

GÖD

INFORMATION AUS ERSTER HAND



BESTE .. QUALITÄT

Spitzenleistungen im Öffentlichen Dienst

+++ GEHALTSVERHANDLUNGEN FÜR DAS JAHR 2019 GESTARTET +++

**Damit Sie
alles im Griff
haben!**



**Kostenfrei &
unverbindlich**

Erstellen Sie mit uns jetzt Ihr persönliches Risikoprofil.

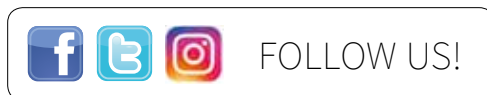
- > Basis für umfassende Vorsorge und Absicherung für Sie und Ihre Familie
- > Fragen Sie uns: Tel. 059 808 | www.oebv.com

GESCHÄTZTE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Österreich steht gut da. Und das kann man nicht oft genug betonen. Im weltweiten Standortranking des World Economic Forum liegen wir aktuell bei der makroökonomischen Stabilität auf dem Spitzenplatz 1, Bestwerte gibt es hier für unser Land auch bei den Arbeitnehmerrechten. Was die Lebensqualität betrifft, stellt uns die Boston Consulting Group im internationalen „Sustainable Economic Development Assessment“ (SEDA) ein ausgezeichnetes Zeugnis aus. Österreich liegt hier unter 162 Ländern auf dem hervorragenden 4. Platz hinter Norwegen, der Schweiz und den Niederlanden. Die Korruption ist gering, das Sicherheitsempfinden der Bevölkerung hoch. Besonderes Lob bekommt Österreich von Boston Consulting aber auch dafür, weil es uns gelungen ist, das schwache Wirtschaftswachstum der vergangenen Jahre in Zugewinne bei der Lebensqualität umzuwandeln. Das Beratungsunternehmen Mercer wiederum hat unsere Bundeshauptstadt heuer zum neunten Mal in Folge zur Metropole mit der höchsten Lebensqualität gekürt. Und überhaupt: Sozialer Friede, politische Stabilität und rechtliche Sicherheit machen Österreich zu einem Land, in dem es sich zu leben lohnt.

TOP-LEISTUNGEN All das wäre ohne einen hervorragend funktionierenden Öffentlichen Dienst, also ohne Ihren großen Einsatz, Ihre Kompetenz, Ihre Innovationsbereitschaft, nicht denkbar. In allen Bereichen werden Tag für Tag herausragende Leistungen erbracht, sodass man der gesamten österreichischen öffentlichen Verwaltung Bestnoten geben kann! Dass Österreich nun schon das zweite Jahr in Folge eine sehr gute wirtschaftliche Entwicklung aufweist, ist auch das Verdienst aller Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst. Hohe Lebensqualität, Rechtsstaatlichkeit, ein hohes Sicherheitsniveau, ein hervorragendes Schulsystem und eine sehr gute Gesundheitsversorgung sowie demokratische Mitbestimmung auf allen Ebenen sind die Basis für die gute Entwicklung einer Gesellschaft. Österreich ist in all diesen Bereichen im internationalen Vergleich im Spitzenfeld zu finden. Das ist auch ein klarer Standortvorteil für die Wirtschaft.

JETZT WIRD VERHANDELT! Diese herausragenden Leistungen müssen sich in einer ordentlichen Gehaltserhöhung für alle Kolleginnen und Kollegen niederschlagen, das haben wir wiederholt gefordert. Zudem wirkt sich eine dauerhafte Kaufkraftsteigerung positiv auf Wachstum, Beschäftigung und Stabilität aus. In der ersten Verhandlungsrunde konnten die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als Basis für die Verhandlungen außer Streit gestellt werden – am 12. November geht es weiter.



NORBERT SCHNEDL
Vorsitzender



KURZ NOTIERT	6
GÖD-CARD	26
KOLUMNE	27
STARK. WEIBLICH.	41
BVA	42
BV 22 PENSIONISTEN.	43
GÖD-HOTELS.	46
BV 2 WIRTSCHAFTSVERWALTUNG	48
PANORAMA.	49
IMPRESSUM	51

INHALT



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

Haben sich Name oder Adresse geändert?

In diesen Fällen bitte die Evidenz der GÖD rufen (Tel.: 01/534 54-139) oder E-Mail senden an: goed.evidenz@goed.at
 Auf der GÖD-Website www.goed.at können die Daten per Online-Formular geändert werden.

COVERFOTO: PHOTOTECHNO/ISTOCK/GETTY IMAGES



10

Top-Qualität des Öffentlichen Dienstes

Spitzenleistungen

Der Wirtschaftsmotor brummt, wir haben die Finanz- und Wirtschaftskrise gut überstanden. Und obwohl die Rahmenbedingungen beinahe überall deutlich schwieriger geworden sind, tragen die öffentlich Bediensteten unseres Landes entscheidend dazu bei, Österreich zu einem der lebenswertesten Plätze der Welt zu machen. Wir haben, stellvertretend für alle Bereiche, drei Sektoren – Bildung, Gesundheit und Sicherheit – unter die Lupe genommen.



20



12

16



GEHÄLTER 2019 8

Verhandlungen gestartet

Am 22. Oktober 2018 wurden im Rahmen der ersten Gehaltsrunde die Wirtschaftsdaten außer Streit gestellt.

VERANSTALTUNG 24

Gegen Gewalt

Was tun, wenn der Staat und seine Funktionsträger zum Ziel von Aggression werden? Diese und viele andere Fragen wurden beim GÖD-OÖ-Forum unter dem Titel „Zielscheibe Öffentlicher Dienst“ diskutiert.

#GÖDSTÄRKT 28

Das große Plus

Der Familienbonus Plus bringt eine deutliche Entlastung für die Familien.

GÖD-ONLINE 30

Immer auf dem Laufenden

Die neue GÖD-Website www.goed.at ist online und bietet erweiterte Funktionen und aktuelle Infos rund um den Öffentlichen Dienst.

REPORTAGE 32

Wissenschaft auf Augenhöhe

Wir stellen vor: Die Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt Raumberg-Gumpenstein arbeitet im Dienste der Landwirtschaft und Österreichs Konsumenten.

PERSONALVERTRETUNG 36

Behandlung von Anträgen

Die Personalvertretung hat nicht nur von sich aus die Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern, sondern muss sich auch mit Anträgen einzelner Beschäftigter auseinandersetzen.

BETRIEBSRAT 38

Kündigung durch den Arbeitgeber

Alles über den formalen Ablauf der Einbindung des Betriebsrates bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.



BÜRGERNAHER EU-ENTSCHEID

Ende der Zeitumstellung könnte 2019 kommen

Die EU-BürgerInnen haben entschieden – und zwar mit 84 Prozent für ein Ende der Zeitumstellung. Die EU-Kommission will dem nun nachgehen und den Beschluss bereits im nächsten Jahr umsetzen. Seit 1996 stellen alle EU-BürgerInnen zweimal pro Jahr ihre Uhren um. Damit könnte nun tatsächlich Schluss sein. Die EU-Kommission unter Jean-Claude Juncker hat einen Gesetzesvorschlag vorgelegt, der vorsieht, dass bereits im März 2019 zum letzten Mal die Uhren gedreht werden. Jetzt müssen noch das Europaparlament und die EU-Staaten dem Vorschlag zustimmen – dann kann das Ende der Zeitumstellung 2019 Realität werden.

MIGRATIONSPOLITIK

Bundeskanzler drängt auf europäische Einigung

Bundeskanzler Sebastian Kurz macht Druck, was die europäische Migrationspolitik betrifft. Beim EU-Gipfel in Salzburg fordert er erneut die Schaffung von Anlandezentren außerhalb Europas und die anschließende Verteilung von Flüchtlingen auf Drittstaaten.

„Wenn wir uns auf ‚Anlandeplattformen‘ außerhalb Europas einigen, wird das dazu führen, dass Menschen nach der Rettung nicht automatisch nach Europa gebracht werden, sondern in Drittstaaten“, betonte Bundeskanzler Sebastian Kurz im Rahmen des EU-Gipfels, der im September in Salzburg stattfand. Mit dieser Maßnahme will er den Schleppern die Geschäftsgrundlage entziehen und die Zahl der nach Europa kommenden Migranten auf ein vertretbares Maß reduzieren.



KURZMELDUNGEN TEXT:
CARINA WURZ



BREXIT

Endet die Arbeitnehmerfreizügigkeit bald an den Grenzen Großbritanniens?

Unsicherheit dominiert die BREXIT-Verhandlungen auf allen Ebenen. Auch, was europäische ArbeitnehmerInnen in Großbritannien und britische ArbeitnehmerInnen in EU-Staaten erwartet, liegt noch im Dunkeln. Derzeit ist eine Bevorzugung von EU-BürgerInnen am britischen Arbeitsmarkt nach einem Austritt aus der EU aber nicht vorgesehen. Laut einem Bericht der „Financial

Times“ hat die britische Regierung angekündigt, sich nach einem Austritt auf die Zuwanderung von hoch qualifizierten Arbeitskräften zu konzentrieren. Als Zugeständnis an die Unternehmen, die den drohenden Mangel an Arbeitskräften im Niedriglohnsektor beklagen, soll aber zumindest eine begrenzte Zuwanderung von geringer qualifizierten Personen möglich sein. Dass dabei ArbeitnehmerInnen aus der EU bevorzugt werden, sei in den Plänen derzeit nicht vorgesehen. Gelingt es, ein Handelsabkommen zwischen Großbritannien und der europäischen Union zu schließen, könnte sich das freilich noch ändern.

Unklar sind auch die Folgen für ArbeitnehmerInnen aus EU-Ländern, die derzeit in Großbritannien beschäftigt sind. Mit der derzeit geltenden EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit wird keine eigene Arbeitserlaubnis benötigt. Zugesichert wurde bisher zumindest, dass bereits in Großbritannien beschäftigte ArbeitnehmerInnen im Land bleiben dürften. Für alle, die sich künftig in Großbritannien niederlassen und dort arbeiten wollen, wird es im Falle eines Austritts vermutlich um einiges schwieriger. Grundsätzlich ist dann auch für Briten, die innerhalb der EU arbeiten, die Arbeitnehmerfreizügigkeit aufgehoben, es sei denn, es gelingt noch, Sonderregelungen auszuhandeln.

EUROBAROMETER

EU-Zustimmung auf Rekordniveau

Die aktuelle Eurobarometer-Umfrage bringt die höchste Zustimmung zur Europäischen Union seit 25 Jahren. Paradox daran ist: Grund dafür könnte gerade der BREXIT sein. 62 Prozent der Befragten sehen die EU-Mitgliedschaft ihres Landes positiv, in Österreich ist knapp die Hälfte (48 Prozent) dieser Meinung. Auch die Zustimmung zu einzelnen EU-Politikfeldern ist in Österreich gegenüber 2016 deutlich gestiegen: 44 Prozent gaben beispielsweise an, dass die EU-Politik in Hinblick auf Anti-Terror-Abwehr angemessen sei. Vor zwei Jahren waren nur rund 25 Prozent dieser Meinung. Ähnliche Zahlen zeigen sich beim EU-Außengrenzschutz: 42 Prozent der Österreicher sehen die EU-Politik hier positiv, 2016 waren es noch 28 Prozent. In nahezu allen Bereichen des Eurobarometers lässt sich ein signifikanter Anstieg gegenüber dem Jahr 2016 beobachten – jenem Jahr, in dem auch die Abstimmung über den BREXIT stattfand. Die positiven Zahlen könnten somit zum Teil auch auf ein steigendes Bewusstsein für die Vorteile einer EU-Mitgliedschaft zurückzuführen sein.

FOTOS: JFK / EXPA / PICTUREDESK.COM • LISEYKINA, TITONZ, WILDPIXEL/ISTOCK/GETTYIMAGES



VERHANDLUNGEN GESTARTET

In der ersten Gehaltsrunde für das Jahr 2019 ging es um die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Diese wurden außer Streit gestellt.

VON DR. MICHAELA BAUMGARTNER

Der traditionelle Start der Gehaltsverhandlungen für unsere Kolleginnen und Kollegen des Öffentlichen Dienstes in allen Gebietskörperschaften drehte sich um die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Vizekanzler Heinz-Christian Strache begann in seiner Funktion als zuständiger Bundesminister für den Öffentlichen Dienst seine ersten Gehaltsverhandlungen. Vorab gaben die Leiter der beiden Verhandlungsteams – GÖD-Vorsitzender Dr. Norbert Schnedl und Ing. Christian Meidlinger, Vorsitzender der younion, auf der einen und Vizekanzler Heinz-Christian Strache und Finanzminister Hart-

wig Löger auf der anderen Seite – vor Aufnahme der Verhandlungen Stellungnahmen gegenüber den anwesenden Medienvertretern ab. „Wir wollen eine dauerhafte Kaufkraftstärkung für alle Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst“, erklärte Norbert Schnedl. Er verwies auf die „hervorragende wirtschaftliche Entwicklung“ und meinte, dass sich diese auch „im Geldbörsel!“ niederschlagen müsse. Der Finanzminister versprach eine Berücksichtigung der guten Konjunktur und plädierte „für einen guten Abschluss“, der aber auch die budgetären Rahmenbedingungen berücksichtigen müsse. Vizekanzler Strache ver-

Als Basis für die weiteren Verhandlungen außer Streit
gestellt: 2,02 % Inflation, 3 % Wirtschaftswachstum.
Ziel: Wirksamwerden mit 1. Jänner 2019.

wies darauf, dass sich die „große Wertschätzung“ gegenüber den Beamten auch widerspiegeln sollte, es sei wichtig, dass die gute Konjunktur bei den Arbeitnehmern ankomme.

In der nun folgenden ersten Gehaltsrunde standen traditionsgemäß die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die für die Verhandlungen maßgebliche Inflationsrate unter Beiziehung von Experten des Wirtschaftsforschungsinstituts auf der Agenda. Im Zuge dessen konnte eine Inflationsrate von 2,02 Prozent für die weiteren Gespräche außer Streit gestellt werden. Dieser Wert wurde von Experten des Wirtschaftsforschungsinstituts für die Zeit vom Oktober des Vorjahres bis September dieses Jahres errechnet. Außerdem verständigte man sich auf ein Wirtschaftswachstum für das Jahr 2018 von 3,0 Prozent als Basis für die kommenden Verhandlungen. Weitere Details wurden in einer spontanen Pressekonzferenz im Anschluss an die erste Verhandlungsrunde bekanntgegeben. Konkrete Zahlen für eine mögliche Lohnerhöhung wurden erwartungsgemäß nicht genannt. Auf die Frage, ob der Abschluss zwischen den Metallern und der Inflation liegen könnte, antwortete der Vizekanzler jedoch für alle überraschend: „Sie haben ein gutes Naserl.“ Eine Abgeltung für die Flexibilisierung der Arbeitszeit, wie das die Metallergewerkschaft fordert, sei für die GÖD kein Thema, betonte Vorsitzender Norbert Schnedl, da die Arbeitszeit-Flexibilisierung im Öffentlichen Dienst schon längst umgesetzt sei. Hier gibt es klare Spielregeln, und zwar ein gesetzlich verankertes Mitwirkungsrecht der Interessenvertretung sowie Vereinbarungen zur Konsumierung von Freizeit-

FOTOS: ANDREAS SCHERNAU • ROBERT JAEGER / APA / PICTUREDESK.COM

blöcken. Er beharrte auf einer nachhaltigen und dauerhaften Kaufkraftstärkung, nicht zuletzt, weil es schon im zweiten aufeinanderfolgenden Jahr hervorragende Wirtschaftsdaten gebe. Youunion-Vorsitzender Christian Meidlinger erklärte, er wolle auf alle Fälle vermeiden, dass – so wie im Vorjahr Oberösterreich – einzelne Länder wieder aus dem gemeinsamen Abschluss ausscheren. Die anwesenden Ländervertreter hätten zugesagt, dass man empfehlen werde, das in Landtagsbeschlüssen umzusetzen. Ausdrücklich gelobt wurde das Gesprächsklima sowohl von Gewerkschafts- als auch von Regierungsseite. Der Vizekanzler sprach von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt. Auch GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl meinte, das Zusammentreffen sei sehr sachlich und von hoher Wertschätzung den Kollegen gegenüber geprägt gewesen. „Das ist ein Zugang, den wir sehr schätzen.“

Darüber hinaus setzte man sich zum Ziel, die Verhandlungen so rechtzeitig abzuschließen, dass das neue Gehaltsabkommen mit 1. Jänner 2019 in Kraft treten könne. Fortsetzung folgt: Die nächste Runde wurde für 12. November angesetzt. ●



Bild oben: Die Chefverhandler der Gewerkschaftsseite: GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl und Christian Meidlinger (youunion).



