

Zentralausschuss beim bmwfw

Bundesministerium für
Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
für die Bediensteten im Bereich der Angelegenheiten der Wissenschaft und Forschung,
an den zugehörigen nachgeordneten Dienststellen und an den wissenschaftlichen Anstalten,
Bedienstete der Ämter der Universitäten (mit Ausnahme der UniversitätslehrerInnen)

Ausgabe 2/2016

NEWSLETTER

In dieser Ausgabe

- 1 Einleitung
- 2 Bericht der Vorsitzenden
- 3 Dienstrechtlisches
- Dienstrechtsnovelle 2016
- 17.GÖD-Bundeskongress 2016
- 6 Aufnahme der Gehaltsverhandlungen
- Kindergeldkonto/Familienzeitbonusgesetz
- Warum man Papas doch nicht so leicht kündigt
- 8 Bericht ZA Seminar 2016
- 10 Bericht ZA Stammtisch in Wien
- 11 BVA News
- BVA Zuschuss für Meeraufenthalt bei Asthma bronchiale
- BVA Hilfe bei Raucherentwöhnung
- 13 Begegnung mit BP a.D. Dr. Heinz Fischer
- Terminaviso- Stammtisch Tirol
- 14 Soziale Belange - Wertschätzendes Führen ... nur etwas für Naturtalente??

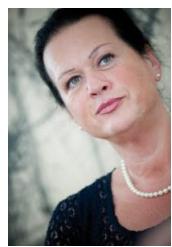


Foto: MTM/Andi Bruckner

Sandra Strohmaier, MBA MSc

Vorsitzende des ZA beim BMWFW für die Bediensteten im Bereich der Angelegenheiten der Wissenschaft und Forschung, an den zugehörigen nachgeordneten Dienststellen und an den wissenschaftlichen Anstalten,
Bedienstete der Ämter der Universitäten
(mit Ausnahme der UniversitätslehrerInnen)
1080 Wien, Strozzigasse 2/3. Stock
Tel: +43 1 53120 3240, Handy: +43 664 9699669
sandra.strohmaier@bmwfw.gv.at • www.zabed.at

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

sehr bewusst halte ich meinen Bericht diesmal kurz! Dennoch ist der Newsletter voll mit interessanten und aktuellen Informationen für Sie.

Im dienstrechtlichen Teil finden Sie unter anderem einen Bericht über den alle 5 Jahre stattfindenden Bundeskongress, dem höchsten Gremium der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Diesmal wurden viele Weichen neu gestellt und wir wünschen den langjährig bewährten Mitgliedern des Präsidiums und des Vorstands sowie auch den neu gewählten viel Kraft und Ausdauer bei allen Verhandlungen zum Wohle der Kolleginnen und Kollegen.

Mein ganz besonderer Dank gilt einmal mehr den GastkommentatorInnen, die unseren Newsletter um ein Vielfaches bereichern. Pointiert, und lustig zu lesen, ist der Beitrag unseres Kollegen Jürgen Edlinger (Betriebsratsvorsitzender an der Montanuniversität Leoben) über das alljährlich stattfindende ZA-Seminar.

Inhaltlich wirklich treffend auch der Beitrag unserer Kollegin Maria Steixner (Organisationseferentin an der Stipendienstelle Innsbruck), den man sich wirklich sehr genau durchlesen und zu Herzen nehmen sollte. Ich bedanke mich schon jetzt für ihren Aviso, ihren Artikel im nächsten Newsletter weiter ausführen zu wollen.

Einiges an fotografischem Material soll unseren Newsletter beleben, so zB von unserem Stammtisch in Wien sowie von einem Treffen mit Herrn BP a.D. Dr. Heinz Fischer.

Ich hoffe sehr, dass auch für Sie etwas Interessantes dabei ist.

Herzlichst Ihre
Sandra Strohmaier

Bericht der Vorsitzenden

Vieles ist seit dem Erscheinen unseres letzten Newsletters passiert, Positives wie Negatives, Erfreuliches und Unerfreuliches. Aber das gehört zur Arbeit eines jeden Personalvertreters/einer jeden Personalvertreterin (PV) bzw Betriebsrates/Betriebsrätin (BR) dazu. In diesem Zusammenhang darf ich Ihnen meine persönliche Sichtweise betreffend die Arbeit einer/r/s PV bzw einer/r/s BR näherbringen:

Manche von Ihnen wissen, dass ich seit dem Jahre 1991 als Personalvertreterin (seit 2004 auch als Betriebsrätin) tätig bin. Ich verstehe die Arbeit als PV oder BR als Sprachrohr für die KollegInnen und die Kollegen zum Dienstgeber, als Unterstützung bei schwierigen Gesprächen, als Verhandlungspartnerin für Richtlinien und Betriebsvereinbarungen, als Wächterin über das Bundesbedienstetenschutzgesetz bzw ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und vieles mehr. Ich habe und hatte immer den Ansatz einen Mittelweg zu finden, sowohl zugunsten der Bediensteten aber auch zugunsten des Dienstgebers. Oftmals ergibt sich durch ein gutes Miteinander, ein gutes Gespräch ein Kompromiss, wo alle Seiten einen Schritt zurückgehen und zugleich aufeinander zugehen. Zur Arbeit einer/r/s PV oder BR gehört sowohl ein gutes fachliches Wissen als auch jede Menge soziale Kompetenz. Soziale Kompetenz bedeutet für mich unter anderem auch „Handschlagqualität“ zu haben und zu seinem Wort zu stehen, auch wenn es nicht immer erfreuliche Worte sind. Wenn Menschen nicht mehr miteinander kommunizieren verhärten sich die Fronten und umso schwieriger wird es, wieder zueinander zu finden. Energien gehen verloren und der Arbeitsalltag wird für alle zur Belastung. **Sich in schwierigen Situationen ein Gesamtbild zu verschaffen und die Situation aus der Metaebene zu betrachten, ist sowohl für den Dienstgeber als auch für die Personalvertretung /den Betriebsrat unerlässlich** – sehr schnell gerät man ansonsten in eine einseitige, wertende Lage – es besteht die Gefahr, nur mehr den Tunnelblick zu haben und die subjektive Wahrnehmung als die richtige anzusehen. Lesen Sie dazu auch den wirklich treffenden Gastkommentar unserer geschätzten Kollegin Maria Steixner.

