maßnahme zu verhandeln (Angelegenheiten nach § 9 Abs. 1 PVG), es ist mit der PV das Einvernehmen herzustellen (Angelegenheiten nach § 9 Abs. 2 PVG), oder es ist ihr eine geplante Maßnahme schriftlich mitzuteilen (Angelegenheiten nach § 9 Abs. 3 PVG). Die Art des Mitwirkungsrechts hängt vom Inhalt der geplanten Maßnahme ab und ist der überwiegend beispielhaften Aufzählung im § 9 Abs. 1–3 PVG zu entnehmen. Wichtig ist jedenfalls die Information der PV vor der Umsetzung der geplanten Maßnahme. Der DA hat in Angelegenheiten nach § 9 Abs. 1 binnen zwei Wochen nach der nachweislichen Kenntnismahme von der geplanten Maßnahme die Möglichkeit, diese zu akzeptieren oder aber der Dienststellenleitung mitzuteilen, dass er mit

1 Stammfassung BGBl. Nr. 133/1967 vom 10. 3. 1967.

2 Stammfassung BGBl. Nr. 97/1947 vom 2. 6. 1947, abgelöst durch das Arbeitsverfassungsgesetz 1974.

3 208 ErläutRV XI. GP 14.

4 § 30 PVG – nicht zu verwechseln mit **Behindertenvertrauenspersonen**, die bei Vorliegen der Voraussetzungen üblicherweise gemeinsam mit der Personalvertretung gewählt werden.

5 § 4 PVG.

6 In § 4 Abs. 2 PVG wird normiert, dass der zuständige Zentralausschuss nach Anhörung der betroffenen Dienststellenausschüsse im Einvernehmen mit der Leitung der Zentralstelle diese Entscheidung trifft.

7 §§ 11 und 13 PVG.

dieser Maßnahme nicht einverstanden ist. Dafür bedarf es selbstverständlich eines Beschlusses im PV-Organ. Sollte sich der Ausschuss innerhalb dieser Frist nicht äußern, so gilt dies als Zustimmung. Ein ähnliches Procedere ergibt sich bei Angelegenheiten gemäß § 9 Abs. 2 PVG: Wieder muss die Dienststellenleitung spätestens zwei Wochen vor der geplanten Maßnahnumsetzung dies dem DA nachweislich zur Kenntnis bringen, und wieder kann dieser innerhalb von zwei Wochen darauf reagieren. Im Gegensatz zu Angelegenheiten nach § 9 Abs. 1 PVG reicht es jedoch nicht, wenn er innerhalb der vorgegebenen Frist mitteilt, dass er mit der geplanten Maßnahme nicht einverstanden ist; der DA muss hier begründete Einwendungen oder Gegenvorschläge liefern. Auch hier gilt, dass das Verschweigen als Zustimmung zu qualifizieren ist. Bei Angelegenheiten gemäß § 9 Abs. 3 PVG ist das „Verfahren“ insofern etwas anders, als hier die Dienststellenleitung bei der Bekanntgabe der geplanten Maßnahme an die PV nicht die Frist von zwei Wochen für eine allfällige Rückmeldung abwarten muss. Das Mitwirkungsrecht wirkt hier dadurch etwas eingeschränkt. Die PV hat jedoch die Möglichkeit, über das sogenannte „Initiativ- und Antragsrecht“⁴⁸ mitzuteilen, dass man mit der geplanten Maßnahme nicht einverstanden ist. Sowohl der Dienstgeber als auch die PV sind durch das PVG dazu verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben alles daranzusetzen, um in der jeweils strittigen Angelegenheit Einvernehmen im Sinne einer Einigung zu erzielen, da nach der

Systematik des PVG diese Einigung das oberste Ziel darstellt. Schragel⁹ führt zu § 10 Abs. 5 erster Satz PVG aus, dass auch dann, wenn zunächst vor dem Dienstgeber geplanten Maßnahme keine Willensübereinstimmung mit der PV erzielt wurde, noch immer die Herstellung des Einvernehmens angestrebt werden soll. Dies gilt sowohl für den Fall, wo die Initiative vom Dienstgeber ausgeht, als auch dann, wenn der Antrag bzw. Vorschlag zunächst von der PV eingebracht wurde.

Einigung als Hauptziel

Die Herstellung des Einvernehmens im Sinne einer Einigung gilt als Hauptziel. Diese Einigung kann so erzielt werden, dass der Dienstgeber die Gegenargumente der PV vollinhaltlich akzeptiert oder die PV den anfänglichen „Widerstand“ aufgibt und zur nachträglichen Zustimmung bewogen wird oder ein entsprechender Kompromiss gefunden wird. Sollte der Dienstgeber den Bedenken bzw. Gegenvorschlägen der PV nicht folgen wollen, so ist er verpflichtet, mit der Personalvertretung in Verhandlungen zu treten, wenn sie dies verlangt.¹⁰ Im Falle des Scheiterns der Verhandlungen ist dieser Umstand unter Angabe der Gründe vom Dienststellenleiter der PV schriftlich mitzuteilen. Die PV kann dann verlangen, dass die Angelegenheit an die sachlich zuständige übergeordnete Dienststelle weitergeleitet wird, wo dann das dort angesiedelte PV-Organ zur Verhandlung berechtigt wird. Auf diesem Weg kann eine Angelegenheit, die auf Dienststellenebene seinen Anfang genommen

hat, bis an die Ressortspitze gelangen, wo dann der ZA als „letzte“ Ebene mit dem Dienstgeber verhandelt. Die Ressortleitung hat dann tunlichst unter Vermeidung sozialer und dienstrechtlicher Härten für die Bediensteten eine endgültige Entscheidung zu treffen.¹¹

Das Bundes-
Personalvertretungsgesetz
(PVG) regelt die
Kompetenzen der intern
gewählten, weisungsfreien
Personalvertreterinnen und
Personalvertreter.



Briefwahl

Die Personalvertretung repräsentiert die Bediensteten ihres Wirkungsbereiches. Je höher die Wahlbeteiligung bei den in Kürze stattfindenden Personalvertretungswahlen ist, umso mehr wird deren Position gestärkt. Das Wahlrecht kann an den Wahltagen an dem vom Dienststellenwahlausschuss (DWA) vorgegebenen Ort **persönlich ausgeübt** werden. Man kann seine

Stimme jedoch auch mittels **Briefwahl** abgeben. Dazu bedarf es des (formlosen) Antrages beim DWA.¹² Eine Frist, bis wann spätestens der Antrag gestellt werden muss, gibt der Gesetzgeber nicht vor. Die Stimmzettel müssen jedenfalls **vor dem vom DWA festgelegten Zeitpunkt des Endes der Wahl beim DWA einlangen**. Die Zulassung zur Briefwahl muss daher so rechtzeitig beantragt werden, dass die Übermittlung der Wahlunterlagen durch den DWA sowie deren Rücksendung an den DWA noch vor diesem Ende erfolgen können. Der DWA hat über die eingelangten Anträge mittels Beschluss zu entscheiden. Zur Briefwahl berechtigt sind jedenfalls Bedienstete, die am Wahltag am Wahlort (voraussichtlich) nicht anwesend sein können, etwa wegen karenz-, krankheits- oder urlaubsbedingter Abwesenheit, wegen Dienstzuteilungen oder anderer Abwesenheitsgründe. Der DWA kann darüber hinaus auch von Amts wegen beschließen, welcher wahlberechtigten Person auch ohne Antrag Briefwahlunterlagen übermittelt werden (karenzbedingt abwesende Personen, Bedienstete, die in Außenstellen der Dienststelle tätig sind, etc).