Bild links: Schon vor Beginn der Verhandlungen stellten sich die Hauptakteure den Fragen der MedienvertreterInnen.

Bildung • Gesundheit • Sicherheit

SPITZENLEISTUNGEN IM ÖFFENTLICH

Österreichs Öffentlicher Dienst trägt entscheidend dazu bei, unser Land zu einem der lebenswertesten Plätze der Welt zu machen. Wir haben, stellvertretend für alle Bereiche, vorerst drei Sektoren unter die Lupe genommen. Fortsetzung folgt.

Der Wirtschaftsmotor brummt, Österreich hat die Finanz- und Wirtschaftskrise gut überstanden. Im aktuellen Ranking des World Economic Forums liegt Österreich im Vergleich von 140 Staaten auf Platz eins bei der wirtschaftlichen Stabilität, so das Ergebnis des Global Competitiveness Report 2018.

Dass der Öffentliche Dienst als stabiler Standortfaktor dabei eine entscheidende Rolle spielt, wird wohl niemand in Zweifel ziehen. Und das, obwohl die Rahmenbedingungen in beinahe allen Bereichen deutlich schwieriger geworden sind. Die Personaldecke ist vielerorts dünn, die Grenze der Belastbarkeit erreicht. Gesellschaftliche Umwälzungen stellen alle am öffentlichen Leben Beteiligten vor große Herausforde-

rungen, die reibungslose Abwicklung der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft und die Auswirkungen der Flüchtlings- und Migrationsbewegung bringen zusätzliche Belastungen mit sich, die nur durch großes Engagement zu bewältigen sind. Wir haben die folgende Titelgeschichte exemplarisch drei Sektoren gewidmet – eine Fortsetzung mit weiteren Bereichen ist übrigens in Planung.

Das Ergebnis ist eindeutig: Auch wenn die Arbeitsbedingungen härter geworden sind, erbringen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Öffentlichen Dienstes Tag für Tag Spitzenleistungen und sorgen dafür, dass Österreich das bleibt, was es heute ist: ein schönes Land, auf das wir stolz sein können. ●

*Trotz oft widriger Rahmen-
bedingungen erbringen Österreichs
öffentlich Bedienstete Höchst-
leistungen. Das muss entsprechend
honoriert werden.*

EN DIENST

Österreichs Lehrerinnen
und Lehrer schlagen
Alarm: Um die Unter-
richtsqualität erhalten
zu können, brauchen sie
dringend Unterstützung.



WAS TUT SICH DA IM KLASSENZIMMER?

**Bildung gilt als die Schlüsselkompetenz der Zukunft. Doch noch
nie war die Situation an den Schulen schwieriger, der Druck auf
die Lehrerinnen und Lehrer größer als heute.**

VON PAUL KIMBERGER

Vorab einige grundsätzliche Bemerkungen. Die Schule steht stark im Fokus der öffentlichen Diskussion und ist dabei Kritik ausgesetzt, die immer unsachlicher, emotioneller und heftiger wird. Zwar machen sehr viele Schulen ihre Arbeit richtig gut. Das ist trotz PISA mehr als erfreulich. Trotzdem sind bedenkliche Entwicklungen festzustellen. So sind viele Lehrerinnen und Lehrer überlastet, und so manche leiden unter Burnout-Symptomen. Es ist erstaunlich, was Lehrer heute – neben dem eigentlichen Berufsauftrag, dem Unterrichten – nebenbei noch alles zu bewältigen haben: unzählige Qualitäts- und Projektgruppen, Schulevents, Sitzungen und Absprachen mit diversen Fachpersonen, Elterngespräche, administrative Aufgaben, Umsetzung von Reformen usw. Eine Kompensation dafür hat nicht stattgefunden. Das bedeutet, die Lehrerinnen und Lehrer leisten diese Arbeit immer noch zusätzlich, häufig nach dem anstrengenden Unterricht.

Ansprüche sind massiv gestiegen

Dazu kommen überhöhte Erwartungen: Die Ansprüche an Schule und Lehrer sind massiv gestiegen. Motivieren müssten sie, das Lernen lehren, den Unterricht spannend gestalten, auf die Sorgen aller Kinder eingehen und die Eltern per SMS informieren. Produzieren sollen sie: eine gerechtere Gesellschaft und Olympiasieger. Sieht man das alles aus der Lehrerperspektive, multipliziert man es mit der Schülerzahl pro Lehrer, denkt man an die extrem unterschiedlichen Erziehungserwartungen der Eltern und die großen entwicklungspsychologischen Unterschiede zwischen den Kindern und addiert dann noch Innovationshysterie und Dauerbevormundung, wird klar, in welchem komplizierten Feld gute Pädagoginnen und Pädagogen arbeiten.

Unzufriedene Eltern, überforderte Schüler

Ein dritter Punkt sind die Eltern, die heute vielfach unter massivem wirtschaftlichem und psychischem Druck stehen, den sie an die Kinder und die Schule weitergeben. Lehrerinnen und Lehrer werden immer häufiger mit heftigen Angriffen und Respektlosigkeiten konfrontiert. Ein Elternpaar erwartet vom Lehrer für den Sohn in Mathematik natürlich ein „Sehr gut“, alles andere ist inakzeptabel – schließlich sind sie ja gute Steuerzahler. Ein

Paul Kimberger: Der Autor ist Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Pflichtschullehrerinnen und Pflichtschullehrer sowie Vorsitzender der ARGE LehrerInnen in der GÖD.



anderer wütender Vater droht, mit dem Anwalt wiederzukommen, und will dafür sorgen, dass die Lehrerin sofort aus dem Verkehr gezogen wird – von einer Frau lässt er sich sowieso nichts sagen. Ein weiteres Elternpaar droht mit den Medien. Wie sollen solche Kinder in Ruhe lernen können, wenn sie zu Hause

hören, wie die Lehrerinnen und Lehrer vom Vater oder von der Mutter als unfähige Idioten bezeichnet werden? Andere Eltern wiederum sind zu wenig in der Lage, ihre Kinder angemessen zu betreuen, zu beaufsichtigen und zu unterstützen – sie delegieren die Erziehungs- und Bildungsarbeit an die Schule. Hier wären wirkungsvolle Unterstützungs- und Entlastungsmaßnahmen für Eltern dringend angebracht und längst überfällig.

Zu viele Schülerinnen und Schüler sind zudem nicht genügend auf die Anforderungen der Schule vorbereitet, und sie treten mit teilweise gänzlich falschen Vorstellungen, Überzeugungen und Ansprüchen in die Schule ein. Viele Kinder weisen eine zu geringe Frustrationstoleranz auf, schmeißen die Sache hin, wenn es nicht auf Anhieb klappt, verweigern sich bei jeder Anforderung. Ihre Selbststeuerung, die Selbstkontrolle über ihre Gefühle und ihr Einfühlungsvermögen sind unterentwickelt. Viele dieser Kinder haben zu Hause gelernt, dass sich die Erwachsenen (zu häufig) an sie angepasst haben und sie selber kaum eine Anpassungsleistung vollbringen mussten: Es findet eine fehlgeleitete Ausrichtung der Eltern auf die Kinder statt – eine zunehmende Infantilisierung! Hier wäre eine wichtige Vorbereitungsarbeit schon vor der Schule, ja vor dem Kindergarten durch die Eltern zu leisten.

Gewalt an den Schulen

Dazu kommt ein brisantes gesamtgesellschaftliches Problem: Im Schuljahr 2017/18 gab es insgesamt 857 Polizeieinsätze wegen Gewalttaten an Österreichs Schulen, in 847 Fällen wurde Anzeige

„Angesichts der gewaltigen gesellschaftlichen Umwälzungen sind unsere Lehrerinnen und Lehrer die Schlüsselpersonen der Zukunft.“

DR. MARTINA LEBOVICI-MÜHLBERGER, BESTSELLERAUTORIN

erstattet. Der Großteil der Anzeigen betraf Körperverletzungen, aber auch Raub und Diebstahl sowie sexuelle Übergriffe. Wir brauchen mehr Unterstützung durch SozialarbeiterInnen und PsychologInnen und auch administrative Hilfe, um die Gewalt in den Griff zu bekommen. Darüber hinaus sind die Zustände in den Klassenräumen so, dass ein geregelter Unterricht manchmal gar nicht mehr möglich ist. Kurzfristig lassen sich all diese Probleme nicht lösen. Es braucht ein ganzes Bündel an Maßnahmen, die Schule darf auf keinen Fall allein gelassen werden.

Pädagogikpaket: Kein Problemlöser für alles

Noch eine Anmerkung zu einem aktuellen politischen Thema: Angekündigt war es lange, nun hat die Regierung die ersten zwei Teilprojekte

des „pädagogischen Pakets“ – die Leistungsbeurteilung und Adaptierung des Wiederholens von Schulstufen in der Volksschule und die Weiterentwicklung der (Neuen) Mittelschule – in die Begutachtung geschickt. Es bedarf jetzt einer kritischen Analyse, ob die geplanten Maßnahmen für unsere Schulen Schritte in die richtige Richtung darstellen – der Teufel liegt ja bekanntlich immer im Detail. Eine entsprechende Stellungnahme wird von uns nach eingehenden Beratungen jedenfalls bis zum Ende der Begutachtungsfrist abgegeben, um erforderliche Änderungen noch vor der parlamentarischen Beschlussfassung herbeiführen zu können. Aufgrund des Fehlens von Lehrplänen und Beurteilungsrastern wird aber eine endgültige Gesamtbeurteilung dieses Pakets noch nicht möglich sein. Zahlreiche Fragen sind (noch) ungeklärt und den

Die haben nicht gewonnen! VON MAG. DR. ECHEHARD QUIN

Die Wiener NMS-Lehrerin Susanne Wiesinger sorgt mit ihrem Buch „Kulturkampf im Klassenzimmer“ für Schlagzeilen. „Der Islam verändert die Schulen in eine Richtung, die nicht akzeptiert werden darf“, schreibt Mag. Lisa Nimmervoll in einem „Standard“-Kommentar.¹ Wie viel Multikulturalität, wie viel Kulturrelativismus verträgt unsere Gesellschaft? Laut Immanuel Kant sagte der von ihm als „Herr“ titulierte König Friedrich II. von Preußen: „Räsonnirt, so viel ihr wollt, und worüber ihr wollt; nur gehorcht!“² Freilich impliziert diese Aussage ein Bild des Bürgers³ als Untertan, aber im Kern wird hier, auch wenn es überraschend klingt, die Grundlage des liberalen Staates formuliert. Die Staatsbürger können glauben, was sie wollen, solange sie die Gesetze des Staates respektieren. Das bedeutet andererseits aber auch die Akzeptanz einer von den eigenen Vorstellungen abweichenden Lebensweise, und damit tun

sich religiöse Fundamentalisten grundsätzlich schwer. Umgekehrt kann eine freie, aufgeklärte Gesellschaft manche Wünsche unmöglich erfüllen, ohne ihre eigenen Fundamente zum Einsturz zu bringen. Obwohl der aufgeklärte, liberale Staat einst gegen den Widerstand der Kirche erkämpft werden musste, hat er christliche Wurzeln – die Betonung des freien Willens des Individuums und des Gewissens des Einzelnen. Und genau das kann ein fundamentalistischer Islam uns vorwerfen. Unser Staat ist nicht weltanschaulich neutral und kann es auch nicht sein. Und zu dieser Art von Parteilichkeit sollten wir uns auch bekennen. „Denn diese Parteilichkeit ist keine unzumutbare, sie tritt nur angesichts seiner Feinde [Anm.: die des Staates] in Erscheinung, diesen gegenüber aber gleichermaßen. Sie bevorzugt weder Christen noch Muslime, noch kämpferische Atheisten. Sie kürzt nur allen gemeinsam den Anspruch, der Gesell-

Kampfplatz Schule? Manchmal ist ein geregelter Unterricht kaum mehr möglich.

„pädagogischen Stresstest“ müssen Ziele und Maßnahmen dieses Pakets erst absolvieren. Eines geht aber aus meiner Sicht tatsächlich in eine richtige Richtung: Der von vielen Schulen geäußerte Wunsch nach autonomen Standortentscheidungen bezüglich Differenzierung und Leistungsbeurteilung wurde erfüllt und kann Lehrerinnen und Lehrer sowohl in ihrer pädagogischen Freiheit als auch in ihrer organisatorischen Flexibilität stärken – wohl gemerkt jedoch nur dann, wenn die notwendigen Ressourcen ausreichend und nachhaltig jeder Schule zur Verfügung gestellt werden. Für den Fall, dass manche wieder glauben, dieses Paket sei ein „Problemlöser für alles“: Nein, für die tagtäglichen pädagogischen, sozialen, religiösen, familiären, sprachlichen, menschlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen wäre ein deutliches Mehr an vorschulischen Maßnahmen, Sprachförderungen, Integrationshilfen, Unterstützungssystemen, Sonderpädagogik sowie die längst überfällige Doppelbesetzung in der Volksschule dringend erforderlich. ●



schaft ihren Willen aufzuzwingen.“⁴ Karl Popper hat bereits 1945 das sogenannte Toleranzparadoxon beschrieben. „Uneingeschränkte Toleranz führt mit Notwendigkeit zum Verschwinden der Toleranz. [...] Wir sollten [...] im Namen der Toleranz das Recht in Anspruch nehmen, die Intoleranten nicht zu tolerieren. Wir sollten geltend machen, dass sich jede Bewegung, die Intoleranz predigt, außerhalb des Gesetzes stellt, und wir sollten eine Aufforderung zur Intoleranz und Verfolgung als ebenso verbrecherisch behandeln wie eine Aufforderung zum Mord, zu Entführung oder zur Wiedereinführung des Sklavenhandels.“⁵

Wir müssen stärker als in der Vergangenheit die Fundamente unseres Staates verteidigen und die Beachtung unserer Spielregeln ohne Wenn und Aber einfordern. „Wir? Ja, es gibt Situationen, in denen die Unterscheidung zwischen ‚wir‘ und ‚ihr‘ wichtig ist. Die Trennlinie verläuft jenseits

privater Religiosität oder Herkunft. Dies ist kein Kampf Muslime gegen Nichtmuslime. Dies ist der Kampf der Vernünftigen und Aufgeklärten für Freiheit und Demokratie und gegen die Feinde der offenen Gesellschaft.“⁶ Denn ich weigere mich, das, was die „Presse“ als „Bilanz“ Susanne Wiesingers bezeichnet, zu akzeptieren: „Wir sind ohnmächtig. Und oft denke ich: Die haben gewonnen und wir haben verloren.“⁷

1 Lisa Nimmervoll: Kampf der Vernünftigen. In: Standard online vom 10. September 2018.

2 Immanuel Kant: „Was ist Aufklärung?“ (1784).

3 Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts.

4 Jens Jessen: Die Tücken der Toleranz. In: Die Zeit online vom 18. November 2004.

5 „Unlimited tolerance must lead to the disappearance of tolerance. [...] We should [...] claim, in the name of tolerance, the right not to tolerate the intolerant. We should claim that any movement preaching intolerance places itself outside the law, and we should consider incitement to intolerance and persecution as criminal, in the same way as we should consider incitement to murder, or to kidnapping, or to the revival of the slave trade, as criminal“ (Karl Popper: „The Open Society and Its Enemies“, 1945, Band 1, Anmerkung 4 zu Kapitel 7).

6 Nimmervoll: Kampf der Vernünftigen.

7 Anne-Catherine Simon: Islam in der Schule: „Oft denke ich, wir haben verloren“. In: Presse online vom 9. September 2018.

GESUNDHEIT UNTER DRUCK

Wie in vielen Branchen ist auch der Gesundheitsbereich von einem Personalmangel betroffen: „Wenn man vor einigen Jahren im nördlichen Waldviertel, wo Arbeitsplätze nicht so dicht gesät sind, eine Stelle in der Pflege ausgeschrieben hat, gab es binnen kürzester Zeit zig Bewerber dafür. Heute dauert es oft Wochen, bis wir eine Nachbesetzung finden“, beschreibt Peter Maschat, Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der niederösterreichischen Landeskliniken und Landespflege- und Betreuungszentren die Lage am Arbeitsmarkt. Die Gründe dafür sieht er nicht nur darin, dass das Berufsfeld zu wenig attraktiv ist. „Das ist vielleicht ein Mosaikstein. Ein Teil des Problems ist politisch hausgemacht: Es ist uns bis heute nicht gelungen, die Lücke zwischen dem Ende der Schulpflicht und dem möglichen Beginn einer Ausbildung in der Pflege zu schließen. Das macht es schwer, junge Menschen dafür zu begeistern“, erklärt Maschat. Denn die Arbeit am Patienten und damit auch die praktische Ausbildung dürfen von Gesetzes wegen erst 17-Jährige durchführen. „Das ist gut und richtig so. Doch vor dem Hintergrund sehe ich auch die neue Idee der ‚Pflegelehre‘ skeptisch. Wir müssen hier in Richtung einer vier- bis

fünfjährigen Ausbildung gehen“, bestärkt er eine langjährige Forderung des Betriebsrates.