Viele langjährige und liebgewonnene KollegInnen treten mit Jahresende ihren wohlverdienten Ruhestand an – für den neuen Lebensabschnitt wünsche ich vor allem Gesundheit und von allem das Beste und freue mich, wenn sie ab und an wieder von sich hören lassen. Wer mag, kann gerne weiterhin den Newsletter erhalten – bitte dazu einfach eine kurze Mail an das ZA-Büro.

Anders als bei den Bundes-Personalvertretungswahlen (alle 5 Jahre) finden die Betriebsratswahlen an den Universitäten alle 4 Jahre statt. Lesen Sie dazu den gemeinsamen Artikel der Vorsitzenden der Bundesvertretung 16 und der ZA-Vorsitzenden:

http://www.zabed.at/dateien/anlagen_news/br_wahlen_2016.pdf

Wem immer Sie Ihre Stimme schenken, machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch – eine hohe Wahlbeteiligung stärkt Ihren Betriebsrat bei den Verhandlungen mit dem Dienstgeber!

Besuchen Sie immer wieder die ZA-Homepage – sie ist aktuell und gefüllt mich vielen wichtigen Informationen ☺

Ich wünsche Ihnen eine ruhige Adventzeit und ein bisschen Zeit für sich und Ihre Lieben.

Dienstrechtliches

➤ Dienstrechts-Novelle 2016

Mit 30. Juli 2016 trat die Dienstrechtsnovelle in Kraft. Damit erhalten jetzt auch Vertragsbedienstete Amtstitel. An den Universitäten sollten die Personalabteilungen die Umstellung automatisch durchführen.

Download DR-Novelle 2016: <http://www.zabed.at/Dienstrechtsnovelle%202016.pdf>

➤ Beim 17. GÖD Bundeskongress von 10.-13.10.2016 im Wiener Austria Center wurden die Karten neu gemischt und somit die Weichen für die nächsten fünf Jahre gestellt

Im Zeichen der Schotten stand am Dienstag die feierliche Eröffnung des 17. Bundeskongresses der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD). Die Vienna Pipes überraschten die rund 1.000 Teilnehmern und 673 Delegierten sowie die zahlreichen Regierungsmitglieder mit Dudelsack-Klängen. In den Eröffnungsreden wurde folgerichtig die sprichwörtliche Sparsamkeit der Schotten zum Thema gemacht.

Finanzminister Hans Jörg Schelling (ÖVP) freute sich, "dass die Schotten hier waren". "Wer hat ein besseres Image der Sparsamkeit als die Schotten, vielleicht noch die Vorarlberger", spielte Schelling auf seine Herkunft an. ÖGB-Präsident Erich Foglar wünschte sich, dass nicht nur die Symbolik bleibe "der Finanzminister steht vor der Budgetrede und die Schotten marschieren ein". Der scheidende GÖD-Vorsitzende Fritz Neugebauer sagte, man habe sich "natürlich etwas dabei gedacht, die Schotten aufmarschieren zu lassen". Es sei aber nur ein Gerücht, dass der Finanzminister die Bezahlung dafür übernehme.

Bundeskanzler Christian Kern (SPÖ) sagte dem Öffentlichen Dienst eine Aufstockung der Zahl der Mitarbeiter für kommendes Jahr zu. Er verwies auf steigende Aufgaben und wachsende Anforderungen, diese müssten finanziert werden. Das könne mit gleichbleibenden Ressourcen nicht funktionieren. Der Öffentliche Dienst spüre die Auswirkungen der Veränderungen in der Gesellschaft.

Der Staat muss nach Ansicht Kerns "so stark wie nötig und so schlank wie möglich" sein. Die Formel "weniger Staat, mehr privat" sei genauso falsch wie umgekehrt. Nötig seien ein pragmatisches Miteinander und eine optimale Verzahnung. Der Bundeskanzler strebt eine effiziente Organisation des Staates im Gesamten an, dafür müsse man auch mit Ländern und Gemeinden reden.

Schelling lobte die Verwaltung als schlagkräftig und effizient. Nötig sei aber eine Entbürokratisierung. Man müsse sich auf das Wesentliche konzentrieren, damit der Vollzug durch die Beamten transparent und von den Bürgern verstanden werde. Schelling verwies darauf, dass der Anteil des Öffentlichen Dienstes an der Gesamtbeschäftigung mit 10,7 Prozent deutlich unter dem OECD-Schnitt liege, die Zufriedenheit mit der Verwaltung insgesamt aber trotzdem hoch sei. Bei der von der Gewerkschaft geforderten Modernisierung des Dienstrechts wünscht sich der Finanzminister "einen großen Wurf" – "gehen wir es an."