Den zur Briefwahl Berechtigten sind das **Wahlkuvert**, die **amtlichen Stimmzettel** (je einen für die zu wählenden PV-Organen) sowie ein freigemachter (frankierter) zweiter Umschlag zu übermitteln. Dieser Umschlag ist mit der Adresse des DWA und mit dem Vor- und Zunamen der wahlberechtigten Person versehen. Diese Unterlagen dürfen der wahlberechtigten Person nur mittels **eingeschriebenen Briefes** zugesendet oder **persönlich** gegen Empfangsbestätigung **ausgehändigt** werden. Die Wahl erfolgt so, dass die ausgefüllten Stimmzettel in das Wahlkuvert gegeben werden. Das verschlossene und **nicht zugeklebte** Wahl-



Für die Briefwahl sind die ausgefüllten Stimmzettel ausschließlich im Wege der Post (auch Kurier- und Dienstpost), aber nicht durch andere Übermittlungsarten wie Boten zurück an den DWA zu senden.

kuvert wird dann in den frankierten Umschlag gelegt. Die Übermittlung zurück an den DWA ist **ausschließlich im Wege der Post** (allenfalls auch Kurier- oder Dienstpost) möglich! Eine andere Übermittlungsart, etwa durch Boten, ist unzulässig! Es ist auch nicht möglich, dass die wahlberechtigte Person die Unterlagen persönlich dem DWA übergibt. Wahlberechtigte, die Briefwahlunterlagen erhalten haben, können dennoch das Wahlrecht persönlich ausüben, etwa wenn der Verhinderungsgrund wegfällt oder befürchtet wird, dass mit der Übermittlung im Postweg das rechtzeitige Einlangen nicht gewährleistet ist. In diesem Fall kann die wahlberechtigte Person die ihr übermittelten Unterlagen bei der persönlichen Stimmabgabe verwenden oder sich am Wahltag direkt im Wahllokal vom DWA neue Stimmzettel samt Wahlkuvert aushändigen lassen. In diesem Fall würde ein dem DWA bereits auf dem Postweg übermittelter frankierter Umschlag mit dem Vermerk „bleibt ungeöffnet, weil Stimmrecht persönlich ausgeübt“ versehen zu den Wahlakten genommen. Eine doppelte Stimmabgabe kann damit ausgeschlossen werden.

Nach Ablauf der festgesetzten Wahlzeit hat der bzw. die Vorsitzende des DWA vor dem Wahlausschuss die übermittelten Briefumschläge zu öffnen und das ungeöffnete Wahlkuvert in die Wahlurne zu legen. Damit ist das **geheime Wahlrecht gewährleistet**. Danach ist der Name dieser Person im Abstimmungsverzeichnis mit dem Vermerk der Briefwahl einzutragen. ●

8 § 9 Abs. 4a PVG.

9 Schragel, Bundes-Personalvertretungsgesetz, Seite 281 RZ 29.

10 § 10 Abs. 4 PVG.

11 § 10 Abs. 8 PVG.

12 Schriftliche Antragstellung ist empfehlenswert.



ZUKUNFT – DAS IDEAL

Erfolge und positive Neuerungen werden in unserer schnelllebigen Zeit sehr rasch als Selbstverständlichkeit wahrgenommen. Die Erfolgsbilanz der GÖD der letzten fünf Jahre ist jedoch mehr als herzeigbar.

Um jede einzelne dieser Regelungen wurde hart gerungen. Nur so konnten die Interessen der KollegInnen wirkungsvoll vertreten und Forderungen durchgesetzt werden. Es würde den Rahmen bei weitem sprengen, eine vollständige Liste anzuführen. Daher seien hier nur die wichtigsten Errungenschaften in ungefährr chronologischer Reihenfolge genannt:

- Die **Erhöhung der Gehälter und Zulagen** ist keine Selbstverständlichkeit. Aufgrund des Einsatzes der GÖD stiegen sie seit 2015 um rund zehn Prozent.

FOTOS: GÖD, GLOBALSTOCK / ISTOCK

- **Besoldungsreform 2015:** Es wurde sichergestellt, dass niemand Verluste in der Lebensverdienstsumme erleidet. Zusätzlich kam es für Neueintretende zu einer verbesserten Anrechnung von berufseinschlägigen Vordienstzeiten.
- Die **Urlaubersatzleistung** wurde klarer geregelt und verbessert.
- Die **Opting-out-Regelung** für Bedienstete, die eine Funktionszulage beziehen, mit der sämtliche Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten gelten, wurde mehrfach verlängert und letztlich ins Dauerrecht übernommen.

- Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die **Abgeltung für abschließende Prüfungen und Abschlussarbeiten** im Bereich der berufsbildenden mittleren Schulen und der land- und forstwirtschaftlichen Fachschulen
- Erhöhung der Obergrenze für Ausgleichsmaßnahmen für entgangenes **Schmerzensgeld** bis zur Höhe des fünffachen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG
- Schaffung des **Beförderungszuschusses**, da die Preistabellen der ÖBB nicht mehr anwendbar waren
- Einführung der **Verwendungsbezeichnungen** für Vertragsbedienstete in Analogie zu den Amtstiteln für BeamtInnen
- Anerkennung von **akuten psychischen Belastungsreaktionen** als Dienstunfall, sodass Dienstverhinderungen aufgrund einer akuten psychischen Belastungsreaktion im Zusammenhang mit einem außergewöhnlichen Ereignis im Zuge der Dienstausübung zu keinem Ruhen der pauschalisierten Nebengebühren führen
- **Staffelanpassung** im Bereich der UnteroffizierInnen
- **Vertragslehrpersonen** an berufsbildenden Schulen, die ein **berufsbegleitendes Studium** zur Erlangung des Lehramts absolvieren müssen, erhalten eine Freistellung von der Unterrichtsverpflichtung im Gesamtausmaß von bis zu 22 Wochen oder höchstens 110 Tagen, soweit dies für die Präsenz an der Pädagogischen Hochschule erforderlich ist, unter Beibehaltung des Entgeltes.
- Möglichkeit der **Herabsetzung der Auslastung** für RichterInnen im **Krankheitsfall**
- Deutliche Verbesserungen inklusive Erhöhung des **Einsatzzuschlags** im Auslandszulagen- und Hilfeleistungsgesetz
- Möglichkeit der **audiovisuellen Vernehmung** im Disziplinarverfahren nicht nur für minder-

- jährige ZeugInnen, wenn es in deren Interesse gelegen ist (z. B. bei sexueller Belästigung oder Bedrohung durch die/den Beschuldigte/-n)
- Möglichkeit der **Zuweisung von gleich hoch bewerteten Arbeitsplätzen** ohne Ausschreibung im Bereich der allgemeinen Verwaltung und im militärischen Bereich
- **Reduktion der Mindestdienstleistungsdauer** als Person im Ausbildungsdienst von fünf Jahren auf achtzehn Monate als Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe M BUO 1
- **Dienstzulage** auch für Lehrpersonen, die an Sonderschulen nach dem Lehrplan der Neuen Mittelschule unterrichten
- **Schließung** einiger **Gesetzeslücken** im „neuen“ Lehrerdienstrecht
- Die **Nachtzeitgutschrift** für BeamtInnen des Exekutivdienstes wurde von einer auf 1,5 Stunden pro Nachtdienst angehoben, die finanzielle Abgeltung bei Nichtverbrauch der Gutschrift von 4,918 auf 7,377 Promille des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG.
- Die **Vergütung** für die Erfüllung von **ADV-Aufgaben** wurde rückwirkend mit 1. April 2017 als eigene Vergütung im Gehaltsgesetz definiert, da aufgrund eines Gerichtsurteils die bis dahin erfolgte Auszahlung als Erschwerniszulage nicht mehr möglich war.
- Deutliche **Verbesserung** für Vertragsbedienstete mit **befristetem Dienstverhältnis**: Früher durfte die gesamte Dienstzeit der mit Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre nicht überschreiten. Mit 1. Jänner 2019 wurde das Wort „aufeinanderfolgend“ gestrichen und klargestellt, dass die Höchstdauer von fünf Jahren auch als Summe mehrerer voneinander zeitlich getrennter Dienstverhältnisse gilt – ein großer gewerkschaftlicher Erfolg, der in