Fachkräftemangel

Ganz generell seien Änderungen in der Ausbildung ein Schlüssel, der viele Probleme lösen würde. „Bei der letzten Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes kam es zu einer typisch österreichischen Lösung. Die Ausbildung zum diplomierten Gesundheits- und Krankenpfleger wurde durch die Verlegung an Fachhochschulen zwar aufgewertet, doch zugleich gingen über 50 Prozent der Ausbildungsplätze verloren. Die zentralen Ausbildungsorte halten viele ab, und darüber hinaus wurde auch die Entlohnung bisher nicht an die der schon länger akademischen Berufe von Hebammen und Physiotherapeuten angepasst“, hält Maschat fest. Auch Reinhard Waldhör, der Vorsitzende der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft, sieht in den zentralen Ausbildungsstätten ein Problem: „Einige Bundesländer leben die dezentrale Ausbildung durch Kooperationen vor. Dort zeigt sich, dass die Bewerberzahlen deutlich höher sind.“ Zusätzlich brauche es aber auch in den Bereichen Pflege(fach)assistenten eine Veränderung. „Eine Ausbildung, die sofort nach dem



Über 30 Berufsgruppen sind in Österreich dafür verantwortlich, dass Patienten in den öffentlichen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen optimal betreut werden. Ein Lagebericht aus dem öffentlichen Gesundheitswesen. VON CARINA WURZ

Regelschulalter in Form eines schulischen Stufenmodells beginnt, das entweder durch eine BHS oder durch die bestehenden Gesundheits- und Krankenpflegeschulen angeboten werden kann, ist unbedingt nötig“, führt Waldhör aus. „Die modulare Ausgestaltung sollte für die AbsolventInnen auch das Angebot des Studienzugangs enthalten. Dann wäre die vielfach kolportierte Durchlässigkeit in der Pflegeausbildung wirklich gegeben!“ Und letztendlich dürfe man nicht nur bei den Jungen ansetzen. Auch im Bereich der Erwachsenenbildung sollten TeilnehmerInnen gezielt angesprochen werden und über verschiedene Instrumente, wie zum Beispiel ein Fachkräftestipendium, entsprechend gefördert werden.

Belastungen, die vermeidbar wären

„Ein gutes Arbeitsklima ist ein Wettbewerbsfaktor“, sagt Peter Maschat. Gerade, weil die Arbeit im Gesundheitsbereich gemeinschaftlich organisiert ist, sind gut organisierte Abläufe grundlegend. Doch das gestaltet sich immer schwerer. „Mangels notwendiger Personalreserven – durch ständige Arbeitsverdichtung ist die eigentliche Personalreserve fix in den Regelbetrieb integriert worden –

fallen derzeit praktisch bei jeder Abwesenheit vom Dienst Überstunden für die KollegInnen an. Dadurch kommt es aber wiederum vermehrt zu Krankenständen aus Erschöpfung, und die sich bereits drehende Spirale verschärft sich weiter“, nennt Waldhör das Problem beim Namen. Generell sind Überlastung und Zeitmangel ein Problem: „Die Pflegekräfte sind die Drehscheibe, die Patientenmanager. Wenn rundherum die Zeit knapp und die Aufgaben viele sind, prallt das in der Pflege massiv zusammen“, so Maschat.

Zeitgemäße Personalbedarfsplanung

Außerdem sei die Personalbedarfsplanung, die heute in den meisten Einrichtungen zur Anwendung kommt, längst nicht mehr zeitgemäß. Das unterstreicht auch eine aktuelle Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich. Demnach gehen die angewendeten Planungsinstrumente von 1600 Pflegestunden pro Vollzeitpflegekraft und Jahr aus. Die Realität sieht aber anders aus: „Der Anstieg von Krankenständen und Urlaubstagen aufgrund des höheren Durchschnittsalters der Beschäftigten ist da zum Beispiel gar nicht berücksichtigt. Die Nettoarbeitszeit liegt deutlich unter den Annahmen“, so

FOTO: MEGAFLOPP/ISTOCK/GETTYIMAGES

Maschat. Die Studie der AK kommt auf 1400 Stunden pro Jahr. Ob die Lücke tatsächlich so groß ist, will Maschat nicht beurteilen, doch Fakt ist: Die fehlenden Stunden gehen zu Lasten der Dienstnehmer, die viele Überstunden leisten, unter vielen kurzfristigen Dienstverschiebungen leiden und vielfach mit Pooldiensten und Leihpersonal zusammenarbeiten, was mitunter aufgrund der nötigen Einschulungen für Mehrarbeit sorgt. Der Mangel an Zeit birgt die Gefahr, dass der Umgang und die Kommunikation mit Patienten und Angehörigen leidet – ein Nachteil für beide Seiten: „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Sehnsucht danach, einfach ihre Arbeit gut zu machen, in der Zeit, die vertraglich vereinbart ist. Wir brauchen dringend österreichweit eine zeitgemäße Personalbedarfsberechnung. Da ist das Ministerium gefordert, um endlich die Dienstpostenplanung mit der Realität in Einklang zu bringen“, formuliert Maschat eine zentrale Forderung der Gewerkschaft und des Betriebsrats.

Unklare Jobprofile

Wenn es um die Dienstpostenplanung geht, gibt es noch eine weitere Herausforderung: Während sich die Politik von der Einführung des „Pflegefachassistenten“ budgetäre Einsparungen erhoffte, sorgt das zusätzliche Qualifikationsprofil in der Praxis vielfach



NÖ Landeskliniken Plakat-Aktion gegen Gewalt

Unter dem Titel „Stop – Keine Gewalt!!!“ will die Landeskliniken-Holding in Niederösterreich mit einer Plakataktion eine Sensibilisierung gegenüber Gewalt erreichen. Wie der „Kurier“ berichtete, wurden nach Angaben der Kliniken-Holding zwischen Oktober 2017 und März 2018 insgesamt 1109 Übergriffe dokumentiert, am häufigsten betroffen sind Pflegekräfte. Die Gewalt – von Handgreiflichkeiten über Bedrohungen bis hin zu Beschimpfungen – ging fast ausschließlich von Patienten aus, die meisten Übergriffe fanden in Patientenzimmern statt. 55 Prozent der Betroffenen sprachen von einem bleibenden Bedrohungsgefühl, elf Prozent von Angst und Schock als Folgeerscheinung. In neun Prozent der Fälle mussten sichtbare

physische Verletzungen behandelt werden.

„Die GÖD Gesundheitsgewerkschaft hat im Jahr 2018 das Problem ‚Gewalt gegen Bedienstete in den Kliniken und Pflegeeinrichtungen‘ zu einem Schwerpunktthema gemacht. Daher begrüßen wir ausdrücklich jede Maßnahme, die zur Sensibilisierung beiträgt“, erklärt dazu der Bereichsleiter Gesundheit und Umwelt in der GÖD, Peter Maschat, Zentralbetriebsrat der NÖ Landeskliniken und Landespflegeheime. „Plakataktionen sind ein guter Beitrag, um die Problematik in der Öffentlichkeit anzusprechen. Darüber hinaus bedarf es aber weiterer umfassender Maßnahmen, um Bedienstete zu schützen. Neben entsprechender Notfalls- und Sicherheitskonzepte für die einzelnen Einrichtungen wie Alarmierungspläne und Verhaltensregeln im Akut-/ Eskalationsfall sind entsprechende Schulungen für Mitarbeiter anzubieten.“



„Wenn rundherum die Zeit knapp und die Aufgaben viele sind, prallt das in der Pflege massiv zusammen.“

PETER MASCHAT



„Es braucht dringend Veränderung in der Pflege. Durch den Status Quo verschärft sich die drehende Spirale kontinuierlich.“

REINHARD WALDHÖR

für Verwirrung. Denn schon heute ist die Abgrenzung zwischen den Aufgaben, die ein Pflegeassistent übernehmen darf, und jenen, die einer diplomierten Pflegekraft vorbehalten sind, schwierig einzuhalten – und damit auch die Bedarfsplanung komplex: „Es gibt da keine Formel, die für ganz Österreich stimmt. Die Aufteilung zwischen diplomiertem Personal und Pflegeassistenten muss sich nach den angebotenen Leistungen richten. Gerade in Organisationen, die

effizient organisiert sind, kann ich kaum arbeitsteilig unterwegs sein. Denn wo nur eine Pflegekraft zugeteilt ist, muss es immer eine diplomierte sein, Spezialfächer sind ihnen ohnehin ganz vorbehalten. Da bleibt nicht viel Einsparungspotenzial“, kritisiert Maschat. Zusätzlich besteht im Berufsfeld der Pflegeassistenten Unsicherheit: Laut Gesetz wird bis 2022 evaluiert, ob diese Berufsgruppe in den Krankenhäusern überhaupt weiter benötigt wird. Waldhör ärgert dabei ein wichtiges Detail: „Entgegen unserer Vereinbarung mit der damaligen Bundesministerin Oberhauser werden in die Evaluierung derzeit die Sozialpartner nicht eingebunden.“

Der neu geschaffene PflegeFACHassistent nimmt hingegen erst langsam Fahrt auf: In Niederösterreich haben jetzt die ersten Mitarbeiter die

Ausbildung abgeschlossen. „Es ist ein spannendes Detail am Rande, dass die Ausbildung zwar gesetzlich festgeschrieben ist, aber im Dienstpostenplan des Landes Niederösterreich kein einziger Dienstposten für Pflegefachassistenten ausgewiesen ist“, berichtet er. Außerdem sei die schlechtere Bezahlung nicht wirklich nachvollziehbar: „Die theoretische Ausbildung ist für den Pflegefachassistenten gleich lang wie beim Diplom, die praktische Erfahrung erwirbt man dann bei der Arbeit. Das Ergebnis: Der Fachassistent erbringt beinahe die gleiche Leistung, nur für weniger Geld“, merkt der Zentralbetriebsrat kritisch an. Ähnliches gilt für medizinische Assistenzberufe: Die Mitarbeiter sind schlecht bezahlt, obwohl sie mit entsprechender Erfahrung in der Praxis sehr oft Tätigkeiten verrichten, die über das gesetzlich verankerte Jobprofil hinausgehen. Auch hier brauche es Rahmenbedingungen und Regelungen, die dem realen Spitalsalltag entsprechen. ●

FOTO: SUDOKI/ISTOCK/GETTYIMAGES



IN KÜRZE

ADVENTWOCHEN

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

TERMINE FINDEN SIE ONLINE

DAS WENIGE

DAS MICH WIRKLICH BEWEGT

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

TRAUMHAFT THERMENTAGE

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

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





Die Polizei ist der Garant für Stabilität und Sicherheit im Land. Wo dennoch dringend Handlungsbedarf besteht, was verbessert werden muss und weshalb der Beruf trotz mancher Unbill sehr erfüllend sein kann, schildert der Bundesvorsitzende der Polizeigewerkschaft, Reinhard Zimmermann.

INTERVIEW: CORDULA PUCHWEIN

Österreich ist eines der lebenswertesten und sichersten Länder der Welt. Welchen Beitrag leistet die Polizei?

Zimmermann: Einen immensen. Wir haben 30.000 Polizistinnen und Polizisten im exekutiven Außendienst im Einsatz. Die Zahl spricht für sich. Dennoch stellen wir fest, dass die Bevölkerung das Thema Sicherheit anders empfindet. Nicht selten klaffen objektive und subjektive Wahrnehmung auseinander, und das ist zu einem erheblichen Maß medial bedingt. Durch die Berichterstattung entsteht vielfach der Eindruck, als ob es bei uns schlimmer zugeht. Fragt man gezielt nach, sind die Wenigsten betroffen. Die mediale Verfügbarkeit krimineller Schauergeschichten spielt eine große Rolle. Egal, was passiert, jeder ist dabei – beim Tsunami, beim Erdbeben, beim Tropensturm und eben auch bei Überfall, Mord und Totschlag. Grundsätzlich gilt aber: Wir sind ein sehr sicheres Land mit einer Polizei, die auf einem sehr hohen Level ausgebildet und ausgestattet ist.

Die Kolleginnen und Kollegen erbringen bei ihren Einsätzen jeden Tag Spitzenleistungen. Welche sind besonders erwähnenswert?

Zimmermann: Ich möchte keine explizit hervorheben, aus dem einfachen Grund, weil ich glaube, dass jede einzelne Tätigkeit wertvoll ist, und sei es die kleinste, die dem einzelnen Bürger hilft. Natürlich haben wir unsere Spezialisten wie die Cobra und ähnliche Teams. Im Gesamten sage ich: Jeder ist wichtig, abgesehen davon hat jeder Bürger das Recht auf eine gute, ordentliche Amtshandlung. Das gilt im Übrigen vice versa. Auch die Beamtinnen und Beamten haben ein Recht auf ordentliche Behandlung von Seiten der Bürgerinnen und Bürger.

Dazu gleich die nächste Frage: Wie hat sich der Polizeialltag in den letzten Jahren verändert?

Zimmermann: Der Ton ist leider rauer, respektloser geworden. Ein Extrembild sind sicherlich die Reichsbürger, die nichts und niemanden, auch keine Gesetze, somit auch keine Gesetzesvertreter anerkennen. Da brauchen unsere Kolleginnen und Kollegen schon außerordentlich gute Nerven. Deeskalieren ist ein Wort, das bei uns täglich im

Gebrauch ist. Bis zu einer gewissen Grenze sind sie ja geschult, wenn dich Menschen aber mit Dingen bewerfen oder anspucken, dann ist das für unsere Kolleginnen und Kollegen, die lediglich ihren Job machen, eine Gratwanderung. Da taucht dann schon mal die Frage auf: Muss man sich das wirklich gefallen lassen – bei dem Salär und der Verantwortung? Auf der anderen Seite darf man sich als Beamter nicht den kleinsten Fehler erlauben. Da wird die Polizei sehr schnell pauschal negativ beurteilt und in die Ecke der Prügelpolizei gestellt. Der GÖD-Rechtsschutz ist uns in diesen Fällen sehr oft eine wertvolle Unterstützung. Alles in allem kann man sagen: Einfacher ist der Polizeidienst nicht geworden.

Wie zufrieden sind die Kolleginnen und Kollegen mit der Gewerkschaft?

Zimmermann: Stetig steigende Mitgliederzahlen zeigen und zeugen von einer hohen Zufriedenheit. Wir als Personalvertretung versuchen Tag für Tag für die Kolleginnen und Kollegen da zu sein. Und: Wir können auf einer guten Basis aufbauen, denn unter Innenministerinnen wie Liese Prokop, Johanna Mikl-Leitner und Innenminister Wolfgang Sobotka konnten wir viel erreichen. Ich verweise auf die Nachtzeit-Gutschrift, die E2-Zulage, aber auch auf so lebenswichtige Dinge wie schuss sichere Überwurf-Gilets, die in Österreich jeder Polizist, jede Polizistin bekommt. In anderen Ländern ist das keine Selbstverständlichkeit.

Was sind die Anliegen der Polizeigewerkschaft?

Zimmermann: Natürlich müssen wir dranbleiben und uns weiter verbessern. Kuschelkurs wird es mit uns jedenfalls nicht geben. So manches Unterfangen, wie aktuell die berittene Polizei, sehen wir mehr als kritisch. Meiner Meinung nach ist das eine reine Selfie-Polizei für die japanischen Touristen in Wien. In dem Zusammenhang darf die Frage erlaubt sein: Dafür ist Geld da? Gleichzeitig wird diskutiert, ob in manchen Polizeiinspektionen neu ausgemalt werden kann.

Österreich hat derzeit den EU-Ratsvorsitz. Was bedeuten diese Monate für die Polizei, was sind die Herausforderungen?

Zimmermann: Es bedeutet viele, viele Überstunden vor und während dieser Monate. Vor allem die Planung im Vorfeld war enorm. Die sicherheitstechnischen Maßnahmen sind genauso eine Herausforderung wie die gesamte Diensterteilung. Der Ratsvorsitz ist zweifellos eine enorme Aufgabe für uns. Die Welt ist in Österreich zu Gast, da muss in Sachen Sicherheit alles tipptopp sein. Daneben läuft aber das Tagesgeschäft, also der Polizeialltag ganz normal weiter. Das bringt die Polizei in diesen Tagen an den Rand ihrer personellen Grenzen. Und auch danach werden wir noch viele Stunden in die Analyse und Reflexion dieses komplexen Einsatzes stecken. Das zahlt sich aber aus, weil wir dadurch für künftige einsatztaktische Trainings eine Menge lernen können.