Foglar nannte die soziale Gerechtigkeit als "ewige Mission der Gewerkschaft" seit 170 Jahren. Dazu gehörten soziale Sicherheit, Verteilungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und Mitbestimmung. Der Sozialstaat würde ohne funktionierenden Öffentlichen Dienst nicht bestehen, betonte der ÖGB-Präsident. Im Zusammenhang mit der Digitalisierung bekräftigte Foglar die Forderung nach der Wertschöpfungsabgabe und appellierte, die Diskussion darüber nicht zu verweigern. Angesichts der anstehenden Gehaltsverhandlungen zeigte der ÖGB-Präsident zwar Verständnis für die Sparvorgaben der Regierung, betonte aber gleichzeitig, dass das Leben teurer werde. Im Zusammenhang mit den Flüchtlingsströmen forderte Foglar eine "echte Integrationsstrategie" statt

Repressalien und einem Ausspielen der Ärmsten gegen noch Ärmere. Ein-Euro-Jobs könne es mit der Gewerkschaft nicht geben, bekräftigte Foglar.

Neugebauer betonte, dass es einen starken Staat, der nichts kostet, nicht geben werde. Er plädierte dafür, Ressort für Ressort zu bewerten, was der Öffentliche Dienst an Ressourcen benötige. Der scheidende GÖD-Chef appellierte an Parlament und Regierung, Aufgaben und Personal in Einklang zu bringen. Als "Chuzpe" bezeichnete er es, wenn im geplanten Informationsfreiheitsgesetz davon die Rede sei, dass für die Abschaffung des Amtsgeheimnisses kein Mehraufwand an Personal nötig sei. Neugebauer verwies auch darauf, dass die 240.000 GÖD-Mitglieder und ihre Familien auch einen ganz beträchtlichen Teil des Wahlvolkes ausmachen.

Am Nachmittag steigt der GÖD-Bundeskongress in die inhaltlichen Debatten ein. Insgesamt 675 ordentliche Delegierte, die von den Bundesvertretungen und Landesvorständen bei den vorangegangenen Bundestagen und Landeskongressen gewählt wurden, werden in den nächsten drei Tagen über mehr als 500 Anträge abstimmen.

Am Abend nahm der GÖD den Leitantrag mit großer Mehrheit an. Darin werden weitere Personaleinsparungen entschieden abgelehnt. In der Bildungspolitik wendet sich die GÖD gegen ständige Diskussionen über die Schulorganisation.

Die GÖD fordert ein Ende des Aufnahmestopps und "erwartet umgehend Maßnahmen seitens der Politik, um die Kolleginnen und Kollegen zu entlasten und die Personalsituation nachhaltig zu verbessern". In der Bildungspolitik hält die GÖD die "ständigen Diskussionen" über schulorganisatorische Änderungen bis hin zur Abschaffung einzelner Schularten für "kontraproduktiv". Diese "schaden dem Vertrauen in unser gutes Schulsystem".

(Quelle: Austria.com, 11.10.2016)

Delegierten setzten ein starkes Zeichen der Geschlossenheit

(Quelle: goed.at)

Beim 17. Bundeskongress der GÖD gaben 619 Delegierte ihre Stimme ab. [Dr. Norbert Schnedl](#) wurde mit überwältigender Mehrheit von [96,6%](#) zum neuen Vorsitzenden der GÖD gewählt. Zu den Vorsitzenden-Stellvertreter/innen der GÖD wurden Dr. Hans Freiler, Hannes Gruber, Monika Gabriel, Mag. Romana Deckenbacher, BEd und Stefan Seebauer, MA, ebenfalls mit überwältigender Mehrheit gewählt.

Dieses Wahlergebnis zeigt, dass die Delegierten zum GÖD-Bundeskongress, quer über alle Fraktionen hinweg, ein starkes Zeichen der Geschlossenheit gesetzt haben.

Der bisherige Vorsitzende der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), [Fritz Neugebauer](#), bleibt im Führungskreis der GÖD. Der Vorstand hat ihn in seiner konstituierenden Sitzung unmittelbar nach Abschluss des Bundeskongresses einstimmig ins Präsidium kooptiert. - Fritz Neugebauer wurde außerdem zum Ehrenpräsidenten gewählt. Der GÖD-Bundeskongress verlieh am Donnerstag zum Abschluss Neugebauer, der 19 Jahre lang die Gewerkschaft geführt hat und nun von Norbert Schnedl abgelöst wurde, diese Auszeichnung per Akklamation.

(APA, 13.10.2016) - derstandard.at/2000045840709/GOeD-Bundeskongress-Kompetenzen-im-Vorstand-neu-verteilt



Mitglieder des ZA und der BV 16 mit dem langjährigen und dem neu gewählten Vorsitzenden der GÖD, sowie offizielle Bilder mit den Mitgliedern der Bundesregierung am Tag der Eröffnung des Bundeskongresses

➤ **Beamte ersuchen um Aufnahme der Gehaltsverhandlungen
Utl.: Gewerkschaft will auch besondere Belastungen durch Flüchtlingskrise abgegolten haben = Wien (APA)**

Die Beamten wollen ihre Gehaltsverhandlungen starten. In einem Brief an die zuständige Staatssekretärin Muna Duzdar (SPÖ) ersucht die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) um eine "rasche" Aufnahme der Verhandlungen, damit die Gehälter mit 1. Jänner 2017 erhöht werden können. Abgegolten wollen die Beamten diesmal auch die besonderen Belastungen durch die Flüchtlingskrise haben.

Ohne noch eine konkrete Zahl zu nennen, fordert die GÖD in dem der APA vorliegenden Brief eine Erhöhung der Gehälter und Zulagen mit dem Ziel, "eine nachhaltige Werterhaltung und Entwicklung sicherzustellen und die Kaufkraft dauerhaft zu stärken". Basis dafür sollen wie immer die Inflationsrate (Oktober 2015 bis einschließlich September 2016) und das Wirtschaftswachstum für das Jahr 2016 sein. Berücksichtigt wollen die Beamten heuer aber auch die "andauernden, besonderen Belastungen aller öffentlich Bediensteten quer über alle Gebietskörperschaften im Kontext der Flüchtlings- und Migrationsbewegung" sehen.