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



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

der Praxis vor allem eine massive **Benachteiligung von Frauen beendet.**

- **Wiedereingliederungsteilzeit** für Vertragsbedienstete und BeamtInnen
- **Bessere Absicherung** für alle öffentlich Bediensteten durch Verbesserung und Ausweitung der bisher im Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetz normierten Regelungen
- Verlängerung der **Familienhospizfreistellung** für die Betreuung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkrankten Kindern
- Beschäftigung als **Zeitsoldat über das 40. Lebensjahr** hinaus bis zum Abschluss einer bereits begonnenen KaderanwärterInnenausbildung möglich
- Berücksichtigung von **Kindererziehungszeiten** für die Inanspruchnahme der „**Korridorpension**“, was in der Praxis vor allem die Benachteiligung von BeamtInnen verringert
- Die Regelungen betreffend **Telearbeit** wurden um die anlassfallbezogene, nicht regelmäßige Verrichtung von dienstlichen Arbeiten außerhalb der Dienststelle mit Zustimmung der Betroffenen ergänzt.
- **Übertragung von Gleitzeitguthaben:** Vorher konnten Zeitguthaben bei Gleitzeit nur in den Folgemonat übertragen werden. Nun kann im Gleitzeitplan ein größerer Zeitraum (bis maximal ein Jahr) vorgesehen werden.
- Schaffung einer einheitlichen Rechtsgrundlage für Personen mit **All-in- oder Fixbezug**, um die Inanspruchnahme von **Gleitzeit** zu ermöglichen
- Früher endete ein Karenzurlaub von BeamtInnen spätestens mit Ablauf des Jahres, in dem sie ihr 64. Lebensjahr vollendeten. Diese Regelung wurde ersatzlos gestrichen, womit ein **Karenzurlaub** bis zur Versetzung in den **Ruhestand** reichen kann.
- Rückwirkende gesetzliche Klarstellung, dass „AntragsbeamtInnen“ eine **Abfertigung** gebührt
- Schaffung der dienst- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Bediensteten des **Schulqualitätsmanagements**
- Ausbau der Möglichkeit für **Fachkarrieren** („FachexpertInnen“)
- Abgeltungsmöglichkeit für vorübergehend **höherwertig verwendete Vertragsbedienstete**

- **Gleichstellung von AHS- mit BMHS-DirektorInnen** hinsichtlich der Einrechnung in die Lehrverpflichtung
- Schaffung eigener Regelungen für den Öffentlichen Dienst hinsichtlich des „**persönlichen Feiertages**“
- **Besoldungsreform 2019:** Die durch das alte System diskriminierten KollegInnen werden entschädigt, und niemand erleidet Verluste in der Lebensverdienstsumme.

Solche Erfolge sind selbstverständlich nur durch intensive Zusammenarbeit vieler möglich, denen hier herzlich gedankt werden soll – angefangen von den KollegInnen an den Dienststellen bis zu den Bediensteten und SpitzenfunktionärInnen in der GÖD-Zentrale. Der Dank gilt aber auch den kompetenten und lösungsorientierten Bediensteten im BMÖDS und letztlich auch den verantwortlichen PolitikerInnen. Mit gelebter Sozialpartnerschaft fahren beide Seiten am besten!

Ausblick

Die nächsten fünf Jahre werden sicherlich nicht einfacher werden als die vergangenen. Daher möchte ich alle bitten, auch in den kommenden Jahren unsere Arbeit mit aller Kraft zu unterstützen, neue Mitglieder zu werben, viele gute Ideen in die Diskussion einzubringen und in schwierigen Situationen, die sich sicherlich auch in Zukunft ergeben werden, solidarisch zusammenzustehen.

„Die Zukunft hat viele Namen:
Für die Schwachen ist sie das Unmögliche, für die Furchtsamen das Unbekannte, für die Denker und Tapferen das Ideal.“¹

Ich hoffe, dass wir auch in Zukunft zu den Denkern und Tapferen gehören. Glück auf! ●

1 „L'avenir a plusieurs noms. Pour les faibles, il se nomme l'impossible; pour les timides, il se nomme l'inconnu; pour les penseurs et pour les vaillants, il se nomme l'idéal“ (Victor Hugo, Actes et Paroles. Pendant l'exil, 1875, S. 109). Geschrieben hat Hugo diese Zeilen am 24. Februar 1854.

„Was wir heute tun, entscheidet darüber, wie die Welt morgen aussieht“

(MARIE VON EBNER-ESCHENBACH)

Als GÖD-Vorsitzender-Stellvertreterin und GÖD-Frauenvorsitzende freut es mich, dass bei dieser Bundes-Personalvertretungswahl insgesamt – aus meinem Blickwinkel – mehr Frauen kandidieren als im Jahr 2014. An dieser Stelle danke ich unseren Männern in der Personalvertretung und in der Gewerkschaft dafür, dass nun doch zum großen Teil – *und dies ohne festgeschriebene Quotenregelung* – Vernunft, Verständnis, Gleichwertigkeit und ein gewisses Maß an Balance bei der Erstellung der Wahlvorschläge vorgenommen wurde.

Vor allem auf der Ebene der Fachausschüsse und zum Teil auch auf der Ebene der Zentrallausschüsse kandidieren PV-Teams, die von sehr kompetenten und erfahrenen Frauen als Listenerste geführt werden. Ich denke, dass Frauen eine etwas andere „Sicht“, eine andere Form der Kommunikation und möglicherweise neue Handlungsweisen für die Personalvertretungsarbeit bieten. Der „Nutzen“ für die zu vertretenden Kolleginnen und Kollegen des jeweiligen Bereiches wird da oder dort anders spür- und erlebbar werden.

Auch in meiner Biografie findet sich eine zwanzigjährige Personalvertretungstätigkeit auf der Fachausschuss- und Zentrallausschussebene sowie eine zehnjährige Erfahrung als Vorsitzende der Bundesvertretung Unterrichtsverwaltung. Daher ist mir sehr bewusst, dass PV- und Gewerkschaftsarbeit stets Teamarbeit mit vielen KollegInnen und unterschiedlichen Herausforderungen mit vielen inhaltsreichen Diskussionen bedeutet.



*Monika Gabriel:
GÖD-Vorsitzender-
Stellvertreterin und
Bereichsleiterin der
GÖD-Frauen*

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

FOTO: ANDI BRÜCKNER

Tatsache ist aber ebenso, dass stets versucht werden sollte, den kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden, um einen Kompromiss – bestenfalls einen Konsens – zu erreichen, egal ob in Einzelpersonalangelegenheiten oder in Angelegenheiten für eine Berufsgruppe, wenn es zum Beispiel um eine „Muster-Arbeitsplatzbeschreibung“ geht.

Respekt und gegenseitige Wertschätzung, die Meinung des anderen gelten lassen und doch versuchen, eine möglichst gemeinsame Meinung im Gremium herbeizuführen – das ist manchmal ein verbaler „Drahtseilakt“ auf höchstem Niveau.

Dennoch ist es wichtig, Gestaltungsmöglichkeit, Macht und Einfluss zur Mitgestaltung des erwerbstätigen Berufslebens stets möglichst für viele im Auge zu behalten bzw. Verbesserungsmöglichkeiten zu fordern und mit Hartnäckigkeit voranzutreiben.

Partnerschaftlichkeit auch innerhalb der Personalvertretungs- oder Gewerkschaftsorgane wird bereits in vielen Bereichen gut er- und gelebt. Da oder dort ist trotzdem noch ein wenig „Luft nach oben“.

Vielleicht dem einen oder anderen „ins Stammbuch geschrieben“: **„Verantwortung und Macht sind teilbar“** und bewirkt nach außen und nach innen noch mehr Stärke und Gemeinsamkeit. In diesem Sinne wünsche ich allen unseren Kandidatinnen und Kandidaten beste Wahlerfolge, denn wir **GewerkschafterInnen** sind der **Garant für gelebte Stabilität, Verantwortung und Solidarität!** ●

AUFZEICHNUNGEN DER ARBEITSZEIT

Im Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes (AZG) besteht eine ausdrückliche Verpflichtung des Arbeitgebers, auf Verlangen des Arbeitnehmers die Arbeitsaufzeichnung auszuhändigen. Dieser Anspruch ist auch gerichtlich durchsetzbar.