Zum Thema Personal: Wo gibt es da Handlungsbedarf?

Zimmermann: Unser größtes Problem sind die großen Fehlstände. Ursache dafür sind jene Schulplanstellen, die man einst sehr unbedacht gestrichen hat. Dadurch entstehen enorme personelle Löcher. Wir als Personalvertreter haben das immer angeprangert und immer gesagt, dass sich das später schlimm rächen wird. Da sind wir jetzt. Noch dazu werden dann auch noch die starken Geburtsjahrgänge sukzessive in Pension gehen. Dann gibt es erst recht Personallöcher. Wir bekommen zwar 2000 Schulplanstellen dazu, doch bis sich das System wirklich erfängt, gibt es noch eine beachtliche Durststrecke. Im Grunde bräuchten wir jetzt sofort mehr Personal. Gleichzeitig haben wir das Problem, dass viele Kandidatinnen und Kandidaten, die sich für den Polizeidienst interessieren, nicht geeignet sind.

Gibt es dadurch Sicherheitsprobleme?

Zimmermann: Meiner Meinung nach nicht, und das zeigen auch die objektiven Zahlen. Wir haben definitiv kein Sicherheitsproblem.

Werden die Aufnahmekriterien beziehungsweise das Aufnahmeverfahren geändert?

Zimmermann: Wir sind sehr daran interessiert, das Aufnahmeverfahren zu beschleunigen. Künftig soll binnen weniger Wochen mit nur zwei, drei Terminen klar sein, ob sich jemand für den Dienst eignet. Wir hinterfragen auch die Notwendigkeit des einen oder anderen Sport- beziehungsweise Fitnessstests, weil der Check am Ergometer ohnehin sehr aufschlussreich ist.

In Wien gibt es seit sechs Jahren eine spezielle Bereitschaftseinheit. Hat sich das bewährt?

Zimmermann: Sehr sogar. In Wien funktioniert das tadellos. Diese Bereitschaftseinheit patrouilliert an neuralgischen Punkten in der Bundeshauptstadt, in Parkanlagen, in der U-Bahn. Das macht Sinn und gibt der Bevölkerung ein gutes Gefühl. Das Feedback ist durchgehend positiv. Zuerst war angedacht, diese Einheit in allen größeren Städten Österreichs zu installieren, das macht außer in Wien aber wenig Sinn. Wir haben ein Jahr gekämpft, dass diese Regelung nicht kommt. Jetzt gibt es die Vereinbarung, dass es nur jene Länder machen, die genügend Personalressourcen haben. Denn auch hier stoßen wir auf das leidige Personaldilemma. Denn jede Bereitschaftseinheit zieht Personal ab, was für chronisch unterbesetzte Inspektionen eine zusätzliche Verschärfung bedeuten würde.

Wie könnte man den Polizeiberuf wieder attraktiver machen?

Zimmermann: Ganz sicher durch bessere Einstiegsgehälter. Angesichts der Leistungen, die unsere Kolleginnen und Kollegen zu allen möglichen und unmöglichen Tages- und Nachtzeiten, bei jedem Wetter, zu den für andere üblichen Urlaubszeiten erbringen, sowie der enormen Verantwortung wäre es mehr als angemessen, entsprechend bezahlt zu werden. Darüber könnte die Politik, die ständig nach mehr Sicherheit schreit, auch mal nachdenken. Dass Sicherheit ihren Preis hat, muss aber auch allen klar sein.

„Deeskalieren ist ein Wort, das bei uns täglich im Gebrauch ist.“

REINHARD ZIMMERMANN



FOTO: UWE LEIN / DPA / PICTUREDESK.COM



*„An der Grenze.
Wie Polizistinnen und
Polizisten die Flüchtlings-
bewegung erleben“.
Hg. von Christine Dobrets-
berger, ÖGB Verlag 2018,
ISBN 978-3-99046-295-9.*



Warum sollten junge Menschen zur Polizei gehen?

Zimmermann: Weil es trotz allem ein super schöner Beruf ist. Es gibt ja auch sehr bereichernde Amtshandlungen, bei denen viel Positives retour kommt. Vor allem aber ist es ein Beruf, der niemals fad wird, weil jeder Tag anders und herausfordernd ist. Das macht ihn sehr interessant. Inspiration könnte da übrigens das neue Buch von Christine Dobretsberger sein. Ein Buch ganz nah an der Realität und am Polizeiberuf.

Danke für das Gespräch!

Drei Jahre danach

Die Migrationsfrage nimmt spätestens seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 in der öffentlichen Diskussion eine zentrale Rolle ein, sie zählt in ganz Europa zu den größten sozialen und politischen Herausforderungen unserer Zeit. Während die Politik am Verhandlungstisch nach Lösungen ringt, haben Polizistinnen und Polizisten täglich von Angesicht zu Angesicht mit AsylwerberInnen und MigrantInnen zu tun. Menschen in Extremsituationen zu erleben, gehört zum Berufsalltag der Polizei, doch wie gehen Polizistinnen und Polizisten mit dieser ganz speziellen Thematik um? In diesem Buch erzählen zwanzig österreichische Polizistinnen und Polizisten, wie sie die Flüchtlingsthematik im Rahmen ihrer Arbeit erleben. Geschichten rund um das Thema Migration, in allen seinen Facetten – von geglückter bis hin zu weniger geglückter Integration, von tragischen Einzelschicksalen und kriminellen Mitläufern. Die aktuelle Situation an den Staatsgrenzen wird ebenso beleuchtet wie nähere Hintergründe zu der größten Schleppertragödie, die jemals auf österreichischem Boden stattgefunden hat, als im August 2015 71 tote Flüchtlinge in einem Lkw auf der A4-Autobahn bei Parndorf aufgefunden wurden. Dieses Buch bietet Informationen aus erster Hand. Es zeigt, welchen wichtigen Beitrag die Polizei Tag für Tag auch in diesem Bereich leistet und wie sehr diese Herausforderungen Polizistinnen und Polizisten mitunter an ihre persönlichen Grenzen bringt.

AM WEG ZUR ANARCHIE?

Mehr als 200 interessierte Gäste kamen zum GÖD-OÖ-Forum „Zielscheibe Öffentlicher Dienst“ mit hochkarätigen Referenten zu diesen Fragestellungen.

Das Gewaltmonopol des Staates ist ein Kernelement jeder entwickelten Demokratie. Was aber, wenn der Staat und seine Funktionsträger selbst zum Ziel von Aggression werden? Welche Ansätze für strukturelle Gewaltprävention gibt es? Und welche individuellen Konsequenzen braucht es für die Opfer von Aggression und Gewalt am Arbeitsplatz? Diese und viele andere Fragen wurden beim kürzlich stattgefundenen GÖD-OÖ-Forum unter dem Titel „Zielscheibe Öffentlicher Dienst“ gestellt.

Bei Polizei, Bundesheer und Justizwache gibt es zweifelsfrei ein berufsbedingtes Risiko, in Extremsituationen zum Ziel von Aggression und Gewalt zu werden. Man kann gar nicht genug Respekt davor haben, dass hier unsere Kolleginnen und Kollegen den Kopf hinhalten, wenn der Rest der Gesellschaft ihn einzieht. Aggressives Verhalten gegenüber staatlichen Organen scheint aber längst nicht mehr die Ausnahme, sondern oftmals schon die Regel geworden zu sein.

Dort, wo es valide Zahlen gibt, sprechen diese eine klare Sprache. So haben sich etwa die dokumentierten tätlichen Über-

griffe auf Strafvollzugsbeamtinnen und Strafvollzugsbeamte in den letzten drei Jahren verdreifacht, jene auf Polizistinnen und Polizisten verdoppelt. Insgesamt haben bei der Exekutive im Zeitraum zwischen den Jahren 2000 und 2017 nicht weniger als 16.000 Kolleginnen und Kollegen Verletzungen während ihrer Amtshandlungen im Dienst erlitten. In unzähligen Prozessen begleitet die GÖD Jahr für Jahr die Betroffenen mit ihrem Rechtsschutz.

Fallzahlen nehmen rapid zu

Doch Gewalt im Öffentlichen Dienst ist kein Phänomen, das sich auf die bereits genannten Berufsgruppen beschränkt. Leider fehlt es andernorts an Dokumentationen und somit an nachvollziehbaren Zahlen. Nichtsdestotrotz nehmen die Fallzahlen tätlicher Übergriffe oder grober Verbalattacken



„Gewalt darf kein Berufsrisiko sein.“

MAG. ROMANA DECKENBACHER

FOTOS: GÖD OÖ • EGOMET/ISTOCK/GETTY IMAGES



Über Maßnahmen gegen die zunehmende Gewalt wurde beim GÖD-OÖ-Forum beraten. Mit dabei: LV-Stv. OÖ Petra Praschesaits, P.C., R.D., LV OÖ Dr. Peter Csar, GÖD-Vors.-Stv. Mag. Romana Deckenbacher, Dr. Thomas Müller, GÖD Vors.-Stv. Stefan Seebauer, LV NÖ Alfred Schöls (v. l. n. r.).



auch an Schulen, Gerichten, im Gesundheitswesen sowie bei Verwaltungsbehörden rapid zu.

„Wir nehmen einen allgemeinen Autoritätsverlust staatlicher Institutionen wahr“, brachte es GÖD-Vors. Stv. Romana Deckenbacher in ihrem Referat auf den Punkt, um dies mit konkreten gewerkschaftlichen Forderungen an den Dienstgeber zu verbinden: „Unsere Dienstgeber müssen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen, die Situation ernst nehmen und mehr für die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen tun. Unsere Kolleginnen und Kollegen leisten täglich großartige Arbeit für unser Gemeinwesen. Sie haben das Recht auf beste Arbeitsbedingungen, um weiterhin qualitativ hochwertige Arbeit leisten zu können. Das fängt bei der Verbesserung der Personalressourcen an und endet bei moderner Schutzausrüstung für die Exekutive. Gewalt darf kein Berufsrisiko sein.“ Weiters weist Romana Deckenbacher auf die Unterstützungsleistungen der GÖD durch Beratung und Rechtsschutz sowie auf die Umsetzung wesentlicher Forderungen im Rahmen der Dienstrechtsnovelle hin. Dazu gehören etwa die Wiedereingliederungsteilzeit für Vertragsbedienstete, bessere Absicherung für öffentlich Bedienstete, indem die Bestimmungen des Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetzes ins Gehaltsgesetz übernommen wurden und nun für alle Bundesbediensteten Gültigkeit haben, sowie die Erhöhung des Einsatzzuschlags für Auslandseinsätze mit hohem Gefahrenpotenzial.



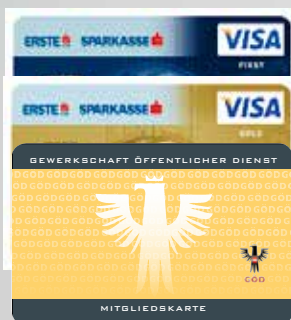
„Wir gehen als Gewerkschaft an die Öffentlichkeit, weil es letztlich ein gesamtgesellschaftliches Problem ist.“

DR. PETER CSAR

Gewaltprävention ist ein zentrales Thema

Im Hauptreferat beschäftigte sich der renommierte Kriminalpsychologe Dr. Thomas Müller mit den individuellen Ansätzen für einen professionellen Umgang mit Aggressionen und Gewaltphänomenen im beruflichen Alltag und bebilderte seine reichhaltige Expertise mit zahlreichen Praxisfällen. Für die GÖD steht das Thema Gewaltprävention für die Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst weiterhin im Zentrum. „Wir gehen als Gewerkschaft seit Anfang des Jahres mit diesem Thema auch breit an die Öffentlichkeit, weil es letztlich ein gesamtgesellschaftliches Problem ist, wenn der notwendige Respekt untereinander, aber auch gegenüber staatlichen Einrichtungen sukzessive verloren geht. Da werden wir weiter draufbleiben!“, versprach GÖD-Landesvorsitzender Dr. Peter Csar als Veranstalter des GÖD-OÖ-Forums 2018. ●

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



BEST SECRET

Jetzt Herbsttrends bis minus 80 Prozent entdecken und 20-Euro-Gutschein sichern. Die geschlossene Shopping-Community BestSecret bietet Mitgliedern erstklassige Designermode und Accessoires für Damen, Herren und Kinder bis zu minus 80 Prozent. Jetzt schnell anmelden und sensationelle Angebote shoppen auf www.bestsecret.at/oegb



COSMETIC EXPRESS

Parfum, Pflege und Make-up: 10 Prozent Rabatt für Mitglieder. Shoppen Sie über 15.000 Produkte in der österreichischen Online-Parfümerie mit Sitz in Wien. Einfach im Warenkorb den Gutscheincode „TOP4YOU“ verwenden oder Mitglied werden. Infos unter: info@CosmeticExpress.com, Tel.: 02236/39 43 80-45, www.cosmeticexpress.com

VORTEILE

www.goedvorteil.at

EXKLUSIVE EINKAUFSVORTEILE FÜR GÖD-MITGLIEDER

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



ABS REISEBÜRO

A) Special Automobilsalon Genf, 13. März 2019, € 387,- p. P. inkl. Eintrittskarte! Wir übernehmen die Kosten für die Eintrittskarten im Wert von 12 Euro.
B) Special Vietnam & Kambodscha mit Badeurlaub, Termin vom 21./22. 3. bis 4./5. 4. 2019. Wir übernehmen die Kosten für das Visum in Kambodscha im Wert von 60 Euro. Infos unter: office@absreisebuero.at, www.absreisebuero.at



MOMENTUM BEWEGUNG & LEBENSFREUDE!

Mehr Lebensqualität durch gezielte Bewegung: Mit einer Mitgliedschaft genießen Sie viele Vorteile. Informieren Sie sich auf www.momentum-bewegung.at. 10 Prozent auf unser 3-Monats-Einsteigerpaket: statt 475 Euro exklusiv für Mitglieder nur 427 Euro. Hietzinger Kai 133, 1130 Wien Tel.: 01/876 26 44 info@momentum-bewegung.at

Der (unbekannte) Dritte Mann

Steuerbetrug und fehlendes Personal

Das ungeheure Schadensausmaß eines weitverzweigten Steuerbetrugsnetzwerkes in Höhe von 55 Milliarden Euro wurde am 18. Oktober 2018 über das internationale Recherche-Netzwerk „Correktiv“ aufgedeckt.¹ Über so genannte „Cum-Ex-Geschäfte“ ist es den Betrügern zwischen 2001 und 2016 Jahre gelungen, ungerechtfertigte Rückzahlungen an Kapitalertragsteuer für Wertpapiere zu bekommen. Mit etwa 32 Milliarden Euro hatten die deutschen SteuerzahlerInnen den größten Schaden, gefolgt von Frankreich mit 17 Milliarden Euro, Italien mit 4,5 Milliarden Euro und Dänemark mit 1,7 Milliarden Euro. Bei diesen Summen handelt es sich „nicht nur“ um Buchgeld, sondern tatsächliche Abflüsse aus dem jeweiligen Staatshaushalt. Das Correktiv-Team, bestehend aus 37 JournalistInnen von 19 Medien aus zwölf Ländern spricht in diesem Zusammenhang daher von Steuerraub – diese 55,2 Milliarden Euro wurden an Steuern bezahlt, den jeweiligen Staatshaushalten entzogen und landeten bei Steuer-Verbrechern.

Obwohl ab Mitte Oktober intensiv in Printmedien und Fernsehen über diesen gigantischen Betrug berichtet wurde, hält sich die Aufregung darüber erstaunlicherweise in Grenzen – vielleicht liegt dies an der unvorstellbaren Summe oder aber an der Komplexität des Verbrechens. Während staatliche Ressourcen immer wieder falsch eingesetzt oder für populistische Maßnahmen missbraucht werden, wurde hier in Deutschland nicht sehr genau hingesehen. Darüber hinaus war das



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

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

Grundübel eine Lücke im Steuerrecht der geschädigten Länder. Durch gesetzliche Änderungen und organisatorische Maßnahmen hätte der Schaden mit überschaubarem Aufwand wesentlich geringer gehalten werden können.

