

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 2/2017

NEWSLETTER

In dieser Ausgabe

- 1 Einleitung
- 2 Bericht der Vorsitzenden
- 5 Dienstrechtliches:
GÖD fordert Aufnahme-Offensive
GÖD Info Gehaltsverhandlungen/
Gehaltsabschluss
- 5 Onlinerechner Kinderbetreuungsgeld
- 6 Pensionierungswelle
- 7 Mobbingprävention im BMWFW-WF
- 8 Personalvertretung- Gewerkschaft / Unterschiede
- 10 Früherer Geburtstag – weniger Erholungs-
urlaub?!
- 12 Gripeschutzimpfaktion – Zuschuss BVA
- 13 Bericht Gripeschutzimpfung
- 14 Soziale Belange - Kalkuliertes Risiko –
MACHT MUT!



Foto: Fotostudio Citronenrot

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,

ich darf Ihnen heute einen inhaltlich reichen
Newsletter übermitteln.

In meinem Bericht lesen Sie wie immer einen Aus-
zug aus meiner täglichen Arbeit; egal in welchen
Bereich man schaut – es ist wichtig miteinander zu
kommunizieren und im Gespräch zu bleiben. Ein
konstruktives Miteinander und regelmäßige Ge-
spräche mit Frau SC Dr. Rauskala zeigen, dass
man vieles erreichen und umsetzen kann – an die-
ser Stelle sei Frau SC Dr. Rauskala für ihr immer „of-
fenes Ohr“ herzlich gedankt.

Das „Mobbingprojekt“ steckt noch in den Kinder-
schuhen, doch es beginnt zu wachsen; über die
weiteren Schritte werde ich Sie selbstverständlich
informieren – für die Initiative dieses Projekts sei der
stVGÖD Monika Gabriel herzlich gedankt.

Mein besonderer Dank gilt wie gewohnt den
GastkommentorInnen, die unseren Newsletter mit
ihren Beiträgen um ein Vielfaches bereichern. Be-
sonders freue ich mich, dass wir hier immer wieder
neue AutorInnen gewinnen können. Schreiben Sie
mir, wenn auch Sie einen für uns alle interessanten
Beitrag verfassen wollen.

Schreiben Sie mir auch, wenn Sie eine Frage zu
dem einen oder anderen Thema haben!

Ihre
Sandra Strohmaier

Bericht der Vorsitzenden

Das Thema Digitalisierung in der Arbeitswelt beschäftigt uns bereits seit längerer Zeit und wird uns in den kommenden Monaten und Jahren ein stetiger Begleiter sein, denn die Digitalisierung hat gewichtige Auswirkungen auf unsere Arbeitswelt. Ich habe bereits viele diesbezügliche Veranstaltungen besucht, jedoch hat mich eine ganz besonders beeindruckt. Diese Veranstaltung fand am 4. Juli 2017 an der TU Wien statt und wurde von der GÖD gemeinsam mit dem BKA zum Thema „**Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf den Öffentlichen Dienst und die Verwaltung – den digitalen Wandel im Öffentlichen Dienst gestalten**“ organisiert. *GÖD Vorsitzender Dr. Norbert Schnedl wies in seiner Eröffnungsrede darauf hin, dass die Personalvertretung bereits in die Planungsphase eingebunden sein muss und eine gute Kommunikation unerlässlich ist.*

Ich möchte hier keinen inhaltlichen Artikel schreiben, sondern nur ein paar Punkte aus allen Vorträgen aufzählen, die mich besonders beeindruckt haben und die ich aus meiner Sicht im raschen Fortschreiten der Digitalisierung nur bekräftigen kann:

- Soziale Komponenten müssen erhalten bleiben (zB Rücksicht auf „Beruf&Familie“)!
- Soziale Kompetenzen sind unerlässlich! Sekundärkompetenzen (zB Wertschätzung, Offenheit, Neugierde, etc) sind notwendig!
- Mitgestaltung als Veränderungsprozess sehen = keine einmalige Sache!
- Stellenbewertungen in Zukunft nicht nur in fachlicher Hinsicht betrachten – soziale Kompetenzen höher bewerten!
- MitarbeiterInnen „mitnehmen und motivieren“!
- Wissen aller MitarbeiterInnen „zusammenführen“ – Neues vereinen!
- Personalentwicklung forcieren! Neue Personalentwicklungssysteme notwendig!
- Enthierarchisierung! Horizontaler Führungsstil!
- Führungskräfte können sich ruhig eingestehen, dass sie nicht alles können!
- Diversität in Teams in jeglicher Hinsicht notwendig!
- Personalrekrutierung – neue MitarbeiterInnen unerlässlich – mehr Personal!
- Digitale Bildung bzw Weiterbildung aller MitarbeiterInnen muss im Vordergrund stehen!
- Keine Top Down Prozesse – Wissen der MitarbeiterInnen ist gefragt!
- Österreich liegt an der Spitze was die Digitalisierung betrifft!

GÖD Mitglieder lesen den gesamten Artikel „Schöne neue digitale Welt?“ im GÖD Magazin 5/2017: <https://goed.at/publikationen/goed-magazin/titelgeschichten/>

Auch das **BMWFV-WF** ist diesbezüglich bereits vor längerer Zeit auf diesen Zug aufgesprungen und hat nunmehr am 31.10.2017 in der Aula der Wissenschaften zu einer Großgruppenveranstaltung zum Thema „**Digitalisierung**“ eingeladen, an der alle Bediensteten der Zentraleitung teilnehmen konnten und der sehr viele KollegInnen, vor allem auch junge KollegInnen, gefolgt sind und an der auch ich teilnehmen konnte. Alle drei SektionsleiterInnen waren den ganzen Tag über anwesend, leisteten Impulsreferate zu verschiedenen Themenbereichen, arbeiteten in der Workshops und Diskussionsrunden mit und diskutierten zum Abschluss die erarbeitenden Maßnahmen- und Projektideen. Aus der Sicht der Personalvertretung eine überaus gelungene, wertschätzende und offene Veranstaltung, in der einige der oben genannten Punkte bereits bestens berücksichtigt wurden. Der ZA möchte hier seinen besonderen Dank an die Sektionsleitungen aussprechen und freut sich auf weitere Veranstaltungen in dieser Form 😊



Neue **Arbeitsplatzbewertungen/Höherbewertungen** sind ein ständiger Begleiter meiner Arbeit. Wie wichtig es ist sich im Vorfeld gut beraten zu lassen, zeigen wieder jüngste Anträge, die leider vom BKA nicht zugunsten der MitarbeiterInnen bewertet wurden. Weshalb? Weil in den neuen Arbeitsplatzbeschreibungen mehr auf die Quantität als auf die Qualität geachtet wurde. Mehrarbeit ist leider kein Höherbewertungskriterium – es muss die Eigenverantwortung, die Selbständigkeit, die Gewährleistung die hinzugekommenen, geforderten Aufgaben erfüllen zu können, ersichtlich sein und sich diese eben qualitativ verändert haben. Nehmen Sie sich genügend Zeit für die Vorbereitung und sprechen Sie mit dem/der Personalvertreter/in Ihres Vertrauens. Holen Sie sich Rat und Unterstützung!

Gesundheits- und Weiterbildungsmaßnahmen der nachgeordneten Dienststellen des BMWF-WF sind dem ZA ein sehr wichtiges Thema (im Bereich der Zentraleitung ist dafür der ansässige DA zuständig). Aufgrund von Erhebungen ist dem ZA nunmehr bekannt geworden, dass an den „kleineren“ nachgeordneten Dienststellen wie dem *Österreichischen Wissenschaftsrat*, dem *Unisport Austria*, dem *Österr. Studienzentrum für Frieden- und Konfliktlösung*, dem *Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstands* und der *Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria* keine eigenen Gesundheits- und Weiterbildungsmaßnahmen für unsere KollegInnen angeboten werden. Der ZA hat nunmehr in Gesprächen mit Frau SC Dr. Rauskala ausverhandelt, dass jene KollegInnen, die den oben genannten nachgeordneten Dienststellen angehören, am Gesundheits- und Weiterbildungsprogramm des BMWF-WF – welches 2x pro Jahr erscheint – teilnehmen können. Der ZA hat eine entsprechende Liste der Namen der betroffenen KollegInnen dem BMWF-WF übermittelt, ebenso ist ein persönliches Mail seitens des ZA an die KollegInnen ergangen. Nutzen Sie dieses gute, vielfältige Programm!