Anspruch auf Übermittlung

Seit 1.1.2015 besteht für Arbeitsverhältnisse, die dem AZG unterliegen, sohin im Bereich des Öffentlichen Dienstes in der Regel für diejenigen Arbeitsverhältnisse, die von ausgegliederten Rechtsträgern nach Wirksamwerden der Ausgliederung neu begründet werden, die Verpflichtung des jeweiligen Arbeitgebers, bei einem nachweislichen Verlangen einmal monatlich die Arbeitszeitaufzeichnungen kostenfrei zu übermitteln. Nachweislich bedeutet, dass das Verlangen grundsätzlich in jeder Form gestellt werden kann, also keine Schriftlichkeit erforderlich ist und auch ein mündliches Verlangen ausreicht, es muss dies bloß im Streitfall belegt werden können. Im AZG ist zwar normiert, dass der Anspruch auf diese Übermittlung „einmal monatlich“ besteht, dies bedeutet aber nicht, dass dieses Verlangen jeden Monat erneuert werden muss, es genügt ein einmaliges Verlangen, um ab dann die Aufzeichnungen monatlich zu erhalten.

Hemmung von Verfallsfristen

Solange der Arbeitgeber einem Ersuchen um Übermittlung nicht nachkommt, werden allfällige Verfallsfristen gehemmt. Damit wird verhindert, dass durch nicht erfolgende oder verzögerte Übermittlung von Aufzeichnungen die Geltendmachung von daraus abzuleitenden Ansprüchen (in der Regel die Abgeltung von Mehrarbeit) hinausgezögert wird und der Arbeitgeber sich dann auf eine einzelvertragliche oder auch kollektivvertragliche Verfallsklausel, die in der Regel einen kurz bemessenen Zeitraum (beispielhaft für Arbeitsverhältnisse zu Universitäten 6 Monate) zur Geltendmachung von Ansprüchen vorsieht, berufen kann. Auch im Falle der Verfallshemmung ist

aber die allgemeine gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren für Entgelt aus Arbeitsverhältnissen zu beachten. Schon seit 1.1.2008 besteht diese Verfallshemmung für den Fall, dass wegen fehlender Arbeitszeitaufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist.

Gerichtliche Durchsetzbarkeit

Der Anspruch auf Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen ist nach der Judikatur des OGH (9 ObA 103/18 i) privatrechtlicher Natur und kann daher von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenständig im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens geltend gemacht werden. Dementsprechend ist die Verletzung der Übermittlungspflicht auch nicht verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert, unterliegt also nicht der Aufsicht durch die Arbeitsinspektorate.

Inhalt der Aufzeichnungen

Der Inhalt der Arbeitszeitaufzeichnung muss logischerweise den Vorgaben entsprechen, die der Arbeitgeber nach dem AZG jeweils zu beachten hat, sodass es sich also entweder um eine Vollaufzeichnung oder aber, soweit zulässig, auch um eine bloße Abweichungsaufzeichnung handeln kann. Soweit im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit die Aufzeichnung von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer selbst zu führen ist, kann diese auch nur das beinhalten, was von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer selbst aufgezeichnet wurde.

Kein Anspruch auf inhaltliche Richtigkeit

Die zu übermittelnde Aufzeichnung muss aber lediglich formell vollständig, nicht auch inhaltlich



richtig sein. Der OGH hat in der oben zitierten Entscheidung diesbezüglich auf die Judikatur verwiesen, nach der bei Bestehen einer einklagbaren Verpflichtung zu einer Rechnungslegung oder Abrechnung regelmäßig bloß die formelle Vollständigkeit verlangt wird und die Richtigkeit daher nur im Rahmen jenes Verfahrens, in dem aufgrund der Unrichtigkeit ein weitergehender Anspruch geltend gemacht wird, behandelt werden kann. Es kann also in dem Verfahren, mit dem die Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnungen erzwungen werden soll, nicht über das ziffernmäßige Ausmaß der Arbeitsleistung an bestimmten Arbeitstagen entschieden werden, sodass letztlich der Arbeitgeber seiner Verpflichtung auch mit einer aus Sicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers grob unrichtigen Abrechnung nachkommt, wobei in der Praxis einer Geltendmachung von Ansprüchen ohnehin nur dann ein Erfolg beschieden sein wird, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer selbst über eigene, exakte Arbeitsaufzeichnungen verfügt, die sie oder er der Abrechnung des Arbeitgebers entgegenhalten kann. In diesem Zusammenhang ist das Instrument der sogenannten Stufenklage zu erwähnen, die es ermöglicht, gleichzeitig die

geschuldete Auskunft und den sich daraus ergebenden konkreten Leistungsanspruch, der zu diesem Zeitpunkt noch nicht ziffernmäßig bestimmbar ist, gerichtsanhängig zu machen, womit einer allfälligen Verjährung vorgebeugt wird.

Uneingeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass der Betriebsrat als Organ der Arbeitnehmerschaft natürlich ein unbeschränktes Einsichtsrecht in sämtliche Arbeitszeitaufzeichnungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besitzt, dies ergibt sich aus § 89 Z 1 ArbVG. ●



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

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



EXKLUSIVE EINKAUFSVORTEILE FÜR GÖD-MITGLIEDER

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



**10%
Rabatt**

VIENNA MARRIOTT HOTEL GUTSCHEINSHOP

Die schönste Art, Zeit zu schenken, ist mit Gutscheinen vom Vienna Marriott Hotel! Ob für kulinarische Genießer, Sportfans oder Wellnessliebhaber: Wir haben das passende Angebot für Sie.
Parkring 12a, 1010 Wien
Internet: www.gutscheinshop.at/de
Tel.: 01515/18 68 00
E-Mail: gutscheinshop@marriott.com



WEINGARTEN-RESORT UNTERLAMM/LOIPERSDORF

Perfekte Symbiose von Ferienhaus und Weinberg. Ferienhäuser in der Südsteiermark. Zeit für Ruhe, Zeit für mehr Urlaub.
Oberlamm 91
8352 Unterlamm
Internet: www.weinurlaub.at
Tel.: 03155/40 12 10
E-Mail: info@weinurlaub.at

**20%
Rabatt**

VORTEILE

www.goedvorteil.at



**15%
Rabatt**

DER METZGERWIRT****

Genießen Sie die ganz besondere Atmosphäre und jeden erdenklichen Komfort in Ihrem 4-Sterne-Hotel in Sankt Veit im Pongau inklusive modernem Fitnessbereich.
Markt 5
5621 Sankt Veit im Pongau
Internet: www.hotel-metzgerwirt.com
Tel.: 06415/741 40
E-Mail: info@hotel-metzgerwirt.com



**20%
Rabatt**

ASIRI - KUSCHELDECKEN & SCHALS

Hochwertige Alpaka-Blend-Produkte aus den Anden in energiegeladenen Farben der Quechua-Indianer und mit dem Qualitätszeichen von Asiri.

Weitere Infos:
E-Mail: office@asiri.at
Internet: www.asiri.eu

Soziale Medien in der Personalvertretung:

DER FAKTOR MENSCH ALS ZENTRALE SCHNITTSTELLE

Digitalisierung verändert unsere Welt. Dadurch ist auch der Alltagsgegenstand „Arbeitsplatz“ im Wandel. Das Verrichten von Arbeit ist in vielen Bereichen weniger orts- sowie zeitgebunden. Dies verändert die Kommunikation an einzelnen Dienststellen, stellt neue Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen und ist damit auch für die Personalvertretung von großer Bedeutung. Denn angesichts der hohen Nutzungsdichte scheint es inzwischen unbestritten, dass Interessenvertretungen nicht gänzlich auf Kommunikationsformen, wie etwa soziale Medien, verzichten sollten.