Der neue Vorsitzende der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), Norbert Schnedl, hatte unmittelbar nach seiner Wahl bereits "einen ordentlichen Gehaltsabschluss für die ordentlichen Leistungen der öffentlich

Bediensteten" gefordert. Auf die Frage, ob sich die Beamten an der Drei-Prozent-Forderung der Metaller orientieren werden, hatte Schnedl erklärt, die GÖD habe dafür ihre eigenen Parameter. Für heuer hatten die Beamten eine Gehaltserhöhung um 1,3 Prozent bekommen. Die Einigung war im Herbst des Vorjahres ungewöhnlich rasch schon in der dritten Verhandlungsrunde erzielt worden.
 (Quelle: APA0321 2016-10-24/13:59 241359 Okt 16)

Die GEHALTSVERHANDLUNGEN für den öffentlichen Dienst starten am 15. November 2016

➤ **Kindergeldkonto/Familienzeitbonusgesetz**

Über nachstehenden Link erhält man eine erste Zusammenfassung betreffend Gesetzesänderungen - Kinderbetreuungsgeldgesetz und Einführung des Familienzeitbonusgesetzes, zusammengestellt vom GÖD-Bereich Frauen.

https://goed.at/publikationen/news-feed/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=537&tx_news_pi1%5Bday%5D=15&tx_news_pi1%5Bmonth%5D=07&tx_news_pi1%5Byear%5D=2016&cHash=5cd62170b2bc30b0f20a695a49564f2a

➤ **Warum man Papas doch nicht so leicht kündigt**

Das Gesetz schützt über Umwege sehr wohl Mitarbeiter, die in Papamontat gehen.

(Von Daniela Krömer, PRESSE_20160530_SEITE_15)

Wien. Die Einigung der Koalitionspartner auf die Familienzeit, vulgo Papamontat, war in der medialen Berichterstattung davon überschattet, dass keine Einigung auf einen Kündigungsschutz erzielt werden konnte. Auch wenn es den Tatsachen entspricht, dass das Familienzeitbonusgesetz keinen ausdrücklichen Kündigungsschutz vorsieht, ist es aber verkürzt zu meinen, dass ein solcher nicht besteht.

Der österreichische Kündigungsschutz ist vielfältig ausgestaltet: Neben dem Schutz vor zeitwidrigen Kündigungen durch Kündigungsfristen und -termine reicht er vom Schutz vor sittenwidrigen Kündigungen in Kleinstbetrieben bis hin zu dem weitergehenden Schutz vor Motivkündigungen und Kündigungen, die die Interessen des Arbeitnehmers in sozialwidriger Weise beeinträchtigen. Diesen allgemeinen Kündigungsschutz genießen jene Arbeitnehmer, die in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern tätig sind: Eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung ist zunächst wirksam, der Arbeitnehmer kann gegen diese aber gerichtlich vorgehen.

Betriebsräte, Schwangere ...

Darüber hinaus haben bestimmte schützenswerte Gruppen von Arbeitnehmern einen besonderen Kündigungsschutz: Betriebsräte wegen ihrer exponierten Position gegenüber dem Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung aufgrund der - vermuteten - eingeschränkten Leistungsfähigkeit, werdende Mütter und Mütter rund um die Geburt sowie Eltern, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten einschränken.

In diesen Fällen ist die Kündigung nicht nur begründungspflichtig, sondern auch das Verfahren ist ein anderes: Der Arbeitgeber muss, um das Arbeitsverhältnis beenden zu können, vorab die Zustimmung des Gerichts einholen. Erst dann kann das Arbeitsverhältnis beendet werden. Einen solchen besonderen Kündigungsschutz für die Familienzeit bzw. den Papamontat hat der Gesetzgeber nicht geschaffen, obwohl ein solcher - in Anbetracht des besonderen Kündigungsschutzes für werdende Mütter und Eltern zu Beginn ihrer Elternteilzeit - nahegelegen wäre.

Schutz durch EU-Recht

Dies bedeutet aber nicht, dass die Arbeitnehmer im Papamontat allein auf das Wohlwollen ihrer Arbeitgeber angewiesen sind. Ein Kündigungsschutz folgt zunächst aus dem Unionsrecht: Ein Papamontat ohne Kündigungsschutz widerspricht schlicht der Gleichbehandlungsrichtlinie.

Diese schreibt zwar keinen Paternity leave (Vaterschaftsurlaub) vor. Falls es aber einen solchen gibt, bestimmt die Richtlinie, dass Arbeitnehmer vor einer Beendigung aufgrund des Paternity leave geschützt sein müssen. Außerdem besteht nach Ende eines solchen ein Anspruch auf den früheren (oder einen gleichwertigen) Arbeitsplatz und auch auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

Die Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie findet sich im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG): Dieses schützt, unabhängig von der Betriebsgröße oder bestimmten Merkmalen, zunächst alle Arbeitnehmer vor Beendigungen aufgrund der dort aufgezählten verpönten Motive. Konkret sind Beendigungen "aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat," diskriminierend.

Auch wenn derzeit überwiegend Frauen Betreuungspflichten übernehmen, stellt das GIBG hier nicht auf das biologische Geschlecht ab: Es bietet auch einen Schutz bei Auseinanderfallen des biologischen und sozialkulturell bestimmten Geschlechts.

Übernimmt ein Mann also eine sozial und kulturelle weiblich konnotierte Geschlechterrolle, etwa die Betreuung von Kindern, und wird er deswegen diskriminiert, fällt er in den Schutzbereich des GIBG. So ortete der Oberste Gerichtshof (OGH) im Fall eines Vaters, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund seiner Ankündigung, Väterkarenz in Anspruch nehmen zu wollen, nicht verlängert wurde, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (OGH 9 ObA 78/11b).