Wie sieht es diesbezüglich in Österreich aus? Der Rechnungshof hat in einer Sonderprüfung von November 2016 bis Mai 2017 die österreichische Praxis unter die Lupe genommen.² Laut Rechnungshof könnte in Österreich in den Jahren 2010 bis 2012 ein Schaden von knapp 8 Millionen Euro entstanden sein. Ein Schaden von mehr als 38 Millionen Euro konnte nur dank der Aufmerksamkeit der Bediensteten des zuständigen Finanzamtes verhindert werden. In den vergangenen fünf Jahren betrug die personelle Kapazität zur Bearbeitung dieser Materie zwischen 9,1 und 10,5 Vollzeitäquivalenten. Nicht nur der Rechnungshof hat in diesem Fall wieder einmal auf die mangelnde Personalausstattung hingewiesen. Bereits Mitte 2006 trat das Finanzamt an das Ministerium mit dem Ersuchen um Unterstützung heran. Auch das Ministerium stellte 2007 und 2010 fest, dass zu wenig Personal vorhanden war – die begründeten Personalanforderungen blieben größtenteils unerfüllt. Die Interne Revision des Ministeriums und die Auditgruppe im Ministerium wiesen bereits 2008, 2012 und 2013 auf die unbefriedigende Personalsituation hin.³

Dies ist ein besonders eindrucksvolles Beispiel sowohl für die hohe Leistungsbereitschaft als auch für die triste Personalsituation des Öffentlichen Dienstes!

1 <https://cumex-files.com/#project>
2 RH Reihe BUND 2018/35, GZ 004.499/010-PR3/18
3 Bericht des RH, TZ 22.1, Seite 82

#GÖDSTÄRKT

FAMILIENBONUS PLUS

Eine deutliche Entlastung für die Familien.

VON MAG. DR. ECHEHARD QUIN



Der Autor ist Präsidiumsmitglied und Leiter des Bereichs Dienstrecht und Kollektivverträge in der GÖD.

Für ein Kind, für das Familienbeihilfe gewährt wird, steht ab 1. Jänner 2019 auf Antrag der Familienbonus Plus zu. Er beträgt

- bis zum Ablauf des Monats, in dem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet, für jeden Kalendermonat 125 Euro (1.500 Euro pro Jahr),
- nach Ablauf des Monats, in dem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet, für jeden Kalendermonat 41,68 Euro (500,16 Euro pro Jahr).

Zwischen (Ehe-)Partnern kann der Familienbonus geteilt werden. Entweder bezieht ihn eine Person in voller Höhe, oder beide Personen beziehen je die Hälfte. Der Vollständigkeit halber muss erwähnt werden, dass der Kinderfreibetrag und die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kinderbetreuungskosten bis zum zehnten Lebensjahr entfallen. Die dadurch erzielten Minderleistungen betragen rund 300 Millionen Euro, der Familienbonus Plus bringt rund 1.500 Millionen pro



„Der Familienbonus Plus bringt eine große Steuerentlastung für Familien.“

VORSITZENDER
NORBERT SCHNEDL

Jahr. Insgesamt werden also jährlich 1,2 Milliarden Euro zusätzlich an Familien ausbezahlt.

Absetz- und Freibeträge

Absetzbeträge (z. B. Familienbonus) sind Beträge, die in voller Höhe direkt von der Einkommensteuer (Lohnsteuer) subtrahiert werden. Freibeträge wie beispielsweise Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen werden im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung von dem zu versteuernden Einkommen subtrahiert und vermindern somit die Steuerbemessungsgrundlage. Wenn jemand 2.000 Euro brutto pro Monat verdient, liegt sein Grenzsteuersatz bei 35 Prozent. Der Kinderfreibetrag von 440 Euro vermindert in diesem Fall die zu zahlende Lohnsteuer um 154 Euro (35 Prozent von 440).

Grenzen des Familienbonus

Begrenzt ist der Familienbonus Plus nur durch die Höhe der eigenen Lohn- bzw. Einkommensteuer. Den vollen Betrag für ein Kind (1.500 Euro) kann man ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von knapp über 1.700 Euro ausschöpfen. Bei zwei Kindern kann man sich ab einem monatlichen Bruttoeinkommen von etwa 2.220 über 3.000 Euro Steuererleichterung pro Jahr freuen.

Indexierung

Wie die Familienbeihilfe wird der Familienbonus Plus indexiert. Für Kinder, die sich ständig in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder Hoheitsgebiet einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz aufhalten, wird die Höhe des Familienbonus Plus der dortigen Kaufkraft angepasst. Das führt etwa dazu, dass der Familienbonus Plus für Kinder, die in der Schweiz leben, um 52 Prozent erhöht, für solche, die in Bulgarien leben, um 55 Prozent reduziert wird.

Beantragung

Die Beantragung kann über den Dienstgeber oder im Wege der Arbeitnehmerveranlagung bzw. Einkommensteuererklärung geschehen.

Soll der Familienbonus Plus bei der Lohnverrechnung berücksichtigt werden, muss das beim Arbeitgeber beantragt werden. Dazu füllt man – frühestens ab Dezember 2018 – das Formular E30 aus und gibt es beim Dienstgeber ab. Das aktuelle Formular steht auf der Webseite des Bundesministeriums für Finanzen bzw. in den Finanzämtern zur Verfügung. Im anderen Fall kann man den Familienbonus Plus in Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung mit der Beilage L1k beantragen. ●



Newsletter und WhatsApp-Infodienst!

Wenn es wirklich wichtig ist, erfährst Du es zuerst. Mit unserem NEWSLETTER und dem WhatsApp-Infodienst bist Du stets mit allen Informationen über unsere Aktionen und Kampagnen am Laufenden.

So funktioniert unser kostenloser WhatsApp-Infodienst:

- Füll das Kontaktformular auf unserer Webseite unter „Aktuelles“ > „WhatsApp-Infodienst“ aus.
- Du erhältst eine SMS mit unserer WhatsApp-Nummer. Speichere diese Nummer im Telefonbuch als neuen Kontakt.
- Lade WhatsApp am Mobiltelefon herunter.
- Öffne bitte die App und schicke an die eingesperrte Telefonnummer in WhatsApp eine Nachricht mit „Start“.
- Du erhältst von nun an sämtliche GÖD-Neuigkeiten!

So funktioniert die Anmeldung zu unserem Newsletter:

- Fülle das Formular auf unserer Webseite unter „Aktuelles“ > „Newsletter“ aus.
- Du erhältst ein Bestätigungsmail.
- Klicke auf den darin enthaltenen Link. Du erhältst von nun an sämtliche GÖD-Neuigkeiten!

GÖD präsentiert neue Website

Auch online ist die GÖD eine starke Gemeinschaft!

VON ANJA-THERESE SALOMON, MSC (WU)

Die neue Webseite www.goed.at ist online! Der optimierte Webauftritt unterstützt alle Mitglieder sowie Funktionärinnen und Funktionäre durch erweiterte Funktionen und wichtige aktuelle Informationen rund um den Öffentlichen Dienst.

Im neuen Login-Mitgliederbereich bringen Antworten zu den am häufigsten gestellten Rechtsfragen sowie exklusive Fachbeiträge und vieles andere einen besonders hohen Mehrwert. ●

**JETZT
NEU!**



MITGLIEDSCHAFT

Neuer Mitgliederbereich!

Dort erwarten Dich Beratungsangebote, Fachartikel, Gehaltstabellen, exklusive News und vieles mehr!

[MEHR SEHEN](#)

Im Mitgliederbereich erwarten Dich u.a.:

- Wissenswertes zu Veränderungen in der Arbeitswelt
- kostenloser Zugriff auf ALLE GÖD-Magazine
- die neuesten GÖD-Vorteile auf einem Blick
- Übersicht zur Verfügbarkeit unserer GÖD-Hotels
- FAQs zu brennenden Rechtsfragen
- Betriebsratsinformationen
- Online-Verwaltung Deiner Mitgliedsdaten
- großer Downloadbereich
- Online-Finanzamtsbestätigung
- exklusive Fachartikel nur für Mitglieder

UND VIELES MEHR



AKTUELLES

Social Media

Du verfügst über keinen Account in den sozialen Medien? Kein Problem! Hier sind alle unsere online Kanäle sichtbar!

[SOCIAL MEDIA WALL](#)

In jeder Solidargemeinschaft ist es notwendig, dass alle Kolleginnen und Kollegen ihre Anliegen einbringen können.

Dank unserer Social Media Wall sind gewerkschaftliche Aktivitäten nun auch ohne eigenes Profil ersichtlich!

Wir freuen uns auf die Kommunikation!



MITGLIEDSCHAFT

GÖD-TV

Fokussiert, hinterfragt und bewegt.

[ALLE VIDEOS SEHEN!](#)

Mehr als 30 GÖD^{TV}-Videos in nur einem Jahr!

All das gibt es auf der neuen Webseite nun auf einem Blick!

GÖD^{TV} informiert über Forderungen, Interviews, Hintergrundberichte und vieles mehr!

NEUE FUNKTIONEN



WIE SPRICHT DAS SCHWEIN?

Die Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt Raumberg-Gumpenstein forscht im Dienste der Landwirtschaft und Österreichs Konsumenten. Ein Lokalaugenschein.

VON VERENA BACA, MA

Schweine und alle anderen Tiere sprechen nicht unsere Sprache – auch wenn das die Werbung immer wieder suggeriert. Um Tiere zu verstehen, ihre Bedürfnisse zu erfahren und am Ende der Produktionskette qualitativ hochwertige Produkte zu erhalten, braucht es Forschung für die Tiere, für die Landwirtschaft und für die Konsumenten. Das leistet die Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt (HBLFA) Raumberg-Gumpenstein.



Schweine sind die reinlichsten und neugierigsten Nutztiere in der Landwirtschaft. Eine Bio-Zuchtsau absolviert bis zu zehn Abferkelungen und wird bis zu 250 Kilo schwer.

Das Konzept

In Raumberg-Gumpenstein forschen Beamte und Vertragsbedienstete auf der Dienststelle des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) in den Bereichen Nutztierforschung, Tierhaltung und Tiergesundheit, Pflanzenbau und Kulturlandschaft, Biolandwirtschaft und Biodiversität der Nutztiere. Und das nicht nur theoretisch, sondern vor allem in praktischer Anwendung auf einer konventionellen Landwirtschaft und einem biologisch bewirtschafteten Betrieb. Knapp 300 MitarbeiterInnen untersuchen und betreuen rund 35 Ziegen, 75 Schafe, 100 Rinder, 600 Schweine und rund 1000 Hühner und unterrichten an der Schule 430 SchülerInnen. „Da wir schon sehr lange, konkret seit den 50er-Jahren, in diesen Bereichen tätig sind, haben wir uns eine große Expertise aufgebaut und sind als Spezialisten in vielen Gremien in Österreich und in internationalen Organisationen engagiert“, lobt Direktor Hausleitner seine Mannschaft und erklärt das Rezept ihres Erfolges. „Wir verschränken die Bereiche Forschung, Lehre und Praxis.“ Schülerinnen können hier nicht nur die Matura ablegen, sondern das gesamte Areal und seine Infrastruktur für ihre Arbeiten nutzen. Die Forscherinnen und Forscher bieten an der Schule Unterrichtseinheiten an, in denen sie ihre neuesten Forschungsergebnisse an den Nachwuchs weitergeben – der diese im Idealfall am heimischen Betrieb direkt umsetzt.

FOTOS: ANDI BRÜCKNER



Sie leisten Wissenschaft auf höchstem Niveau, aber immer auf Augenhöhe mit ihren Kunden: DI Christian Fasching, DI Dr. Elfriede Ofner-Schröck, Birgit Huber-Kitzer, DI Birgit Heidinger, HR Mag. Dr. Anton Hausleitner und Priv.-Doz. Dr. DI Andreas Steinwider von der HBLFA Raumberg-Gumpenstein (v. l. n. r.).



Selbst im Stall ist die Digitalisierung auf dem Vormarsch. Über Sensoren in und an der Kuh kann Christian Fasching per App das Wohlbefinden der Nutztiere kontrollieren (oben).



Aber auch die Forscher selbst profitieren von der hauseigenen Landwirtschaft. Denn bei der täglichen Arbeit mit den Tieren gibt es immer wieder neue Impulse, die dann wissenschaftlich überprüft und optimiert werden können. So entstand zum Beispiel auch der Kompoststall, wo Mitarbeiter der HBLFA unter der Leitung von Elfriede Ofner-Schröck direkt mit Bauern vor Ort einen Stall entwarfen: „Die Rinder bewegen sich hier frei und suchen ihre Liegepartner selbst aus. Der Landwirt verwendet eigenes Material aus dem Wald und streut Sägespäne und Hackschnitzel im Stall aus. Das ist vor allem für die Betriebe interessant, wo wenig Stroh vorhanden ist. Und nach dem Ausmisten können die Überreste direkt wieder auf dem Feld als Dünger verwendet

„Wenn gespart wird, dann bleiben Dienststellen, die angewandte Forschung betreiben und nicht kurzfristige Ergebnisse liefern, auf der Strecke.“

JOHANN SOMMER

werden.“ „Das ist überhaupt ein wichtiger Aspekt“, ergänzt Birgit Heidinger, Stv. Abteilungsleiterin für Tiererhaltungssysteme, Technik und Emissionen. „Wir verstecken uns nicht in unserem Elfenbeinturm, sondern wir arbeiten mit den Landwirten zusammen, weshalb sie unsere Ergebnisse auch bereitwillig annehmen.“

Forschende Beamtinnen und Beamte

Dass Raumberg-Gumpenstein eine Forschungsdienststelle ist und keine klassische Universität merkt man auch an einer anderen Stelle. RegR. ADir. Johann Sommer, Personalvertreter im Zentralausschuss des BMNT, zuständig für alle Dienststellen Österreichs, weiß, wo hier das Problem liegt: „Es fehlt das politische Bekenntnis, dass auch an Dienststellen angewandte Forschung stattfinden kann und muss und man entsprechende Mittel bereitstellt. Wenn das Ministerium sparen muss, dann geschieht das genau bei diesen Dienststellen, weil die auf Grund ihres wissenschaftlichen Zugangs keine kurzfristigen, politisch griffigen Ergebnisse liefern.“ Direktor Hausleitner bringt es auf den Punkt: „Es bekennen sich alle Entscheidungsträger dazu, dass die Koppelung von Lehre

Birgit Heidinger, Vorsitzende des Dienststellenausschusses, führt die biologische Schweinehaltung vor, die zum Bio-Institut unter der Leitung von Andreas Steinwider gehört.



Links: Die Leiter der HBLFA Raumberg-Gumpenstein (v. l. n. r.): der Pädagogische Leiter Prof. DI Othmar Breitenbaumer, Direktor Dr. Anton Hausleitner und der Leiter für Forschung und Innovation, Dipl. ECBHM Dr. Johann Gasteiner.

und Forschung, dass das forschende Unterrichten europaweit die Zukunft ist. Aber am Ende sind wir als Verwaltungsbetrieb von den Einsparmaßnahmen genauso betroffen. Es würde uns schon helfen, wenn wir genau so einen Sonderstatus bekommen, wie es ihn im Bereich der Lehre gibt. Sonst werden wir irgendwann Projekte streichen müssen.“

Mit der Zeit

Doch das wäre fatal. Schließlich heißt Forschung auch, immer am Zahn der Zeit zu sein. Ging es nach Gründung der HBLFA vorrangig darum, Wege zu finden, die Ernährungssituation für die Bevölkerung deutlich zu verbessern, versucht man heute, für die Mittel- und Kleinbetriebe Mittel und Wege zu finden, ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Umweltwirkung, Tierwohl und gutem ökonomischem Auskommen zu finden. Der Pansen-Sensor für Rinder ist ein solches Projekt. Der Sensor in der Kuh meldet dem Bauern per App frühzeitig, wenn mit dem Tier etwas nicht stimmt. So kann der Landwirt rechtzeitig Maßnahmen treffen, die der Kuh helfen. Leiter für Forschung und Innovation, Johann Gasteiner erklärt die Vorteile: „Das System unterstützt unse-

re kleinstrukturierte Landwirtschaft. Es gibt viele Nebenerwerbsbauern, die entsprechend gefordert sind und immer weniger Zeit für die Tierbeobachtung haben. In diesem Fall übernimmt das die Sensortechnik. So profitieren Mensch und Tier.“

Sie entscheiden

WelCon Bio Abferkelbucht, Abluftwäscher in Schweineställen, Apps für das Tierwohl – die Projekte an der Bundeslehr- und Forschungsanstalt Raumberg-Gumpenstein, die Tierwohl, Klimafreundlichkeit und die Wirtschaftlichkeit für Österreichs Landwirtschaftsbetriebe verbinden und gewährleisten, lassen sich beliebig lang aufzählen. Am Ende entscheidet der Konsument durch sein Kaufverhalten, was umgesetzt wird. Anton Hausleitner bringt es auf den Punkt: „Es muss uns allen gelingen, den Wert unserer Lebensmittel den Konsumenten so zu vermitteln, dass bei ihnen das Bewusstsein entsteht: ‚Wenn ich zum teureren, qualitativ hochwertigeren Produkt greife, dann habe ich viel an Zusatznutzen gestiftet – für die Tiere, für die Bauern, für die eigene Gesundheit, für Österreichs Landschaft und so auch für den Tourismus und Österreichs Wirtschaftsleistung‘.“ ●

FOTOS: ANDI BRÜCKNER • HBLFA RAUMBERG-GUMPENSTEIN

Aufgaben der Personalvertretung

BEHANDLUNG VON ANTRÄGEN



Die Personalvertretung hat nicht nur von sich aus die Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern, sondern muss sich auch mit Anträgen einzelner Beschäftigter auseinandersetzen.