Dabei stellen sich viele die Frage, welche Inhalte gezielt auf ausgewählten Plattformen verbreitet werden sollen. Soziale Medien sind äußerst dynamisch und müssen daher immer wieder neu definiert sowie zielgruppenspezifisch angepasst werden. Hier gilt es einiges zu beachten:

- **Eine Online-Gemeinschaft baut sich nicht über Nacht auf.**

Der Aufbau einer lebendigen Online-Gemeinschaft ist als Langzeitprojekt zu betrachten. Eine Gemeinschaft wächst mit guten Inhalten.

- **Auf Kernbotschaften konzentrieren.**

Um in der Fülle an Informationen im Internet



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

hervorzustechen, sollten zentrale Botschaften fokussiert werden – und zwar kurz, klar und leicht verständlich formuliert.

- **Auf Videos sowie Bildsprache achten.**

Unterhaltsame Videoschnipsel sowie Fotos fördern nicht nur die Aufmerksamkeit für gewisse Themen, sie beeinflussen auch die Politisierung auf den sozialen Medien – das geht aus einer Studie der Universität Wien aus dem Jahr 2019 hervor.¹ Informationen werden kognitiv besser verarbeitet, wenn es mit Bildern oder Videos untermauert wird. Die bessere Verarbeitung von Inhalten im Netz wirke sich außerdem positiv auf die Bereitschaft aus, sich ehrenamtlich oder politisch für Themen zu engagieren.

- **Und dennoch: Kommunikation im Internet ist nicht alles.**

Zwar werden digitale Plattformen weiterhin an Gewicht gewinnen, der Faktor Mensch bleibt jedoch die zentrale Schnittstelle. Der Erfolg in den sozialen Medien ist nicht automatisch mit einem Erfolg in der Realität gleichzusetzen. Es braucht eine Kombinationsstrategie, die analoge sowie digitale Kommunikationsformen verbindet. Nur so kann es gelingen, eine möglichst große Anzahl von Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. ●

1 Raffael Heiss / Jörg Matthes (2019): „Funny Cats and Politics. Do Humorous Context Posts Impede or Foster the Elaboration of News Posts on Social Media?“, Universität Wien, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0093650219826006>.

MITGLIEDER **werben** MITGLIEDER

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

2 URLAUBSBOXEN

Kurzurlaub „Raus auf's
Land“ für 2 Personen / 2 ÜN
zu je € 169,90



2 FREUNDE-BOXEN

im Wert von € 59,- pro
Person: 392 Erlebnisse in
ganz Österreich genießen



BVA

Für Ihre Gesundheit

**Warum die Pneumokokken-Impfung gerade für Menschen über 50 so wichtig ist.
15 Euro Zuschuss bis 31. August 2020.**

Pneumokokken (Streptococcus pneumoniae) leben – weitgehend unbemerkt – im Nasen-Rachen-Raum jedes zweiten Menschen. Die Übertragung erfolgt durch eine Tröpfcheninfektion – also durch Sprechen, Niesen oder Husten. Die Bakterien rufen beim gesunden Menschen meist keine Erkrankung hervor. Bei Kleinkindern, älteren Menschen, chronisch Kranken sowie Personen mit einem geschwächten Immunsystem können Pneumokokken allerdings zu sehr gefährlichen Entzündungen führen. Bei Menschen der gefährdeten Personengruppe über 50 können Pneumokokken beispielsweise schwere Lungenentzündung, Entzündung des Herzbeutels, Meningitis, Thrombosen im Gehirn sowie Bauchfellentzündung auslösen. Eine Infektion kann so aggressiv verlaufen, dass auch Maßnahmen der Intensivmedizin nicht immer helfen können.

Die Pneumokokken-Impfung enthält nicht-vermehrungsfähige Bestandteile des Erregers, die für das Auslösen einer Immunantwort notwendig sind. Es handelt sich beim Pneumokokken-Impfstoff daher um einen sogenannten Totimpfstoff, der selber keine Erkrankung auslösen kann.

Nach der Impfung produziert der menschliche Körper Abwehrstoffe (sogenannte „Antikörper“) gegen das Bak-

FOTO: SDI PRODUCTIONS / ISTOCK



**Für Ihre Gesundheit
Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter**

BVA-Servicenummer:

05 04 05

**Besuchen Sie uns
auch im Internet:**

www.bva.at

terium, es kommt damit zu einer aktiven Immunisierung. Steckt sich eine geimpfte Person durch Tröpfcheninfektion mit Pneumokokken an, werden diese von den Antikörpern abgefangen. Dadurch wird ein Ausbruch der gefährlichen – durch Pneumokokken verursachten – Erkrankungen verhindert.

Die BVA beteiligt sich seit Jahren an der österreichweiten Pneumokokkenimpfaktion. Die Aktion selbst gilt für **alle Personen ab dem 51. Lebensjahr**, chronisch erkrankte sowie immungeschwächte Personen. Für Anspruchsberechtigte, die zu dieser Risikogruppe gehören, leistet die BVA einen **Zuschuss von 15 Euro** zu den Impfstoffkosten! Die Aktion läuft für die Beteiligten bequem und unbürokratisch ab: Bei der Abgabe des Impfstoffes in der Apotheke oder durch den hausapothekenführenden Arzt wird dieser Zuschuss gleich vom Preis des Impfstoffes abgezogen.

Weitere Informationen erhalten Sie auch bei Ihrem örtlich zuständigen Magistrat bzw. Gesundheitsamt, bei Ihrer Hausärztin oder Ihrem Hausarzt sowie unter „Gesundheit“ auf der Homepage des Gesundheitsministeriums (<https://www.sozialministerium.at>).

Schutzimpfungen gehören heute zur wirksamsten Prophylaxe gegen Infektionskrankheiten.

Meinung des Vorsitzenden

In den kürzer werdenden Tagen, in denen die Tendenz zum Nachdenklichwerden eines der Mittel ist, um nicht in große Traurigkeit zu verfallen, hellt eine Publikation die neblige Welt auf, und dies gerade für uns. Altern ist eine Krankheit, weil unsere jugendlichen Zellen ihre Informationen verlieren, und es geht nunmehr darum, die richtigen Gene zu aktivieren und damit den Organismus zu aktivieren. Als Schlussfolgerung sollen daher entsprechend entwickelte Präparate auf Krankenschein abgegeben werden, um die „Krankheit Alter“ entsprechend der Lebenserwartung anzupassen. Diese Erkenntnisse werden – ich möchte sagen – natürlich in dieser Jahreszeit bekanntgegeben, denn im Sommer, bei über 30 Grad und der Suche nach Schatten und kühlen Getränken, wäre das Interesse nicht unbedingt der Vorstellung des Forschers nahegekommen.



<https://goed.penspower.at>

Ein anderer Aspekt dieser Überlegungen bleibt meiner Meinung nach vollkommen unberücksichtigt. Ich wünsche mir und Ihnen allen ein langes Leben – aber eben in einem geeigneten Umfeld. Und da wird es holprig, denn Pflege und Betreuung hinken nach, und auch der Finanzminister müsste einmal gut über Pensionen nachdenken, die weit über statistisch berechnete Zeitläufe hinaus zu bezahlen sind.

Sohin ziehe ich mich auf die Tage zurück, die uns die Natur vorgibt, neblig und grau, und wünsche Ihnen ein paar Sonnenstunden fürs Älterwerden und alles, was Sie ohne akademische Anleitung dafür tun können. Vielleicht sehen Sie sogar schon ein bisschen Schnee, wenn dieses Magazin erscheint.