Nichts anderes gilt daher bei jenen Vätern, deren Arbeitsverhältnis wegen eines Papamontats beendet oder nicht fortgesetzt wird. Sie sind angesichts der Übernahme einer - immer noch weiblich konnotierten - sozialen Rolle vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst. Der Kündigungsschutz des Gleichbehandlungsgesetzes ist zwar nicht so ausgeprägt wie der besondere Kündigungsschutz: Der Arbeitgeber kann die Kündigung ohne Begründung und ohne vorherige Zustimmung des Gerichts aussprechen. Allerdings bietet der Kündigungsschutz des GIBG gewisse Vorteile gegenüber dem allgemeinen Kündigungsschutz: Der vermeintliche Beendigungsgrund - der Wunsch oder die Inanspruchnahme des Papamontats - muss nicht bewiesen, sondern nur glaubhaft gemacht werden.

Job zurück oder Schadenersatz

Kann der Arbeitgeber nicht beweisen, dass für die Beendigung ein anderes Motiv ausschlaggebend war, hat der Arbeitnehmer seinen Job wieder oder Anspruch auf Schadensatz, je nachdem, für welche Variante er sich entscheidet.

Auch wenn ein im Familienzeitbonusgesetz ausdrücklich normierter Kündigungsschutz von Vorteil gewesen wäre: Arbeitgeber sind tatsächlich gut beraten, Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme eines Papamontats nicht zu benachteiligen.

RAA Mag. Daniela Krömer ist Konzipientin in der Rechtsanwaltskanzlei CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH und war zuvor Assistentin am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.

**VORDIENSTZEITEN,
die „unendliche Geschichte“, findet ihre Fortsetzung
In einer Information der GÖD:
http://www.zabed.at/dateien/vordienstzeiten_god_info%20.pdf
können Sie mehr darüber lesen.**

Bericht über das ZA-Seminar 2016 in der Südsteiermark



von **Jürgen Edlinger**,
Vorsitzender des BR des AUP an der
Montanuniversität Leoben

Einen absoluten Höhepunkt im Arbeitsalltag eines Betriebsratsvorsitzenden stellt einmal im Jahr eindeutig das ZA-Seminar, zu dem alle Betriebsratsvorsitzenden der 21 österreichischen Universitäten sowie die Dienststellenausschussvorsitzenden der nachgeordneten Dienststellen des BMWFW-WF eingeladen sind, dar. Drei gemeinsame Tage und Teile der Nächte geben Gelegenheit zur praxisbezogenen Weiterbildung und zum gesellschaftlichen Gedankenaustausch und Begegnungen auf Augenhöhe!

Location mit Universitätsbezug!

Mitte September begegneten wir uns, auf Einladung unserer Frau Vorsitzenden, Sandra Strohmaier, in der wunderschönen, steirischen „In Vino Veritas“-Stadt Gamlitz, in der Nähe des Bildungszentrums für Obst- und Weinbau Silberberg, am Eckbergerhof der Familie Ferlinz.

Das profund ausgewählte Programm war wie gewohnt sehr aufschluss- und lehrreich; so berichtete am ersten Tag der stellvertretende Vorsitzende des Zentralausschusses und Leiter des Referats IV/4a im BMWFW **Mag. Alfred Lurf** sehr gut vorbereitet und ambitioniert über sein Fachgebiet, die „Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten der Periode 2016 bis 2018.“

Den gemeinsamen Abend durften wir in der Buschenschenke der Familie Nekrep, ihres Zeichens Erzeuger des gleichnamigen, äußerst wohltuenden und fachmännisch ausgebauten Traubensaftes und Sachverständige zum Thema „Steirische Jaus’n“ und veredelte Obstsorten (v)erleben. Das wiederum bot Gelegenheit zum bundesweiten, universitären Gedankenaustausch auf hochgeistiger Ebene. Nicht unerwähnt möchte ich die selbstlose Überwachung des Arbeitszeitgesetzes in steirischen Weinbaubetrieben lassen, wofür sich einige Betriebsratsvorsitzende freiwillig opferten und bezeugen können, dass die Sperrstunde strikt eingehalten wurde und der Gemeinschaftsabend noch „vor morgen“ ein zufriedenstellendes Ende fand.

Am zweiten Tag referierten nach einem ausgiebigen, gemeinsamen Frühstück „unsere“ beiden, nicht mehr wegzudenkenden, langjährigen Begleiter und geduldige Unterstützer in Sachen Rechtsangelegenheiten, aus der Abteilung Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht der GÖD, **Mag. Martin Holzinger** und **Mag. Stefan Jöchtl** über „Bildungskarenz, Elternteilzeit, Karenz, Sabbatical, Gleitzeit und Wiedereinstieg“, aufgelockert durch einen Impulsbeitrag von Frau **Mag.a Christine Perle**,

BMWFW, Leiterin des Referates IV/6a zum Thema „UG-Novelle 2015, personalrechtliche Aspekte, Neuerungen im Disziplinarrecht“.

Der Abend wurde genutzt, um in trauter Gemeinsamkeit im Eckbergerhof im Rahmen eines Kamingespräches spezielle Themen und Probleme hinsichtlich der Tätigkeiten der Betriebsratsvorsitzenden an den einzelnen Universitäten zu erörtern.

Der dritte Tag fand mit der Fortsetzung des Vortrages unserer beiden GÖD-Juristen und einem gemeinsamen, gemütlichen Mittagessen seinen würdigen Abschluss!