Die nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG)¹ eingerichtete Personalvertretung (PV) ist dazu berufen, die Interessen der Bediensteten² wahrzunehmen und zu fördern. Sie hat dafür einzutreten, dass die zu Gunsten der Bediensteten bestehenden Normen und Verträge eingehalten werden.³ Die PV ist ein Kollegialorgan, dies bedeutet, dass Entscheidungen immer im Gremium zu treffen sind. Das PV-Organ hat demnach Beschlüsse zu fällen, wie die PV auf die verschiedenen Herausforderungen zu reagieren hat. Nähere Regelungen dazu, wo und wie Beschlüsse gefasst werden können, finden sich in der Personalvertretungs-Geschäftsordnung (PVGO).⁴

Die PV ist zwar in ihren Entscheidungen autonom, das Handeln der PV kann jedoch überprüft werden. Die Personalvertretungs-Aufsichtsbehör-

de (PVAB)⁵, die für den gesamten Bundesdienst beim Bundeskanzleramt eingerichtet ist und aus drei Richtern sowie aus je einem Bundesbediensteten als Vertreter des Dienstgebers und des Dienstnehmers besteht, hat als erste und oberste Instanz von Amts wegen oder auf Antrag desjenigen zu entscheiden, der behauptet, durch eine gesetzwidrige Geschäftsführung der PV in seinen Rechten verletzt worden zu sein.⁶ Diese gesetzwidrige Geschäftsführung kann sich durch ein Tun oder durch ein Unterlassen manifestieren. Die PVAB ist legitimiert, Beschlüsse der PV aufzuheben, nicht jedoch gesetzwidrige Beschlüsse durch gesetzeskonforme Beschlüsse zu ersetzen.

Um die Interessen der Bediensteten gesetzlich korrekt und wirksam vertreten zu können, ist es für die PV, aber auch für die einzelnen Mandatäre der PV unverzichtbar, die Wünsche, Anliegen und Beschwerden der Bediensteten zu kennen. Deshalb erstreckt sich die Tätigkeit als Personalvertreter bei weitem nicht nur auf die Teilnahme an Sitzungen der PV, sondern ist es erforderlich, durch die verschiedenen Methoden der Kontaktaufnahme mit dem Bediensteten einen Einblick über die Wünsche und Sorgen der Beschäftigten zu erhalten. Die Bediensteten sind jedenfalls berechtigt, Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen bei jedem Mitglied des für sie zuständigen Dienststellenausschusses vorzubringen.⁷ Diesem Recht der Bediensteten steht die rechtliche Verpflichtung der Mandatäre

FOTO: KENTOH/ISTOCK/GETTY IMAGES

gegenüber, diese Anfragen der Bediensteten auch entgegenzunehmen.⁸

Ein Mitglied der PV hat Anfragen eines Bediensteten entweder unmittelbar selbst zu beantworten oder aber, wenn es einer weiteren Tätigkeit der PV bedarf, diese Anfrage an den Ausschuss weiterzuleiten. Ein besonderes Formerfordernis für die Anfragenstellung wird nicht vorgeschrieben. Die PV hat nicht nur die Gesamtheit oder eine Gruppe der Bediensteten, sondern auch Einzelpersonen zu vertreten (Einzelpersonalvertretungsangelegenheiten⁹). Dabei gibt es jedoch Folgendes zu beachten: Die Grenzen der Vertretung einzelner Personen bestehen jedenfalls dort, wo sie im Widerstreit mit den Interessen der übrigen Bediensteten stehen. Gesamtinteressen der Beschäftigten gehen daher den Einzelinteressen immer vor. Der Vorrang der Gesamtinteressen kann dazu führen, dass eine vom Dienstgeber geplante Maßnahme gebilligt wird oder ein Antrag der PV sich für einzelne Bedienstete nachteilig auswirkt, aber im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten und eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes geboten ist.¹⁰

Gesamtwohl geht vor Einzelinteressen

In einem konkreten Fall¹¹ beschwerte sich der Antragsteller darüber, dass sich der zuständige Dienststellenausschuss (DA) nicht mit seinem Ansuchen auf Unterstützung auseinandergesetzt hat. Vorausgegangen ist diesem eine für den Antragsteller nachteilige Handlung des Dienststellenleiters (Streichung von einer „Wunschliste“ im Zusammenhang mit einer Lehrfächerverteilung). Die PVAB stellte fest, dass sich der DA in seiner Sitzung laut Sitzungsprotokoll mit der Frage der Vertretung des Antragstellers überhaupt nicht auseinandergesetzt hat, es wurde kein Beschluss gefasst, der Vertretung nachzukommen oder diese abzulehnen. Diese Vorgehensweise ist eindeutig gesetzwidrig.

Bei der Beurteilung der Frage, wie die Interessen der von der PV vertretenen Bediensteten am besten vertreten werden, räumt das Gesetz dieser einen weiten Spielraum ein. Die inhaltliche Entscheidung trifft die PV nach einer allfälligen Debatte mittels Beschluss. Eine Stellungnahme der PV in diesem Zusammenhang kann das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie die allgemein formulierten Grundsätze der Aufgaben der PV verletzt, wonach diese dazu berufen ist, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern.³ Die PV hat keine Verpflichtung zur Vertretung bei offensichtlich ausichtslosen Anliegen vom Bediensteten, sie hat sich dann jeder Unterstützung zu enthalten. Ist

ein Verlangen auf Vertretung in einer Einzelpersonalangelegenheit an die PV gerichtet worden, muss der Beschluss im Kollegialorgan darüber gefasst werden, ob ein Vertretungsfall gegeben ist. Sind die Voraussetzungen nicht gegeben (liegt beispielsweise eine Interessenkollision mit anderen Bediensteten vor), ist das Verlangen formell durch einen Beschluss abzulehnen und in der Folge der Antragsteller davon verständigen.¹² Der DA hätte im konkreten Fall das Unterstützungsansuchen mit Beschluss ablehnen und den Antragsteller davon verständigen müssen.

Einsichtnahme durch PVAB

Um die Handlungen der PV prüfen zu können, hat die PVAB das Recht auf Einsichtnahme in die Sitzungsprotokolle. Aus diesem Grund ist es unerlässlich, nicht nur eine entsprechende Tagesordnung für die Sitzungen auszusenden, es muss auch eine Debatte zu den einzelnen Tagesordnungspunkten geführt werden, und dort, wo konkrete Entscheidungen zu treffen sind, ist ein Beschluss im PV-Organ zu fassen. Der Beschluss kann jedoch nicht nur darin bestehen, dem Ansuchen eines Antragstellers nachzukommen, die PV kann die Vertretung auch ablehnen. Jedenfalls ist die Beschlussfassung ausdrücklich vom Schriftführer zu protokollieren, wobei über Verlangen der PVAB das Protokoll dieser auszuhändigen ist. Die PVAB kam im gegenständlichen Fall zu dem Ergebnis, dass der DA die Entscheidung des Dienststellenleiters akzeptiert hat, ohne sich im gebotenen Umfang nachvollziehbar mit der Problematik des Falles auseinanderzusetzen. Hier lag somit eine gesetzwidrige Geschäftsführung vor. ●



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

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

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

3 § 2 PVG.

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

5 Bis 31. 12. 2013 Personalvertretungs-Aufsichtskommission, PVAK. 6 § 41 Abs. 1 PVG.

7 § 31 Abs. 1 PVGO.

8 PVAB 7. 8. 2017, A-PVAB/17.

9 § 9 Abs. 4 lit. b PVG.

10 Schragel, PVG, § 2 RZ 16, PVAK 17. 12. 1985, A 34/85.

11 PVAB 18. 6. 2018, A 6-PVAB/18-17.

12 PVAB 22. 1. 2018, A 16-PVAB/17.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

DIE ROLLE DES BETRIEBSRATES

In drei Teilen gehen wir der Frage nach, wie der Betriebsrat bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzubinden ist. Teil 1 befasst sich mit dem formalen Ablauf der Einbindung des Betriebsrates bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.

Der Betriebsrat ist jedenfalls bei der einseitigen Auflösung des (privatrechtlichen) Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zur Mitwirkung berufen. Wie sich der Betriebsrat dabei verhält, kann für die/den betroffene/-n Arbeitnehmer/-in von erheblicher Bedeutung sein. Auch bei einer einvernehmlichen Beendigung kann die Beteiligung des Betriebsrates eine Rolle spielen. Nicht vorgesehen ist hingegen eine Mitwirkung bei anderen Beendigungsarten, wie insbesondere dem Zeitablauf bei Befristungen, aber auch bei Lösung während der Probezeit. Soll eine Kündigung (aus welchem Grund auch immer) vonseiten des Arbeitgebers erfolgen, so ist dieser verpflichtet, vor Ausspruch der Kündigung diese Absicht dem Betriebsrat anzuzeigen. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, sich binnen der (doch knappen) Frist von einer Woche dazu zu äußern. Verlangt es der Betriebsrat, so muss sich der Arbeitgeber innerhalb der Wochenfrist mit diesem beraten. Das macht in der Praxis oft schon deswegen Sinn, weil der Arbeitgeber bei der pflichtgemäßen Verständigung über die Kündigungsabsicht den Grund dafür nicht angeben muss, dieser aber für den Betriebsrat zur Entscheidung über den Inhalt der Stellungnahme (dazu in Teil 2 dieser Darstellung) entscheidungsrelevant sein kann. Natürlich kann und soll diese Beratung auch dazu dienen, die Kündigung abzuwenden oder eine sozial verträglichere Lösung zu suchen, der Betriebsrat wird versuchen herauszu-

finden, ob die Kündigung vermieden werden kann oder aber, ob Anfechtungsgründe vorliegen.

Bereits zu diesem Zeitpunkt, also innerhalb der Wochenfrist, wird der Betriebsrat in der Regel auch mit der/dem betroffenen Arbeitnehmer/-in Kontakt aufnehmen, weil nur so ihre/seine Interessen ausreichend gewahrt werden können, er ist dazu aber nicht gesetzlich verpflichtet. Unrichtig ist jedenfalls die in der betrieblichen Realität fallweise vom Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat vertretene Ansicht, dieser dürfe die/den betroffene/-n Arbeitnehmer/-in nicht von der Kündigungsabsicht verständigen, weil diese ein unter die Verschwiegenheitsverpflichtung fallendes Betriebsgeheimnis sei.

Der Arbeitgeber muss mit dem Ausspruch der Kündigung (das ist gewöhnlich das Absenden oder die Übergabe) zuwarten, bis er entweder vor Ablauf der Wochenfrist die Stellungnahme des Betriebsrates erhalten hat oder diese abgelauten ist. Die Wochenfrist endet mit dem Ablauf jenes gleich benannten Tages der kommenden Woche, an dem die Verständigung dem Betriebsrat zugekommen ist. Der Fristenbeginn setzt dabei voraus, dass die Verständigung der/dem Vorsitzenden des Betriebsrates



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

Bei einer Arbeitgeberkündigung ist der Betriebsrat zur Mitwirkung berufen.

(bei Abwesenheit der/dem Stellvertreter/-in) zugekommen ist, also in deren/dessen Empfangsbereich gelangt ist. Eine Abgabe im Büro des Betriebsrates, wenn weder Vorsitzende/-r noch Stellvertreter/-in an diesem Tag im Betrieb anwesend sind, löst daher die Frist nicht aus! Wird die Verständigung über die beabsichtigte Kündigung dem Betriebsrat wirksam im Laufe eines Mittwochs zugestellt, so muss der Arbeitgeber mit dem Ausspruch der Kündigung bis zum folgenden Donnerstag null Uhr zuwarten. Verlässt die Kündigung vor diesem Zeitpunkt den Machtbereich des Arbeitgebers, so macht das die Kündigung rechtsunwirksam! Entscheidend ist also nicht, wann sich der Arbeitgeber zur Kündigung entschließt oder wann er diesen Entschluss durch Unterfertigung einer schriftlichen Kündigung und vielleicht sogar Übergabe an das Sekretariat manifestiert, sondern wann die nicht mehr vom Arbeitgeber beeinflussbare Zustellung an die/den Arbeitnehmer/-in beginnt (das ist in der Regel mit Übergabe an die Post oder einen anderen Zustelldienst).

Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung gar nicht verständigt oder aber die Kündigung unter Verletzung der Stellungnahmemöglichkeit ausspricht, entfaltet die Kündigung keinerlei Wirkung; es ist, als ob diese nicht ausgesprochen worden wäre. Allerdings muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diese Unwirksamkeit geltend machen und sich auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses berufen. Sofern der Arbeitgeber die Unwirksamkeit bestreitet, muss eine gerichtliche Geltendmachung erfolgen. Diese ist zwar an keine gesetzliche Frist gebunden, sie kann jedoch nicht zeitlich unbegrenzt erfolgen. Nach der Judikatur des OGH besteht dabei eine sogenannte Aufgriffsobliegenheit, sodass bei längerem Zuwarten (wohl jedenfalls über sechs Monate) der Fortbestand nicht mehr geltend gemacht werden kann, das trägt dem Umstand Rechnung, dass trotz der Rechtswidrigkeit des Kündigungsverfahrens das Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers einer Geltendmachung zu einem Zeitpunkt, in dem er damit nicht mehr rechnen muss, entgegensteht.

Im zweiten Teil werden die dem Betriebsrat im Rahmen des Kündigungsvorverfahrens offenstehenden Handlungsmöglichkeiten dargestellt. ●

FOTO: ANDREYPOPOV/ISTOCK/GETTY IMAGES



MITGLIEDER **werben** MITGLIEDER

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

2-MAL GUTSCHEINE

vom Juwelier
Feichtinger im
Wert von je
100 Euro



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

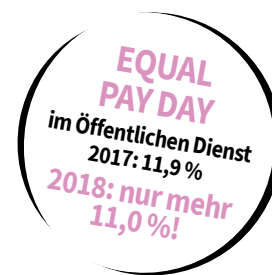


1-MAL 1 GUTSCHEIN

vom Tourismusverband am Klopeiner
See im Wert von 250 Euro

1-MAL 1 WOCHENENDE

im Hotel Post in Illmitz im Wert
von 400 Euro



Luft nach oben

In den letzten Monaten wurde gewerkschaftlich und politisch unter anderem darüber diskutiert, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch besser funktionieren könnte.

VON MONIKA GABRIEL

Möglichkeiten gibt es viele, manchmal sogar die Qual der Wahl: Kinderbetreuung durch Familienmitglieder, Tagesmütter und -väter, Kinderbetreuungseinrichtungen der Gemeinden und Länder oder von privat geführten Anbietern. Die Kinderbetreuung ist in Gesamtösterreich für die ab 3-Jährigen als nahezu „sehr gut“ zu bezeichnen.¹ In Österreich gab es im Berichtsjahr 2017/18 insgesamt 9297 institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen; davon sind 4570 Kindergärten, 2121 Kinderkrippen, 1039 Horte und 1567 altersgemischte Betreuungseinrichtungen. Ganz anders stellt sich die allgemein zugängliche Betreuung von Klein- und Kleinstkindern unter drei Jahren dar. Hier ist noch Luft nach oben. Dennoch haben wir Gewerkschaftsfrauen einiges erreicht: Die Familienförderungen wurden insgesamt verbessert. So betragen zum Beispiel die Ausgaben des Familienlastenausgleichsfonds im vergangenen Jahr 7,0 Milliarden Euro, 3,4 Milliarden Euro davon wurden an Familienbeihilfe für 1.750.977 Kinder ausbezahlt.² Die Ausgaben für das Kinderbetreuungsgeld betragen 1,2 Milliarden Euro.

Wir GÖD-Frauen setzen uns seit Jahren für den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein. Dies ist auch Bundesministerin Dr. Juliane Bogner-Strauß ein großes Anliegen. Politische Vereinbarungen zwischen dem Bund und den Ländern wurden – nach längeren Diskussionen – beschlossen: Demnach ist der Ausbau der Elementarpädagogik nach Art. 15a B-VG Ländersache. Der Bund finanziert mit 142,5 Millionen Euro jährlich zusätzlich den Kindergartenausbau für die Länder. Eine diesbezügliche Studie³ ergab folgendes Ergebnis:

- Aufgrund der Ausweitung des Angebots der Elementarpädagogik ist es früher möglich, wieder in die Erwerbstätigkeit einzusteigen. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist von 50 auf 75 Prozent gestiegen. Leider sind aber auch die Teilzeitquoten gestiegen, von etwa 30 Prozent der beschäftigten Frauen



Erweiterte Frauenausschussitzung: GÖD-Vorsitzenden-Stellvertreterin Monika Gabriel mit ihrem Team.

auf 50 Prozent. Die Teilzeitquote der Männer hat sich seit 2005 zwar verdoppelt, ist mit 8,5 Prozent aber immer noch sehr gering.