IHR DR. OTTO BENESCH



Pensionsanpassung 2020



Beim Pensionsgipfel am 28. August 2019 konnten sich die Vertreter des Österreichischen Seniorenrates mit den Klubobleuten von ÖVP, SPÖ und FPÖ bezüglich der Pensionsanpassung für 2020 darauf einigen, diese nicht mit dem einheitlichen Prozentsatz (Inflationsabgeltung = 1,8 Prozent), sondern neuerlich gestaffelt auf Basis der Höhe der Bruttopension vorzunehmen. Seitens der Parteienvertreter wurde zugesagt, einen entsprechenden Gesetzesantrag im Nationalrat noch vor dessen Auflösung einzubringen. Darauf basierend wurde in der Sitzung des Nationalrates vom 19. September 2019 das Gesetz über die Anpassung der Pensionen per 1. Jänner 2020 beschlossen (Pensionsanpassungsgesetz 2020 – PAG 2020). Es gilt in der gesetzlichen Pensionsversicherung (ASVG etc.) und bezüglich der Pensionsanpassung und der Berechnung des Gesamtpensionseinkommens auch für Bundesbeamte. Im Bundesrat erfolgte die Beratung und Beschlussfassung in der Sitzung vom 10. Oktober 2019.

Ausmaß der Pensionsanpassung 2020

(Berechnungsbasis Gesamtpensionseinkommen)

1. wenn es nicht mehr als 1.111 Euro monatlich beträgt, um 3,6 Prozent;
2. wenn es über 1.111 Euro bis zu 2.500 Euro monatlich beträgt, um jenen Prozentsatz, der zwischen den genannten Werten von 3,6 Prozent auf 1,8 Prozent linear absinkt;
3. wenn es über 2.500 Euro bis zu 5.220 Euro monatlich beträgt, um 1,8 Prozent;
4. wenn es über 5.220 Euro monatlich beträgt, um 94 Euro.

Berechnung Gesamtpensionseinkommen

Im Fall des Zusammentreffens mehrerer Pensions- oder Ruhebezüge

1. Gesetzliche Pensionsversicherung

Das Gesamtpensionseinkommen einer Person ist die Summe aller ihrer Pensionen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung. Hinzuzurechnen sind auch eine Hinterbliebenenpension und eine Invaliditäts(Berufsunfähigkeits-)pension.

2. Ruhebezüge von BundesbeamtInnen

Zum Gesamtpensionseinkommen eines Bundesbeamten sind zusammenzurechnen: alle ihm gebührenden Ruhe- und Versorgungsbezüge sowie seine Ruhebezüge nach dem Bundes-theaterpensionsgesetz und dem Bundesbahn-Pensionsgesetz.

Termin der ersten Pensionsanpassung

Beim Pensionsgipfel vom 28. August 2019 wurde von den Parteienvertretern unter anderem zugesagt, dass in die parlamentarische Diskussion auch der Vorschlag für eine Aliquotierung bei der ersten Pensionsanpassung Eingang finden werde.

• Verbesserung im ASVG ist erfolgt!

In dem vom Nationalrat beschlossenen Pensionsanpassungsgesetz 2020 ist durch die Änderung des § 108h ASVG der Entfall der Wartezeit bis zur 1. Pensionsanpassung festgeschrieben. Somit werden per 1. Jänner 2020 alle Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung dem Gesetz entsprechend angepasst.

• Derzeit noch keine Verbesserung im Beamten-Pensionsrecht!

Eine entsprechende Novellierung des Pensionsgesetzes 1965 erfolgte bisher nicht. Somit bleibt die Wartezeit auf die erste Anpassung der Ruhebezüge von Bundesbeamten (§ 41a [2] PG 1965) weiter bestehen (erste Anpassung zum zweitfolgenden Jahresersten).

GÖD fordert analoge Novellierung des Pensionsgesetzes

Im Schreiben an den Bundesminister für Finanzen, Dipl.-Kfm. Eduard Müller, MBA, vom 23. September 2019 fordert die GÖD alle mit dem PAG 2020 eingeführten Vorteile in Analogie auch für BeamtInnen ein.

Aktuelles zur Pensionsanpassung 2020 und das o. a. Schreiben der GÖD finden Sie auf der Website der Bundesleitung <https://goed.penspower.at>. Für die Anpassung der Ruhebezüge von Landesbeamten gelten landesspezifische Regelungen. ●

VON JOSEF STRASSNER

Der Natur zuliebe – den Generationen verbunden

Baumpflanzung der GÖD-Pensionisten in Baden.

Unter dem Motto „Der Natur zuliebe – den Generationen verbunden“ versammelten sich am Vorabend ihrer österreichweiten Jahrestagung in Baden die Delegierten der erweiterten Bundesleitung der GÖD-PensionistInnen und Freunde vor dem Engelsbad zum Festakt anlässlich der schon traditionellen Pflanzung eines „Generationenbaumes“.

Bundsvorsitzender Dr. Otto Benesch konnte dazu als Ehrengäste insbesondere begrüßen: Stadträtin Erna Koprax von der Stadtgemeinde Baden und Generaldirektor Dr. Gerhard Vogel von der Versicherungsanstalt Öffentlich Bediensteter. Für die musikalische Begleitung sorgte Alexander Cachée, Musikschuldirektor in Baden.

Dr. Otto Benesch ging in seiner Begrüßung auf die Tradition der Pflanzung von „Generationenbäumen“ im Rahmen der bundesweiten Jahrestagungen der GÖD-Pensionisten ein. Sie reicht bis in das Jahr 2007 zurück. Damals wurde der erste

dieser Bäume in Stegersbach (Burgenland) gepflanzt. In der Zwischenzeit gibt es Bäume beim ORF-Zentrum in St. Pölten sowie in den Städten Stainz, Gmunden, Bregenz und Kufstein.

Stadträtin Erna Koprax betonte in ihrer Ansprache den Weitblick der GÖD-PensionistInnen für Umwelt und Generationen, der jetzt auch in Baden durch die Pflanzung dieses Ginkgo-Baumes Ausdruck gefunden hat. Sie bedankte sich namens der Stadtgemeinde für dieses dem Umweltgedanken und der Zukunft von uns Menschen gewidmete Engagement.

Generaldirektor Dr. Vogel hob in seiner Grußadresse den für die Baumpflanzung gewählten Platz hervor – das Engelsbad der BVA in Baden. Er sieht darin auch ein Zeichen des Lebens und der Verbundenheit mit jenen Menschen, die mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen haben.

VON JOSEF STRASSNER

FOTOS: JOSEF STRASSNER – GÖD-PENSIONISTEN (BV/22)

Mag. Günther Gronister, Hermine Müller (GÖD), Dr. Otto Benesch, Edith Osterbauer, Alfred Schöls (GÖD LV NÖ), Dr. Gerhard Vogel, Erna Koprax, Kurt Kumhofer und Gerhard Hanke.





GÖD-PENSIONISTEN AUSSCHUSS WIEN



**Wir gratulieren Dipl.-Ing. Josef Knoflach
zum 100. Geburtstag.**

*Kollege Dipl.-Ing. Josef Knoflach – im Aktivstand
Beamter am Amt der NÖ Landesregierung, Abteilung
Bau und Raumordnungsrecht – feierte kürzlich
seinen 100. Geburtstag. Christine Strobl, Referentin
der Bundesleitung der GÖD-Pensionisten, besuchte
den vitalen und rüstigen Jubilar, um ihm die besten
Glückwünsche des Ausschusses Wien zu überbringen
und ihm für seine langjährige Mitgliedschaft zu danken.*

Demographie – gesund ALT werden

„Faire Chancen gesund zu altern“ – Podiumsdiskussion bei der Jahrestagung der Erweiterten Bundesleitung der Pensionisten in der GÖD in Baden.

Ein Sprichwort sagt: „Jeder will alt werden, aber keiner will alt sein.“ Gesundes Altern berührt fast alle Bereiche der Gesellschaft und gewinnt zunehmend an Bedeutung. In den vergangenen 130 Jahren hat sich die durchschnittliche Lebenserwartung der Menschen im deutschsprachigen Raum fast verdoppelt. Heute liegt sie für Frauen bei 84 und für Männer bei 79,4 Jahren. In Österreich leben derzeit an die 1000 Menschen, die 100 Jahre oder älter sind. Im Jahr 2030 werden voraussichtlich 25 Prozent unserer Bevölkerung älter als 60 Jahre sein. Das stärkste Wachstum von fünf Prozent auf 13 Prozent wird für die Gruppe der über 80-Jährigen prognostiziert. Unser Gesundheitswesen stellt dies vor besondere Herausforderungen, handelt es sich doch um Ziele wie beispielsweise gesund und kompetent zu altern und sich dabei Selbstständigkeit und Unabhängigkeit möglichst lange zu erhalten.