Besonderer Dank für diese unvergleichliche, überaus informative und hilfreiche Veranstaltung gebührt unserer langjährigen, fantastischen Organisatorin Traude Dornetshuber, die sogar eine Kindstaufe beim Nekrep mehr oder weniger ins Trockene gebracht hat und natürlich unserer Frau Vorsitzenden Sandra Strohmaier!

Sollten mich die im November 2016 anstehenden Betriebsratswahlen weiterhin als Vorsitzenden des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal an der Montanuniversität Leoben bestätigen, freue ich mich als solcher auf ein Wiedersehen beim ZA-Seminar 2017! Don't stop movin' meine Lieben! Ich möchte meinen Bericht mit den Worten George Orwell's beschließen, der da irgendwann mal meinte:

„Gesundheit ist nicht alles worauf es ankommt! Freundschaft, Gastlichkeit und die veränderte Auffassung, die man durch das Essen und Trinken in guter Gesellschaft bekommt, ist auch wertvoll!“



Bericht über den ZA-Stammtisch in Wien



31. Mai 2016 in der „Frommen Helene“

„Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“ – in unserem Fall zeigen unsere Bilder wie hochkarätig besucht unser Stammtisch im Mai 2016 in Wien war; eine bunte Vielfalt von KollegInnen aus den verschiedensten Dienststellen - aus der Zentralleitung, den nachgeordneten Dienststellen und aus den Universitäten, sowohl aus Wien, aber auch aus Innsbruck.

In Zeiten der Schnelllebigkeit wird das persönliche Gespräch immer wichtiger, und der Zentralausschuss möchte weiterhin an den bereits institutionalisierten Stammtischen in den Bundesländern festhalten.

Der besondere Dank gilt allen KollegInnen, die den regelmäßigen Austausch, sei es beim Stammtisch oder bei anderer Gelegenheit, in persönlichen Gesprächen wahrnehmen. Unser nächster Stammtisch ist für das Frühjahr 2017 in Innsbruck geplant.

BVA News

➤ BVA Zuschuss für Meeraufenthalt bei Asthma bronchiale

Asthma bronchiale ist die häufigste Erkrankung im Kindesalter. Etwa 10 % der Kinder und 5 % der Erwachsenen in Österreich sind von dieser Erkrankung betroffen. Häufig leiden betroffene Kinder zusätzlich an weiteren Erkrankungen des allergischen Formenkreises, z.B. an Neurodermitis.

Derzeit können Kinder stationäre Aufenthalte für Atemwegserkrankungen in Bad Bleiberg, Oberzeiring und in Bad Gleichenberg in Anspruch nehmen. Erwachsenen stehen darüber hinaus Einrichtungen in Bad Ischl und in Bad Dürrenberg zur Verfügung.

Eine medizinisch sinnvolle, nicht-medikamentöse Therapie ist der Meeraufenthalt. Er ist insbesondere für die Vermeidung von Auslösefaktoren für Asthmaanfälle geeignet. Um vom Reizklima zu profitieren, müssen mindestens drei bis vier Wochen eingeplant werden.

Da vermehrt diesbezügliche Anfragen von unseren Versicherten zu verzeichnen waren, hat die BVA beschlossen, künftig einen täglichen Zuschuss für selbstgewählte Meeraufenthalte von EUR 21,-- für bis zu maximal 28 Tagen (Mindestaufenthalt 21 Tage) nicht nur bei ausgedehnter Psoriasis sowie bei ausgedehnter Neurodermitis sondern nunmehr auch bei Asthma bronchiale zu gewähren. Voraussetzung für die Bewilligung ist ein Befund des Lungenfacharztes mit Lungenfunktion und ein Allergietest. Jährliche Zuschüsse für diese Aufenthalte sind möglich.

<http://www.bva.at/portal27/portal/bvaportal/content/contentWindow?contentid=10007.768112&action=2&viewmode=content>

➤ Die BVA hilft bei Raucherentwöhnung

Laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist der Tabakkonsum eine der häufigsten vermeidbaren Todesursachen.

Die im Tabakrauch enthaltenen Schadstoffe schädigen nahezu jedes Organ im Körper. Jährlich sterben ca. 14.000 Menschen in Österreich an Krankheiten, die durch das Rauchen verursacht wurden - das sind fast 40 jeden Tag! 38 % der Menschen in Österreich greifen zur Zigarette, wobei der Anteil der Frauen stetig steigt.

Die erste Zigarette wird immer früher geraucht. Unter den 14- bis 15-jährigen Burschen haben rund 50 % und unter den gleichaltrigen Mädchen rund 45 % bereits mindestens einmal eine ganze Zigarette geraucht.

Auch die BVA unterstützt ambulante Raucherentwöhnungsprogramme in etlichen Bundesländern.

Wir bieten auch ambulante Raucherentwöhnungsprogramme im Rahmen von ganzheitlichen Projekten der Gesundheitsförderung bei Vorliegen bestimmter Qualitätskriterien.

Nähere Informationen über die Angebote der BVA zur Tabakentwöhnung finden Sie hier:

<http://www.bva.at/portal27/portal/bvaportal/content/contentWindow?contentid=10007.676659&action=2&viewmode=content>

Rauchfrei Telefon

Das Rauchfrei Telefon ist eine österreichweite gemeinsame Initiative der Sozialversicherungsträger, der Bundesländer und des Bundesministeriums für Gesundheit. Speziell ausgebildete Klinische Psychologen und Gesundheitspsychologen bieten hier Beratung und Betreuung bei der Raucherentwöhnung sowie individuelle Nachbetreuung.

Das Rauchfrei Telefon ist unter der kostenfreien Telefonnummer 0800 810 013 von Montag bis Freitag von 10:00 – 18:00 erreichbar.