- Als positiv ist anzumerken, dass es seit 2005 rund 23.000 ElementarpädagogInnen und Hilfskräfte mehr gibt. Das ist ein Wachstum von 70 Prozent!
- Bei Kindern mit Migrationshintergrund wurde eine wesentlich bessere und schnellere Integration festgestellt.
- In die Elementarpädagogik bzw. in die Bildung insgesamt zu investieren, bringt allen etwas und ist zukunftsweisend für unser Land und unsere Gesellschaft!

Mein Fazit: In den letzten Jahren ist in diesem Bereich viel Positives geschehen. Verbesserungsbedarf betreffend Betreuungsmöglichkeiten für die unter 3-Jährigen sowie flexiblere Öffnungszeiten und bessere Bezahlung für die betreuenden Pädagoginnen sind weiterhin anzustreben und zu fordern. Daher werden wir auch an diesem Thema dranbleiben. ●

1 Auszug aus der Homepage des BKA: www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at.
2 Ebd.

3 „Kosten-Nutzen-Analyse der Elementarbildungsausgaben in Österreich“, Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung an der Uni Wien für den Zeitraum 2005 bis 2016, ebd.

Gripeschutz- und Pneumokokkenimpfaktion der BVA

Waren Sie schon impfen?



Schutzimpfungen gehören heute zur wirksamsten Prophylaxe gegen Infektionskrankheiten.

Die echte Grippe ist eine akute, meist von November bis April auftretende, schwere Erkrankung, die durch Influenzaviren ausgelöst wird. Kennzeichnende Symptome sind ein plötzlicher Krankheitsbeginn mit steilem Fieberanstieg und Schüttelfrost, zusätzlich treten schwere Kopf- und Gliederschmerzen sowie Reizhusten, Heiserkeit, Halsschmerzen und häufig auch Schmerzen hinter dem Brustbein auf. Das Gefährliche an der Influenza sind meist jedoch nicht die Viren selbst, sondern eine mögliche bakterielle Sekundärinfektion. Da der Organismus aufgrund der Bekämpfung der Influenza-Viren bereits geschwächt ist, können Bakterien leichter in den Körper eindringen und dort zu weiteren Krankheiten führen, wie Lungen- oder Mittelohrentzündungen, Entzündungen des Herzmuskels, aber auch zu Erkran-

kungen des Magen-Darm-Traktes und des Zentralnervensystems, die im schlimmsten Fall auch tödlich enden können.

Pneumokokken leben – weitgehend unbemerkt – im Nasen-Rachen-Raum des Menschen. Diese Art der *Streptococcus pneumoniae*, die beim gesunden Menschen meist keine Erkrankungen hervorruft, können bei Kleinkindern, chronisch Kranken, älteren Menschen (ab dem 51. Lebensjahr) und Menschen mit geschwächtem Immunsystem zu gefährlichen und lebensbedrohenden Krankheiten führen.

Gripeschutzimpfaktion

Im Aktionszeitraum von 1. Oktober 2018 bis 31. Jänner 2019 beteiligt sich die BVA in Form einer Zuschussleistung von 17 Euro an den Impfstoffkosten.

Pneumokokkenimpfaktion: Für Personen ab dem 51. Lebensjahr, chronisch erkrankte sowie immungeschwächte Personen leistet die BVA einen Zuschuss von 15 Euro zu den Impfstoffkosten im Aktionszeitraum von 1. September 2018 bis zum 31. August 2019.

Die Impfung gegen Pneumokokken für Kinder wird im Rahmen des Kinderimpfkonzeptes durchgeführt. Die Kosten werden von Bund, Ländern und Sozialversicherungsträgern übernommen. Genaue Informationen dazu erhalten Sie bei Ihrem örtlich zuständigen Magistrat bzw. Gesundheitsamt, bei den Kinderärzten sowie auf der Homepage des Gesundheitsministeriums www.bmgf.gv.at.

Der BVA-Zuschuss wird jeweils gleich in der Apotheke vom Preis des jeweiligen Impfstoffes abgezogen. Mehr Informationen zu Impfaktionen finden Sie im Internet unter www.bva.at oder unter der BVA-Servicenummer 050405. ●



**Für Ihre Gesundheit
Versicherungsanstalt
öffentlich Bediensteter**

**BVA-Servicenummer:
05 04 05**

**Besuchen Sie uns
auch im Internet:
www.bva.at**

Pensions- anpassung

Pensionsanpassungsgesetz 2019 im Nationalrat eingebracht!

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz hat am 10. Oktober 2018 mit Regierungsvorlage den Gesetzesvorschlag zur Pensionsanpassung 2019 im Nationalrat eingebracht. Das Gesetz ist erforderlich, weil die Anpassung nicht einheitlich mit dem Anpassungsfaktor (2,0 %) erfolgen soll.

Keine Anpassung per 1. Jänner 2019 erfolgt wie gesetzlich normiert, bei Pensionen und Ruhebezügen, die im Vorjahr (2018) erstmals gebührt haben. Sie werden erstmals per 1. Jänner 2020 angepasst! (Anmerkung: Der Österreichische Seniorenrat fordert diesbezüglich eine gesetzlich geregelte Aliquotierung der ersten Pensionsanpassung.)

Geltungsbereich

Das Gesetz regelt die Anpassung der Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung (ASVG etc.) und die Anpassung der Ruhebezüge der Beamten (PG 1965).

Ausmaß der Pensionsanpassung 2019

Das Gesamtpensionseinkommen*) ist zu erhöhen:

1. wenn es nicht mehr als 1.115 Euro monatlich beträgt, um 2,6 Prozent;
2. wenn es über 1.115 Euro bis zu 1.500 Euro monatlich beträgt, um jenen Prozentsatz, der zwischen den genannten Werten von 2,6 Prozent auf zwei Prozent linear absinkt;
3. wenn es über 1.500 Euro bis zu 3.402 Euro monatlich beträgt, um zwei Prozent;
4. wenn es über 3.402 Euro monatlich beträgt, um 68 Euro.

*) Gesamtpensionseinkommen

Der Begriff „Gesamtpensionseinkommen“ ist wie im Gesetz über die Pensionsanpassung 2018 neuerlich – jedoch eingeschränkt – im Gesetzesvorschlag enthalten und differenziert zwischen Pensionen in der gesetzlichen Pensionsversicherung (ASVG etc.) und den Ruhebezügen von Bundesbeamten (PG 1965 etc.). Dieser umfasst nicht die Anpassung der Pensionen von Beamtinnen und Beamten der Länder. In den Erläuterungen ist vermerkt, dass Pensionen, die vom Bund an die Länder für deren Bedienstete lediglich refundiert werden (LandeslehrerInnen), ebenfalls nicht vom Begriff „Gesamtpensionseinkommen“ umfasst sind.

Hinweise

- Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bemüht sich im Rahmen der Gesetzgebung noch Änderungen zu bewirken.
- Die Regierungsvorlage ist auf der Website des österreichischen Parlaments: www.parlament.gv.at unter „Pensionsanpassungsgesetz 2019 – PAG 2019 (293 d.B.)“ zu finden und der Stand des parlamentarischen Verfahrens nachzuverfolgen.
- Bis zur Beschlussfassung im Nationalrat sind Änderungen möglich und auch nicht auszuschließen!

VON JOSEF STRASSNER



Alter. Diskriminierung

Podiumsdiskussion 2018 in Kufstein

Derzeit werden von Kolleginnen und Kollegen, die sich wegen ihres Alters oder aus anderen Gründen diskriminiert fühlen, verstärkt Vorkommnisse an die Gewerkschaft herangetragen, und es wird oft erwartet, dass rechtliche Schritte dagegen unternommen werden. Um dieses Problemfeld besser zu beleuchten, hat sich die Bundesleitung entschlossen, es unter dem Titel „ALTER.DISKRIMINIERUNG“ auf die Agenda ihrer Podiumsdiskussion bei der Jahrestagung am 3. Oktober 2018 in Kufstein zu stellen. Unter Moderation von Vorsitzendem Stv. Kurt Kumhofer diskutierten und beantworteten Fragen aus dem



Kurt Kumhofer, Edith Osterbauer,
Mag. Waltl, Dr. Platzgummer, Mag.^a Heubacher,
Franz Uhl (Vorsitzender GÖD-Pensionisten Tirol) (v. l. n. r.).

Publikum: Mag.^a Anita Heubacher, Chefredakteurin der „Tiroler Tageszeitung“, Dr. Christoph Platzgummer, Bezirkshauptmann in Kufstein, und Mag. Reinhard Waltl, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Kufstein.

Auszüge aus den Diskussionsbeiträgen der Diskutanten:

Mag.^a Heubacher: Einer Studie aus Deutschland zufolge sind es nur drei Prozent der Jugendlichen, die außerhalb der Familie mit über 57-Jährigen in Kontakt treten. Im umgekehrten Fall ist es ähnlich.

Sie meint: Auch junge Menschen werden verstärkt „altersdiskriminiert“ wenn z. B. ihre Vordienstzeiten nicht voll angerechnet und sie deshalb falsch eingestuft werden. Auf sozialem Gebiet ist ganz klar, dass es in Österreich à la longue eine große Solidargesellschaft geben muss, wo alle aufgefangen werden und nicht die ständischen Vertretungen in den Vordergrund treten. Wenn wir diese große Solidargesellschaft nicht schaffen und das Gegeneinander-Ausspielen der Generationen und ständischen Vertretungen bestehen bleibt, sehe sie schwarz.

Dr. Platzgummer hat als Magistratsdirektor in Innsbruck und als Bezirkshauptmann in Kufstein im Amt keine Diskriminierungen wahrnehmen können. Privat meint er, muss Altersdiskriminierung in beiden Richtungen betrachtet und der Unterschied zwischen Altersdiskriminierung und Seniorenfeindlichkeit ins Auge gefasst werden. Auf die Wortmeldung von Mag.^a Heubacher bezogen meint er: Vergleiche auf sozialem Gebiet anzustellen, sei immer problematisch, denn was wirklich hinke, sind Vergleiche.

Mag. Waltl zur Kreditvergabe an Seniorinnen oder Senioren: Bei Kleinkrediten zum Beispiel für die Anschaffung eines größeren Haushaltsgerätes sollte es keine Probleme geben. Anders ist das beispielsweise bei der Finanzierung von Immobilien. Bei diesen langfristigen Kreditverträgen ist die Bank aufgrund einer Richtlinie der EU verpflichtet, genau zu prüfen, ob zum Beispiel ein 50-jähriger Kreditnehmer auch noch in der Pension seine Rückzahlungen leisten kann.

VON JOSEF STRASSNER

Unser Freund, der Baum

Der Natur zuliebe,
den Generationen verbunden!

Bei der Jahrestagung der erweiterten Bundesleitung der GÖD-Pensionisten im September 2008 im burgenländischen Stegersbach ist erstmals dieses generationenverbindende Motto bei der Pflanzung eines von der Bundesleitung gestifteten Baumes Pate gestanden. Seither sind zehn Jahre vergangen. Die damals unter der Patenschaft von GÖD-Vorsitzenden-Stv. Dr. Willi Gloss gepflanzte Tulpenplatane hat sich prächtig entwickelt und ist zu einem großen Baum herangewachsen. Seither sind weitere Bäume anlässlich unserer Jahrestagungen von uns gestiftet und gepflanzt worden (St. Pölten, NÖ: 2011; Stainz, Stmk.: 2014; Gmunden, OÖ: 2016; Bregenz, Vbg.: 2017 und Kufstein, Tirol: 2018).

Baumpflanzung in Kufstein

Unser jüngster „Generationenbaum“, der am 1. Oktober 2018 in Kufstein im Rahmen eines Festaktes gepflanzt worden ist, wird unserem Motto mehr als gerecht, steht er doch als „grüne Lunge“ schattenspendend inmitten einer lebendigen Stadt und in unmittelbarer Nähe des Bundes- und Bundesreal-Gymnasiums mit Blick auf dessen Fassade, in dem sich die Festung Kufstein spiegelt.

Vorsitzender-Stv. Kurt Kumhofer begrüßte zum Festakt der Baumpflanzung als Ehrengäste: Bürgermeister Mag. Martin Krumschnabel, Mag.^a Ellen Sieberer, Direktorin des Bundes- und Bundesreal-Gymnasiums Kufstein, Walter Meixner, Vorsitzender-Stv. des GÖD-Landesvorstandes Tirol, Peter Spanblöchl, MSc, Vorsitzender der GÖD-Landesvertretung der Pflichtschullehrer Tirol, und Harald Klotz, ÖBV-Landesdirektor für Tirol und Vorarlberg. Der Ursprung der Tradition der Baumspende und Baumpflanzung bei den Jahrestagungen reicht in das Jahr 2008 zurück, wo wir im burgenländischen Stegersbach erstmals einen Baum gepflanzt und dem Motto ‚Der Natur zuliebe – den Generationen verbunden‘ gewidmet haben. Ziel ist es, den Menschen aller Generationen in jedem Bundesland unter dieser Prämisse einen Baum zu widmen, um so die Verbundenheit von Natur und Generationen als unverzichtbares Gut zu betonen.

VON JOSEF STRASSNER



Und wieder wird ein Generationenbaum bei der Jahrestagung der erweiterten Bundesleitung gepflanzt.



Wir gratulieren Kollegin Friederike Adensamer zum 100. Geburtstag!

Friederike Adensamer wurde am 28. August 1918 in Groß-Siegharts geboren. Nach ihrer Ausbildung zur Volksschullehrerin unterrichtete sie zunächst in verschiedenen Volksschulen des Bezirkes Waidhofen an der Thaya, nach 1945 in der Volksschule Groß-Siegharts. Schließlich war sie bis zu ihrem Übertritt in den Ruhestand langjährige Direktorin der Volksschule Dietmanns bei Groß-Siegharts.



Jubilantin Kollegin Friederike Adensamer mit Christine Strobl als Gratulantin des Ausschusses Wien der Bundesleitung der GÖD-Pensionisten.

FOTOS: EMIL SCHÖLLER LV22 BGLD - MAG. RUDOLF KRAUS

GÖD HOTELS 2018/19

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:
22. Dezember 2018 bis 23. April 2019

EINE ATEMBERAUBENDE LANDSCHAFT FÜR IHR EINZIGARTIGES URLAUBS-ERLEBNIS!

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

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

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE

Wochenpauschale je nach Apartmentgröße

inklusive Parkplatz

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





Das Alpenhotel Moaralm ★★★★★

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

Wintersaison:
 24. November 2018 bis 4. Mai 2019

MODERN UND STILVOLL

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

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE Halbpension

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

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



1. Bezahlung: Mit der Reservierung erhalten Sie einen Zahlschein. Die Bezahlung hat spätestens sechs Wochen vor Reiseantritt zu erfolgen.
2. Stornierung: Bei Stornierung der Buchung werden folgende Stornokosten in Rechnung gestellt (Stornogebühren sind dann zu entrichten, wenn das gebuchte Zimmer nicht mehr weitergegeben werden kann. Eine Tagespauschale pro Person ist aber in jedem Fall zu bezahlen):
 42 bis 30 Tage vor Reiseternin 15 %
 29 bis 15 Tage vor Reiseternin 30 %
 14 bis 8 Tage vor Reiseternin 60 %
 ab 7 Tage vor Reiseternin 80 %
 No Show 100 %
3. No Show: No Show liegt vor, wenn Sie nicht zum vereinbarten Zeitpunkt anreisen bzw. die Reservierung auch nicht schriftlich stornieren oder Ihre verspätete Ankunft nicht mitgeteilt wurde. In diesem Fall behalten die GÖD-Hotels den Anspruch auf den vollen Reisepreis.
 Gerichtsstand: Wien. TURNUSWECHSEL ist in allen Häusern Samstag. Ihre Anmeldung erbiten wir schriftlich an: Heimverein der GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien.

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

Wintersaison:
 22. Dezember 2018 bis 23. April 2019

WELLNESS, WOHIN DAS AUGE REICHT
 Die Sportalm verfügt über 23 modernst ausgestattete Zimmer mit Dusche/WC, Direktwahltelefon, WLAN und Kabel-TV sowie einen Lift und einen eigenen Fernsehraum. Der hauseigene Wellnessbereich hat von Sauna über Dampfbad, Infrarotkabine und Whirlpool bis zum Solarium alles zu bieten, was das Herz begehrt. Kulinarisch versorgt werden unsere Gäste durch die bekannte hauseigene Küche. Zu ihrer sportlichen Ertüchtigung stehen ihnen einige Trainingsgeräte kostenlos zur Verfügung.
EINE KARTE – 60 VORTEILE
 Die Hochkönig Card ist bei Ihrer Buchung der Sportalm inkludiert. Genießen Sie Vergünstigungen und spezielle Angebote vom ersten bis zum letzten Moment Ihres Aufenthalts!