Österreich nimmt bei der Lebenserwartung in Europa eine Spitzenposition ein, findet sich jedoch bei den erlebten „gesunden Jahren“ in der Statistik im letzten Drittel wieder. Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Gesund ALT werden“ ist daher zeitgemäß, herausfordernd und relevant.

FOTOS: ZVG STADT WIEN, JOSEF STRASSNER

Die Europäische Union beabsichtigt im Rahmen der Initiative „Aktives und gesundes Älterwerden“, die Lebenserwartung ohne gesundheitliche Beeinträchtigung um zwei Jahre zu steigern. Unter Moderation von Vorsitzendem Stellvertreter Kurt Kumhofer diskutierten am Podium:

- Prokuristin Doris Walter, Geschäftsführung der Römertherme Baden und des Gesundheits- & Kurhotel Badener Hof. Thema: Bewusstseinsbildung und Eigenvorsorge.
- Mag. Ulrike Kellner, Leiterin der VHS Baden. Thema: Soziale Teilhabe und ein befreites, selbstbestimmtes Leben.
- Bgm. A. D. Anton Bosch (Leobersdorf), GF AURA Wohnerlebnisse – Seniorenwohnungen. Thema: Zwischenmenschliche Beziehungen und gemeinsam leben.

Wir werden in einer der nächsten Ausgaben dieses Magazins über den Verlauf und die Ergebnisse dieser Veranstaltung berichten. ●

VON KURT KUMHOFER

*Edith Osterbauer, Bgm. A. D. Anton Bosch, Prokuristin
Doris Walter, Dr. Otto Benesch, Mag. Ulrike Kellner und
Kurt Kumhofer (v. l. n. r.).*



GÖD HOTELS 2019/20

Lust auf Winter?

**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:

21. Dezember 2019 bis 21. März 2020



APPARTEMENTHAUS
KIRCHBERG
GÖD HOTEL

ATEMBERAUBENDE LANDSCHAFT
FÜR IHR EINZIGARTIGES URLAUBS-
ERLEBNIS!

Das Haus mit Selbstversorger-Appartements für bis zu sechs Personen, inklusive Kleinküche, liegt inmitten eines Winterparadieses und bietet viele Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Genießen Sie die Natur bei gemütlichen Schneespaziergängen und Skifahrten auf unseren zahlreichen Pisten und entspannen Sie sich anschließend in unserem Wellnessbereich: Wir bieten unseren Gästen Sauna, Dampfbad, Infrarotkabine und Solarium an. Oder Sie fordern Ihre Familie bei Tischfußball, Tischtennis oder Dart heraus. In unserem Spielzimmer steht Ihnen auch eine Reihe von Gesellschaftsspielen zur Verfügung – einem lustigen Abend steht nichts im Wege.



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:

29. November 2019 bis 18. April 2020

MODERN UND STILVOLL

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

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE Halbpension

Wochenpauschale p. P. inklusive Benutzung der Tiefgarage (€)	Winter (€)
Erwachsene	588,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) von 10 bis 14 Jahren	441,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) bis 10 Jahre	364,-
Kleinkinder bis 6 Jahre (Nächtigung, ohne Essen)	203,-
Einzelzimmerzuschlag	56,-



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



1. Bezahlung: Mit der Reservierung erhalten Sie einen Zehrschein. 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 Reiserpreis.

Gerichtsstand: Wien.
TURNUSWECHSEL ist in allen Häusern Samstag.
Ihre Anmeldung erbitten 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 2019 bis 21. März 2020

WELLNESS, WOHIN DAS AUGEN REICHT

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

EINE KARTE – 60 VORTEILE

Die Hochkönig Card ist bei Ihrer Buchung der Sportalm inkludiert. Genießen Sie Vergünstigungen und spezielle Angebote.

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE Halbpension

Wochenpauschale p. P.	Winter (€)
Erwachsene	553,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) von 10 bis 14 Jahren	441,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) bis 10 Jahre	364,-
Kleinkinder bis 6 Jahre (Nächtigung, ohne Essen)	203,-
Einzelzimmerzuschlag	56,-





Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen

BM Mag.ª Udolf-Strobl im Vermessungsamt Wien mit Amtsleiter des VA, DI Helmut Mayer, Präsident DI Wernher Hoffmann, Herbert Renner (BEV), Pressesprecher Felix Lamezan-Salins, Sektionsleiter Mag. Georg Konezky und FA-Vorsitzendem Hannes Taborsky (v. l. n. r.).

Ministerin zu Besuch im BEV

Am 30. September 2019 besuchte die Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Mag.ª Elisabeth Udolf-Strobl, begleitet von Herrn Sektionsleiter Mag. Georg Konezky und Pressesprecher Felix Lamezan-Salins, BA, das Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV). Präsident DI Wernher Hoffmann und FA-Vorsitzender Hannes Taborsky begrüßten die Delegation des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Bundesministerin Mag.ª Udolf-Strobl zeigte großes Interesse an den einzelnen Tätigkeiten des BEV und nutzte auch die Zeit für Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen. Zum Abschluss wurden der Ministerin Udolf-Strobl eine Urmappe und aktuelle Luftbilder vom Schloss Hof überreicht.

VON CHRISTIAN FISCHER



Übergabe der Urkunde der Landesrätin der Tiroler Landesregierung, Dr.ª Beate Palfrader, von Amtsleiter DI Hubert Plainer des Vermessungsamtes Innsbruck an Lehrling Daniel Peer.

BEGABTEN-FÖRDERUNG BEI LEHRLINGEN

Für die zweite und dritte Berufsschulklasse konnte Daniel Peer (er ist Vermessungstechnikerlehrling im Vermessungsamt Innsbruck) eine Begabtenförderung des Bundeslandes Tirol erlangen. Damit wurden seine sehr guten Leistungen in der Schule sowie auch die Leistungen und das soziale Verhalten im Vermessungsamt belohnt.

Die Personalvertretung gratuliert auf diesem Wege dem Kollegen Daniel Peer zu der ausgezeichneten Leistung. Es zeigt sich, dass der Weg zu Neuaufnahmen über die Lehrlingsoffensive des BEV der richtige Weg für die Zukunft ist.



FOTOS: BEV, VA INNSBRUCK

Tagung in Brüssel GÖD BUNDESVERTRETUNG LANDESVERWALTUNG

Erstmalig in der Geschichte der Sitzungen der Bundesvertretung Landesverwaltung fand eine Sitzung in Brüssel statt. Dort stand bereits am Ankunftstag ein Besuch bei der Europäischen Kommission am Programm. Der Pressesprecher aus dem Büro von Kommissionspräsident Juncker führte durch das imposante Gebäude und stand anschließend allen Rede und Antwort.

Weiter ging es dann zum Europäischen Parlament, wo uns nach einer Führung durch das Parlamentsgebäude EU-Abgeordneter Dr. Othmar Karas empfing, über die aktuellen Themen der EU berichtete und mit uns auch viele aktuelle Themen der EU diskutierte.

Im Verbindungsbüro der Steiermark, wo uns unser steirischer Kollege Michael Pötler, Mitglied der Bundesvertretung Landesverwaltung, empfing, fand am nächsten Tag die Sitzung statt. Dabei gab es auch ein sehr interessantes Treffen mit den Leitern der Verbindungsbüros aller österreichischen Bundesländer.

FOTOS: BUNDESVERTRETUNG LANDESVERWALTUNG PETER OBERLEHNER

Vorsitzender LAbg. Peter Oberlehner im Kreise der Mitglieder der Bundesvertretung Landesverwaltung in der Europäischen Kommission.



Vorsitzender LAbg. Bgm. Peter Oberlehner bedankt sich bei EU-Abgeordnetem und Vizepräsident des EU-Parlaments, Dr. Othmar Karas, für die Führung und Diskussion im Europäischen Parlament.