Die kostenfreie App des Rauchfrei Telefons bietet Rauchern und Exrauchern interaktive Unterstützung auf ihrem Weg in die Rauchfreiheit bzw. rauchfrei zu bleiben. Der Download steht sowohl im Apple App Store als auch im Google Play Store kostenlos zur Verfügung. Unter www.rauchfrei.at finden Sie umfangreiche Informationen zum Thema Rauchstopp.

Auf der ZA Homepage befindet sich die vom ÖGB herausgegebene MOBBINGBROSCHÜRE

Download: <http://www.zabed.at/dateien/Mobbing%20Broschüre%202016.pdf>

Einkauf-Vorteils-Portal:

Edenred-Rabatt-Insel

Die Anmeldung erfolgt mit Ihrer dienstlichen E-Mail Adresse, dem Code „Edenred“ und einem selbst kreierten Passwort. Dadurch werden die Konditionen abgesichert und Missbrauch ausgeschlossen.

Registrierung:

<http://edenred.mitarbeitervorteile-at.at/>

Hotelschecks-Portal: Nights&More

Homepage:

www.nights-and-more.com

Begegnung mit Bundespräsident a.D. Dr. Heinz Fischer

Anlässlich des Endes seiner Amtszeit hat die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst am 1. Juni 2016 zu einer Begegnung mit Herrn Bundespräsident Dr. Heinz Fischer in das Dachfoyer der Wiener Hofburg eingeladen. Der ZA Vorsitzenden war es eine große Ehre, neben den Präsidiums- und Vorstandsmitgliedern der GÖD, sowie namhaften Kolleginnen und Kollegen bei diesem Termin anwesend sein zu dürfen.



Herr BP a.D. Dr. Heinz Fischer inmitten der Power-Frauen der GÖD mit ihrer Vorsitzenden Monika Gabriel
Foto: MTM/Andi Bruckner

Terminaviso – Stammtisch in Tirol

Der nächste Stammtisch findet im Frühjahr 2017 in Innsbruck statt.
Der Terminaviso samt detaillierten Informationen an die
Kolleginnen und Kollegen ergeht gesondert.

Soziale Belange

➤ Wertschätzendes Führen nur etwas für Naturtalente??



Gastkommentar von Frau Maria Steixner,
Mitarbeiterin der Stipendienstelle Innsbruck,
Organisation

Fakt ist laut Brian Tracy, dass die eigene Zufriedenheit und der Erfolg mit 85 % abhängig davon sind, wie wir mit anderen klarkommen. Schlüssel zur Zufriedenheit sind die Sprache, die Art, wie wir sprechen und zuhören. Es standen noch niemals so viele Möglichkeiten offen, sich Fachwissen über Führungsqualitäten, Kommunikation anzueignen, wie gerade jetzt.

Hat man es aber geschafft eine führende Position einzunehmen, wird schlagartig klar, dass Fachkenntnisse eine gute und wichtige Ausgangsposition sind, aber nicht reichen – *eine Führungskraft ist nicht zum Ausführen, sondern zum Führen vorgesehen*. Motivationsfähigkeiten sind jetzt gefragt – mitreißen können, begeistern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Ziel überzeugen, gleichzeitig deren Herz gewinnen – haben sie das Herz erreicht, erreicht es auch den Kopf ! *Kein noch so hohes Ziel kann erreicht werden, wenn Begeisterung und Brennen fehlen!*

- ✓ Führen kann nicht dem Zufall überlassen werden !
- ✓ Führen in Theorie ist nichts wert, wenn es nicht praktizierbar ist !
- ✓ Führen ist eine Ausbildung von der Fähigkeit zur Fertigkeit !
- ✓ Arbeiten kann man verlangen – Erfolge nicht !

Willst Du ein Siegerteam haben, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mit rigorosen Anweisungen wie Verlierer behandelt werden, die nichts entscheiden dürfen.

Ein Siegerteam braucht GestalterInnen – keine VerwalterInnen !

Ein interessantes Aufgabengebiet, mitdenken können, angemessene Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten sind wichtig – wird das Bedürfnis der Anerkennung unterschlagen und bleibt unbefriedigt, entwickelt sich aus zunehmendem Widerstand Frustration, Ablehnung, bis hin zur Verweigerung. Die „innere Kündigung“ nimmt ihren Lauf.

Stolz auf seine Arbeit UND den Betrieb wächst mit Verantwortung und Anerkennung !

Die natürliche Autorität von Führungskräften liegt in deren Fähigkeit Ruhe zu bewahren, wenn andere die Nerven wegschmeißen, die Situation außer Kontrolle gerät. Eine Führungskraft, die das nicht aushält, die Selbstbeherrschung verliert, ist als Führungskraft ungeeignet.

Situationen dieser Art verlangen:

ABER:

- | | |
|------------------------------|---|
| • kraftvolles Auftreten | * echte Autorität ist nicht gleich laute Autorität ! |
| • natürliche Autorität | * Inkonsistenz ist nicht gleich nette Führungskraft ! |
| • klare Kommunikation | * Konsequenz ist nicht gleich autoritäre |
| • klares Hinterfragen | Führungskraft im negativen Sinn ! |
| • klar strukturiertes Führen | |

Charakterfestigkeit, Gerechtigkeitssinn, Selbstdisziplin, Selbstbewusstsein, innere Ruhe, zielstrebig, konsequent im Handeln, Instinkt, kreatives und selbstständiges Denken, Fachkönnen, Allgemeinbildung, Charisma, Begeisterungsfähigkeit, Ausdauer, Objektivität, Blick auf das Wesentliche, Sinn für das Ganze, Risikobereitschaft, Organisationsfähigkeit, Mut zum Delegieren, endlos erweiterbar.