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE Halbpension

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





DI Hoffmann/Leiter BEV, Dr. Matthias Tschirf/Sektionsleiter, Hannes Taborsky/Vors. FA, Hackl Gerald/Bgm. Steyr, DI Ernst Brandstötter, Amtleiter VA Steyr (v. l. n. r.) bei der offiziellen Präsentation des Kontrollpunktes.

Wie genau misst Ihr Smartphone?

Das Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV) garantiert Präzision.

Autofahren, Logistik, Bergsteigen, Joggen oder Radfahren: Kaum eine Fortbewegungsart kommt heute noch ohne elektronische Hilfsmittel wie Navigationsgeräte oder Smartphones bei der Positionsbestimmung aus. Aber wie genau sind diese Geräte eigentlich?

Zentimetergenaue Positionsbestimmung

Wenn es um eine zentimetergenaue Ortsbestimmung geht, garantiert das Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV) Präzision. Das wissen die Grundstücksbesitzer in Österreich zu schätzen, denn dank dieser Genauigkeit können sie ihre Eigentums Grenzen präzise bestimmen lassen. Das allerdings wird erst durch umfangreiche Arbeiten und hochwertige Infrastruktur garantiert. So werden bei APOS (Austria Positioning Service), dem österreichweiten Positionierungsdienst des BEV, neben der Nutzung einer größeren Anzahl an Satelliten als beim herkömmlichen GPS-System eigene Bodenstationen des BEV in die Messung miteinbezogen. Damit

FOTOS: CHRISTIAN FISCHER • MASSIMO I.G./ISTOCK/GETTY IMAGES



kann die eigene Position statt mit einer Abweichung von mehreren Metern auf den Zentimeter genau bestimmt werden. Anlässlich des Österreichischen Geodätentages 2018 im oberösterreichischen Steyr hat das BEV mit dem Veranstalter, der Österreichischen Gesellschaft für Vermessung und Geoinformation (OVG), und der Stadt Steyr einen Kontrollpunkt für Smartphones und Navis installiert. Dabei wird die tatsächliche eigene Position mit jener Position verglichen, die auf Navi oder Handy angezeigt wird.

So funktioniert der Kontrollpunkt

Der Kontrollpunkt befindet sich in Steyr am Brückenaufgang beim Museum Arbeitswelt (Wehrgrabengasse 7). Mit dem Smartphone wird der QR-Code vor Ort eingescannt, dann öffnet sich eine Karte im Browser. Wenn dann das Handy genau über die gekennzeichnete Metallplatte gehalten wird, ist der Unterschied zwischen tatsächlicher Position und angezeigter Position des Handys erkennbar. Ein mobiles Navigationsgerät wird ebenfalls darüber platziert und mit den angegebenen Koordinaten verglichen.

Mehr Information:
<https://kontrollpunkt.bev.gv.at>
 CHRISTIAN FISCHER



Vor dem Museum Arbeitswelt (MAW) in Steyr wurde ein Kontrollpunkt für Smartphones und Navis installiert.

Pressekonferenz **VORRANG MENSCH!**

Antworten auf Zukunftsfragen zu geben, setzten sich eine von der GÖD organisierte Pressekonferenz und Buchpräsentation zum Ziel. Wie lässt sich die Balance zwischen einer leistungsfreundlichen Wirtschaft, Solidarität und Umweltschutz aufrechterhalten?

Das Rezept zur Bewahrung dieses Gleichgewichtes wurde bereits vor 30 Jahren von Josef Riegler und einigen anderen europäischen Vordenkern entwickelt: die Ökosoziale Marktwirtschaft. GÖD-Vorsitzender Dr. Norbert Schnedl befasste sich in seinem einleitenden Statement mit dem Thema „Vorrang Mensch!“ und der Bedeutung der Ökosozialen Marktwirtschaft für Europa. „Wenn wir sozialen Frieden sicherstellen wollen, muss wirtschaftliches Handeln dazu führen, dass alle Mitglieder der Gesellschaft davon profitieren – und zwar wirklich alle. Eine Schlüsselfunktion liegt bei Europa. Dazu braucht es auch die Unterbindung von Steuervermeidungsstrategien international agierender Großkonzerne“, erklärte er und wies darauf hin, dass die Voraussetzung für die Umsetzung jeder politischen Vision vor allem eines voraussetzt: eine funktionierende Verwaltung. Hier finde man in Österreich die besten Voraussetzungen. Zu Beginn seines Referats zum Thema „Europa verzichtet auf Dreifachgewinn aus ökosozialer Strategie“ stellte Prof. Karl Aiginger als Vertreter der Querdenkerplattform Wien-Europa fest: „Unser Planet ist wirklich in Gefahr.“ Europa, betont er, wird seine Probleme nur lösen, wenn es eine Vision entwickelt. Dann könnte unser Kontinent die Region mit dem weltweit besten Nachhaltigkeitsmodell und der höchsten Lebensqualität werden und in der neuen Weltordnung eine Gestaltungsrolle übernehmen.

In seinem Schluss-Statement warf Vizekanzler a. D. Dipl.-Ing. Josef Rieg-



Vors. Norbert Schnedl, VK a. D. Josef Riegler, Prof. Karl Aiginger (v. l. n. r.).



Neuerscheinung:
„Vorrang Mensch!“
Verlag DTW – Denk-
und Textwerkstatt.

ler, der am 1. November seinen 80. Geburtstag feierte, einen Blick zurück auf die Entwicklung seiner großen Idee: „30 Jahre Ökosoziale Marktwirtschaft waren eine Art Hochschaubahn.“ Am Beginn herrschte Euphorie, zwischen 1988 und 1992 gab es viel Zustimmung und Rückenwind, ab 1995 diktierte, so Riegler, ein profitgetriebener Markt fundamentalismus das Weltgeschehen. Er forderte einen Paradigmenwechsel: „Alle großen globalen Herausforderungen und Bedrohungen wie Klimawandel, Flüchtlingsströme, ungezügelter Gewalt, Ausbeutung von Mensch und Natur, Missachtung der Menschenrechte etc. schreien nach einer funktionsfähigen Global Governance. Die Instrumente dafür gibt es. Was wir brauchen, ist der politische Wille der Staatengemeinschaft, gemeinsam eine zukunfts-fähige und friedensfähige Entwicklung zu gestalten.“ MB



Alle im Bild: die Teilnehmer der Bildungs-fahrt der Bezirksgruppe Graz/Graz Umgebung.

Bezirksgruppe Graz/Graz Umgebung **BILDUNGSFAHRT NACH KÄRNTEN**

Ein abwechslungsreiches Programm erwartete unsere Mitglieder bei der Bildungs-fahrt der Bezirksgruppe Graz /Graz Umgebung nach Kärnten. Am Vormittag widmeten wir uns der zeitgenössischen Kunst, der historischen Briefmarkensammlung und den Silber- und Glasperlenkostbarkeiten im privaten Kunstmuseum Liaunig. Der Besuch des Benediktinerklosters Stift Sankt Paul am Nachmittag bildete einen interessanten Kontrast dazu, insbesondere die ausführlichen Informationen über den Alltag der Mönche. Unser ausdrücklicher Dank gilt unserem Kollegen Franz Fröhlich für die ausgezeichnete Reiseleitung und die hervorragend organisierte Fahrt bei schönstem Wetter mit nachhaltigen Eindrücken.



BV Richter und Staatsanwälte WIE HOCH WIRD MEINE PENSION SEIN?

Auf Initiative der Bundesvertretung Richter und Staatsanwälte in der GÖD fand am 12. September 2018 im Festsaal des Oberlandesgerichtes Graz für alle steirischen StaatsanwältInnen und RichterInnen (auch der Bundesfinanz- und Bundesverwaltungsgerichtsbarkeit) eine GÖD-Informationsveranstaltung zum aktuellen Pensionsrecht und zur erwartbaren Höhe künftiger Pensionen statt.

Nach der Begrüßung durch den Präsidenten des Oberlandesgerichtes Graz, Dr. Manfred Scaria, referierte der Pensionsrechtsexperte der GÖD-Zentrale Mag. Kerem Gürkan zur aktuellen Gesetzeslage. Anhand exemplarisch berechneter Einzelbeispiele konnte ein Eindruck über die künftige Pensionshöhe gewonnen werden. Im Anschluss daran stellte Felix Wohlmuth, Organisationsdirektor für den Öffentlichen Dienst bei der Österreichischen Beamtenversicherung (ÖBV), nicht nur die oft in beträchtlichen Höhen zu erwartenden „Pensionslücken“ dar, sondern zeigte auch Möglichkeiten auf, diese zu schließen.

Ziel dieser Veranstaltung war es, möglichst frühzeitig eine Vorstellung über die Höhe der künftig zu erwartenden Pensionen zu vermitteln. Denn diese Frage ist nicht nur für langfristige bzw. bedeutsame finanzielle Entscheidungen wichtig, sondern auch dafür, ob und gegebenenfalls wie man möglichst frühzeitig eine zu erwartende Pensionslücke schließen möchte. Aufgrund des großen Interesses der StaatsanwältInnen und RichterInnen sind weitere Veranstaltungen auch in anderen Bundesländern geplant.

DR. MARTIN ULRICH,
Vorsitzender-Stellvertreter der BV Richter und Staatsanwälte

Dr. Martin Ulrich, Vors.-Stv. der BV Richter und Staatsanwälte, Mag. Christian Haider, Vors. der BV Richter und Staatsanwälte, Felix Wohlmuth (ÖBV), GÖD-Pensionsrechtsexperte Mag. Kerem Gürkan, MMag. Elisabeth Kirchmair, Vorsitzende der LL 23 Richter und Staatsanwälte in der GÖD, und der Präsident des Oberlandesgerichtes Graz, Dr. Manfred Scaria (v. l. n. r.).

BESUCH BEI LANDESHAUPTMANN HANS NIESSL

Die Spitze der Bundesvertretung der GÖD-Landesverwaltung besuchte Landeshauptmann Hans Niessl in Eisenstadt. Besondere Punkte auf der Agenda waren die Digitalisierung und ihre Möglichkeiten, die Landesdienste entsprechend weiterzuentwickeln, aber auch die Gefahren dieser technischen Möglichkeiten nicht außer Acht zu lassen und vernünftige Rahmenbedingungen zu schaffen. Auch das Thema Zusammenarbeit der Landesverwaltungen in einzelnen Sachthemen, wie beispielsweise Entwicklung der Besoldung, Personalentwicklung oder auch Strukturen der Landesdienste, waren ebenso Themen in dem ausführlichen und sehr kooperativen Gespräch. Landeshauptmann Niessl versprach, das eine oder andere Thema auch auf der Agenda der nächsten Landeshauptleutekonferenz zu platzieren.

FOTOS: GÖD

Markus Larndorfer (FCG OÖ), Ing. Hugo Scharf (FSG Kärnten), Bundesvorsitzender Peter Oberlehner, Landeshauptmann Hans Niessl, Gerda Haslbauer (FCG Burgenland), GÖD-Vorsitzender-Stv. Dr. Hans Freiler und Wolfgang Toth (FSG Burgenland) (v.l.n.r.).



Forderung aufgegriffen UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE JUSTIZWACHE

Österreichs Justizwachebedienstete kämpfen gegen Personalmangel, Überbelegung und steigende Gewaltbereitschaft – GÖD-aktuell berichtete. Nun will der zuständige Bundesminister, Justizminister Dr. Josef Moser, mit Werbefilmen und einer intensiveren Öffentlichkeitsarbeit an Schulen die Rekrutierung von Justizwachebeamten verstärken. „Wir müssen alles daransetzen, neues Personal zu rekrutieren. Wir müssen das Berufsbild attraktiver darstellen“, erklärt der Bundesminister gegenüber der APA dazu. In den Justizanstalten gebe es, so Moser, eine „zunehmende Aggressivität“. Auf die Zahl der Justizwachebeamten habe dies aber noch nicht durchgeschlagen. Albin Simma, Vorsitzender der GÖD-Justizwachegewerkschaft, dazu: „Ich freue mich, dass Bundesminister Moser unsere Forderung aufgegriffen hat und mit seiner Initiative dazu beiträgt, den Personalmangel bei der Justizwache weiter zu reduzieren.“



Albin Simma begrüßt die Unterstützung durch den Justizminister.

Impressum

„GÖD – Der öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 72. Jahrgang. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Dr. Norbert Schnedl. Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur: Otto Aiglsperger, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Internet: www.goed.at, E-Mail: goed@goed.at. Konzeption, Redaktion und Grafik: Modern Times Media VerlagsgesmbH, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Verlagsleitung und Chefin vom Dienst: Dr. Michaela Baumgartner, Art-Direktion: Ingrid Olbrich. Grafik: Marion Leodolter. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD decken muss. Das GÖD-Magazin ist Teil der APA DeFacto-Medien- und Fachdatenbank. Die Artikel sind digital im APA Medienarchiv mit derzeit mehr als 900 Medien und rund 140 Millionen Dokumenten für JournalistInnen, ManagerInnen, PolitikerInnen und ExpertInnen abrufbar.



FOTO: BARBARA GINDL / APA PICTUREDESK.COM



SCHLUSSPUNKT

Sicheres Österreich

Sie stehen wieder einmal im Brennpunkt: unsere Kolleginnen und Kollegen, die für die Sicherheit in unserem schönen Land sorgen. Sie sind immer helfend und schützend zur Stelle, ob es um die Sicherung unseres Lebens und der Gesundheit, den Schutz des Eigentums, den Schutz vor ungeladenen Gästen oder um die Verwahrung jener geht, die gegen unsere Gesetze verstoßen. Sie müssen im täglichen Einsatz oft Leib und Leben riskieren, sie müssen mit immer brutaler werdenden Mitmenschen fertig werden, auch in den Justizanstalten, sie müssen oft bis an die Grenzen gehen, auch an die eigenen gesundheitlichen und psychischen.

Neben dem persönlichen Sicherheitsanspruch jedes bzw. jeder Einzelnen von uns spielt die Absicherung unseres gesamten Rechtsstaates eine entscheidende Rolle. Natürlich wird jeder (vernünftige) Mensch sein Eigentum schützen, indem er seine Wohnungs- oder Gartentür versperrt; auch sein Auto wird kaum jemand geöffnet (und fahrbereit?) zurücklassen. Und trotzdem schützt dies nicht vor Gesetzesbrechern.

Hier brauchen wir den Schutz unserer Polizei, der Justizwache, des Bundesheeres und aller, die für die Einhaltung unserer Gesetze und unsere Sicherheit sorgen. Sie alle brauchen ordentliche Bedingungen, um ihrer schwierigen Arbeit nachgehen zu können. Unsere GÖD ist hier der richtige und wichtige Ansprechpartner für die Umsetzung beim Dienstgeber. Sie brauchen aber auch unsere Anerkennung – und unseren Dank, den ich hier einmal stellvertretend für viele aussprechen darf.

HELMUT MOOSLECHNER

NEUE GÖD-Webseite!

» www.goed.at «



Gewerkschaft
Öffentlicher Dienst



Über uns

Themen

Leistungen

Aktuelles

GÖD^{TV}

Mitgliedschaft



Mit der GÖD
sorgenfrei
in die Arbeit.

GÖD-Mitglied werden!

Eine Viertelmillion Mitglieder sind
bereits dabei - Du auch?

MEHR SEHEN

< 1/3 >

AKTUELLES

NEU: Newsletter!

Mit dem GÖD-Newsletter
bist Du stets mit allen
Informationen über unsere
Aktionen und Kampagnen
informiert.

JETZT ANMELDEN

NEWS

22.10.2018

Gehalts- verhandlungen gestartet!

Die erste
Verhandlungsrunde ist zu
Ende gegangen!
Vorsitzender Norbert
Schnedl berichtet in seiner
Videobotschaft über den
Verlauf:

> 2,02 % abgerechnete
Inflation von Oktober 2017
bis September 2018

> 3 % prognostiziertes
Wirtschaftswachstum für

FEEDBACK

Feedback zur neuen Website

Du hast Feedback zu
unserer neuen Website? Wir
freuen uns über Deine
Rückmeldung!



NEWS

07.10.2018

Geschlechts- spezifischer Gehalts- unterschied im Öffentlichen Dienst ist weiter gesunken!

Der große Einsatz der GÖD
für die
geschlechtsspezifische
Gleichbehandlung in
besoldungsrechtlicher
Hinsicht zeigt Wirkung!