Ein großer Dank gilt GÖD-Vorsitzendem Norbert Schnedl, der die Sitzung in Brüssel ermöglichte, und auch Michael Pötler, der das überaus interessante Programm zusammenstellte und uns die EU-Stadt Brüssel zeigte.



10 Jahre Childrenplanet DIE HLW 19 GRATULIERT IHREM KOOPERATIONSPARTNER

Childrenplanet ist ein österreichischer, privater und gemeinnütziger Entwicklungshilfe-Verein, der 2009 gegründet wurde, um Kindern in Kambodscha zu helfen. Am 28.9.2019 lud Childrenplanet anlässlich seines zehnjährigen Bestehens zur Jubiläumsfeierlichkeit

ins Linzer Ars Electronica Center. Zahlreiche Gäste folgten der Einladung, darunter neben dem Vereinsteam AuslandsdienerInnen, PatInnen, UnternehmerInnen und VertreterInnen der Politik und NGOs. Für eine interessante Darstellung der Vereinschronik der vergangenen Jahre sorgte das an diesem Abend extra aus Wien

angereiste Team von SchülerInnen der HLW 19 – langjährige Partnerschule von Childrenplanet. Die Bundesschulsprecherin Jennifer Uzodike zeigte sich vom Event begeistert: „Childrenplanet hat tolle Projekte umgesetzt, immer wieder machen Schülerinnen und Schüler der HLW 19 ihr Praktikum in Kambodscha und sind begeistert davon.“ Durch den Abend, der dem Motto „Prioritäten neu setzen? Umwelt und Menschenrechte im Zentrum unseres Handelns“ gewidmet war, führte der ORF-Journalist Christoph Feurstein, Moderator des wöchentlichen Magazins „Thema“, das Childrenplanet im Jahr 2011 erstmals der breiteren Öffentlichkeit bekannt machte. Den festlichen Abschluss bildete die Rede des langjährigen ehrenamtlichen Geschäftsführers und Vereinsgründers Christian Gsöllradl-Samhaber, der in seiner Ansprache zur Achtung der Menschenrechte und damit auch einem Stück mehr Umsicht mit seinen Mitmenschen mahnte. Ein gelungener Abend im Zeichen der Menschlichkeit.



FOTOS: MARTIN ROITNER, ERIKA LANDERS, MICHAELA BRANDL

*Jubiläumsfeier:
Vereinsgründer
Christian Gsöllradl-
Samhaber (li.) und
Moderator Christoph
Feurstein (re.) mit
Vereinsmitgliedern
und SchülerInnen der
HLW 19, Partnerschule
von Childrenplanet.*



GÖD-Frauen verteilten in Innsbruck zur ÖGB-Frauen-Aktion zum „Equal Pay Day“ Sackerln mit Informationsmaterial – und Kipferl.

GÖD-Frauen VERTEILAKTION EQUAL PAY DAY

In Innsbruck haben sich am 10. Oktober 2019 die GÖD-Frauen bei der ÖGB-Frauen-Aktion zum „Equal Pay Day“ beteiligt. Viele Arbeitnehmerinnen freuten sich über das Informationsmaterial mit dem Untersetzer, ein Kipferl zum Frühstück, einen Schokoladentaler sowie ein Packerl Taschentücher. Den Beschenkten wurde durch diese Aktion wieder einmal ins Bewusstsein gebracht, dass wir Frauen bis Jahresende „gratis“ arbeiten. Allerdings wurden wir bei den Gesprächen auch auf die hohen Mietpreise, die Beschäftigung für ältere ArbeitnehmerInnen sowie den 12-Stunden-Tag angesprochen. Einige Arbeitnehmerinnen haben von sich aus betont, dass die Gewerkschaften und die Sozialpartnerschaft insgesamt wichtiger sind denn je. Die 500 Sackerln waren schnell verteilt, wir konnten mit vielen Menschen ins direkte Gespräch kommen, und das hat nicht nur den Beschenkten, sondern auch uns Freude gebracht.

16. Justizlauf rund um den Hafnersee **GÖD-UNTERSTÜTZUNG FÜR NOTLEIDENDE FAMILIEN**

Bei perfektem Herbst- und Laufwetter fand am 5. Oktober 2019 der 16. Justizlauf rund um den Hafnersee statt. Dieser von der Sektion Kärnten der Richtervereinigung unter der Leitung von Mag. Gernot Kanduth und Mag. Manfred Herrenhofer veranstaltete Lauf wurde heuer erstmals auch seitens der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst unterstützt. Der Reinerlös kam wieder der karitativen Aktion „Kärntner in Not“ zugute. GÖD-Vorsitzender Dr. Norbert Schnedl gratuliert zur gelungenen Veranstaltung und freut sich, auch seitens der GÖD einen Beitrag zur Unterstützung schicksalsbetroffener Familien leisten zu können.



*Christian Haider,
Manfred Herrenhofer,
Martin Ulrich, Gerhard
Scheucher und Gernot
Kanduth (v.l.n.r.).*

Impressum

„GÖD – Der öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 74. Jahrgang. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Dr. Norbert Schnedl. Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur: Otto Aiglspurger, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Internet: www.goed.at, E-Mail: presse@goed.at. Konzeption, Redaktion und Grafik: Modern Times Media VerlagsgesmbH, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Verlagsleitung: Dr. Michaela Baumgartner. Chefin vom Dienst: Mag. Laura Ari, Art-Direktion: Thomas Frik. Grafik: Marion Leodolter. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Autorin bzw. des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD decken muss. Das GÖD-Magazin ist Teil der APA DeFacto-Medien- und Fachdatenbank. Die Artikel sind digital im APA Medienarchiv mit derzeit mehr als 900 Medien und rund 140 Millionen Dokumenten für Journalistinnen, ManagerInnen, PolitikerInnen und ExpertInnen abrufbar.



SCHLUSSPUNKT

MITGESTALTEN, MITMACHEN, MITVERANTWORTEN!

„Was? Schon wieder?

Ich war doch gerade erst wählen“, so die Aussage eines Kollegen auf meine zarte Erinnerung an die kommenden PV-Wahlen beim Bund am 27. und 28. November.

„Ist dir etwa lieber, wenn über dich ohne jegliche Mitwirkungsmöglichkeit deinerseits bestimmt wird?“, war meine Entgegnung. „Nein, natürlich nicht, ich mache ja eh mit“, so seine etwas kleinlauter Antwort. Tatsache ist, dass wir wählen *dürfen*, nicht müssen. Genau diese Tatsache, dass wir die Möglichkeit der Mitgestaltung und der freien, unabhängigen Wahl haben und die vielen Kolleginnen und Kollegen auswählen können, die unser aller Interessen vor den Dienstgebern wahrnehmen und vertreten – diese Gelegenheit lohnt sich. Für so manche bzw. manchen von uns (als „Demokratieverwöhnte“) sind eine funktionierende Mitbestimmung, alle Dienst- und Besoldungsrechte, alle Sozialrechte so etwas wie naturgesetzliche Selbstverständlichkeiten.

So ist es aber nicht. Alles musste in vielen, vielen Jahren und Jahrzehnten erkämpft werden. Ein Blick in die Geschichtsbücher ist da hilfreich.

Darum ist es so wichtig, sich dieser Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bewusst zu werden. Viele verschiedene Gruppierungen, viele Persönlichkeiten stehen zur Auswahl.

Jede bzw. jeder darf und soll mitentscheiden, wer in den nächsten Jahren in den verschiedenen Vertretungsorganen die Interessen vertritt. Mitgestalten, mitmachen, mitverantworten! Das soll, ja muss die Devise für uns alle sein. Das ist gelebte Demokratie.

HELMUT MOOSLECHNER

Die Anforderungen und Belastungen an unsere Kolleginnen und Kollegen steigen.

**Wir fordern ausreichend
Ressourcen ein!**



GÖD

GEWERKSCHAFT
ÖFFENTLICHER
DIENST

Gemeinsam jeden Tag
FÜR FAIRNESS