Es ist KEIN Zufall, dass die besten Chefinnen und Chefs die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Stärken müssen dort eingesetzt werden, wo sie zur vollen Entfaltung gelangen – wo kleinere Schwächen keine beeinträchtigende Bedeutung mehr einnehmen. Eine Führungskraft eines selbstständig denkenden Teams in Kombination mit spezialisiertem Fachwissen ist UNSCHLAGBAR ! Schaffen Sie es, dass Sie nicht über alles informiert und in jeden Prozess eingebunden werden, kann Ihre Konzentration auf das Wesentliche gerichtet werden – IHR TEAM ZU FÜHREN !

Räumen Sie der Körpersprache mit Maß und Ziel Raum ein, nicht jede Frau flirtet mit Ihnen, wenn sie sich durch die Haare fährt, nicht jede/jeder Zugewandte ist interessiert, nicht jede/jeder ist Ihnen gegenüber loyal, die/der bei Wortmeldungen mit ausgestreckten Armen gestikuliert, nicht jede/jeden Abgewandten haben Sie an der Unterhaltung „verloren“..... es könnte aber alles doch so sein und trotzdem reicht körperliche Anwesenheit nicht aus !

Klar muss aber auch sein, dass es vollkommen ausreichend ist, wenn Sie ihrem Gegenüber aufmerksamen Blickkontakt zuteilwerden lassen, seine territorialen Grenzen akzeptieren und sachlich, fachlich aktiv das Gespräch führen. Territoriales Verhalten ist eines der ältesten Bedürfnisse.

Das größte Rudel beanspruchte das größte Territorium und der Anführer war Garant, ausreichend für Nahrung sorgen zu können – die logische Schlussfolgerung ergibt, dass auch eine höhere Garantie für die Sicherheit der Nachkommen gegeben war.

Welcher Führungsstil ist nun WERTSCHÄTZEND ?

Gehen Sie eine Führungsposition „locker“ an – Sie sind in dieser Position, weil im Vorfeld erkannt wurde, dass Sie dafür geeignet sind !

- seien Sie selbstbewusst und klar
- bleiben Sie authentisch und verbiegen Sie sich nicht
- behandeln Sie Ihre Teammitglieder fair
- reden Sie sich nicht ein, dass Ablauf-/Arbeitsfehler immer Resultat Ihrer Führung sind
- beharrliche Nicht-TeamplayerInnen sind nicht von Ihnen gemacht

***Fairness auch IHNEN gegenüber – nicht jeder Tag ist gleich !
Sie werden es „spüren“ - erkennen Sie die Signale !
Dann können Sie nicht viel falsch machen !***

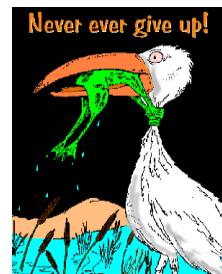
Die schlechteste Methode wird wohl sein, seine Teammitglieder anzuschreien, wie Dilettanten zu behandeln, von früh bis spät zu kontrollieren, ihnen jegliche Eigeninitiative zu nehmen, sie wie entmündigte Fachtrottel zu behandeln.

Chefs müssen sich Wertschätzung erarbeiten !



„Stein auf Stein, Tag für Tag ! Woche für Woche ! Jahr für Jahr !“

..... ruhen Sie sich bloß nicht auf Ihren Lorbeeren aus !! es geht weiter



„Stein auf Stein, Tag für Tag ! Woche für Woche ! Jahr für Jahr !“



GÖD-BEHINDERTENSERVICE DURCHBLICK & WEITBLICK

Bei Vorliegen von chronischen Krankheiten (z.B. Diabetes, Herzerkrankungen, Krebs,...) oder den unterschiedlichsten Arten von Behinderungen gibt es die Möglichkeit von Unterstützungen oder Erleichterungen.

Wir informieren/beraten Sie gerne unter anderem bei Fragen/Anträgen zu:

- Ausgleichszulage
- Ausweise
- Befreiungen von Gebühren u. Leistungen
- Behinderteneinstellungsgesetz
- Behindertenpass
- Einstufung des Grades der Behinderung
- Erhöhte Familienbeihilfe
- Euro-Key (Euroschlüssel)
- Fahrpreisermäßigungen
- Fahrtkostenzuschuss
- GIS-Gebührenbefreiung
- **GÖD-Familienaktion**
- Gratisvignette für Autobahnbenützung
- Gratiswindeln für Kinder
- Heizkostenzuschuss
- Invaliditätspension
- Mautermäßigung
- Mitversicherung in der Krankenversicherung
- Mobilitätszuschuss
- Motorbezogene Versicherungssteuer
- Parkausweis (§ 29b StVO Ausweis)
- Pensionsangelegenheiten
- Pflegegeld
- PKW-Benützung und rechtliche Erleichterungen
- Rezeptgebührenbefreiung
- Sachwalterschaft und Alternativen
- Unterstützung der Sozialversicherung
- Unterstützung für pflegende Angehörige
- Waisenpension
- Zuschüsse zu Ankauf/Umbau eines PKWs
- Zuschüsse zu Umbau/Adaptierung von Wohnung/Haus

Unsere Grundsätze:

- Wir schaffen Zugänge und Brücken zu und für Menschen mit Behinderung
- Wir sind Lotse und Begleiter durch die rechtlichen/finanziellen Bestimmungen
- Wir fördern gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderung
- Wir sind Sprachrohr für Menschen mit Behinderung

Herausgeber und weitere Informationen:

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Bereich Junge GÖD, Sport / Teinfaltstraße 7 / 1010 Wien / Tel. 01/53 454-297 / junge-goed@god.at
www.god.at www.behindertenservice.at