Bereits im November 2016 wurde seitens der stv GÖD Vorsitzenden, Monika Gabriel, die Initiative ergriffen, im Bereich des BMWFW-WF ein Projekt zur Mobbingprävention zu initiieren. Frau SC Dr. Rauskala hat diesen Vorschlag wohlwollend aufgenommen, sodass im Oktober 2017 die Kick-Off Veranstaltung zum „**Projekt Mobbingprävention**“ stattgefunden hat. SC Dr. Rauskala, zahlreiche Führungskräfte des BMWFW-WF, die Initiatorin Monika Gabriel, der DA-Vorsitzende im BMWFW-WF, Dr. Thomas Weldschek, als auch die Vors der BV 16, Gabriele Waidringer und ich in meiner Funktion als ZA-Vorsitzende waren anwesend und die Arbeitsgruppe hat ihre ersten Schritte gemacht und Grundsätze besprochen in welche Richtung es gehen soll. Einhelliger Tenor war „gib Mobbing keine Chance“! Fürsorgepflicht ernst nehmen! § 43a BDG (achtungsvoller Umgang – Mobbingverbot) verstärkt in den beruflichen Alltag integrieren! Lesen Sie dazu den Gastkommentar der stv GÖD Vors Monika Gabriel auf Seite 7 dieses Newsletters.



Dass die Konstrukte „Personalvertretung“, „Gewerkschaft“ nicht ganz einfach auseinanderzuhalten sind, ist mir bewusst. Oftmals wird die Personalvertretung mit der Gewerkschaft verwechselt – natürlich gehören wir zusammen, aber dennoch gibt es ganz klare, rechtliche Unterschiede. In einer Übersicht möchte ich Ihnen die wesentlichsten Unterschiede visualisieren.

Und zu guter Letzt harren wir der Dinge, wie es mit dem Verwaltungsbereich BMWFW-WF weitergeht, was die Koalitionsgespräche bringen werden. Für uns alle würde ich mir wünschen, dass der Verwaltungsbereich des BMWFW-WF eigenständig bleibt, egal wie die Zusammenlegungen geplant sind – das Schönste wäre es natürlich, wenn wir wieder ein eigenständiges Ministerium wären.

Zu einem persönlichen Termin mit dem derzeitigen (alsbald ehemaligen) Wissenschaftsminister Dr. Mahrer ist es nicht mehr gekommen.

Ich wünsche Ihnen eine schöne Adventzeit und verbleibe mit herzlichen Grüßen,
Ihre *Sandra Strohmaier*

Dienstrechtliches

GÖD fordert Aufnahme-Offensive in öffentlicher Verwaltung

Utl.: Schnedl: Gesetze müssen vollzogen werden können

Wien (APA) - Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) fordert nicht nur mehr Geld in den übernächste beginnenden Gehaltsverhandlungen, sondern jetzt auch mehr Personal. "Wir brauchen eine Aufnahme-Offensive in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung", schreibt GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl im aktuellen "GÖD"-Mitgliedermagazin.

Außerdem verlangt Schnedl von der Regierung als Dienstgeber, Sachressourcen zur Verfügung zu stellen, "die dem modernsten Stand der Technik entsprechen".

Der GÖD-Vorsitzende begründet seine Forderung mit der Vollziehung der Gesetze durch die Beamten: "Gesetze müssen vollzogen werden können, sonst sind sie nicht einmal das Papier wert, auf dem sie geschrieben stehen."

GÖD-Info: Gehaltsverhandlungen – Verhandlungsbasis für Gehaltsabschluss vereinbart

Die zweite Runde der Gehaltsverhandlungen für die Öffentlich Bediensteten unter Leitung von Dr. Norbert Schnedl (GÖD) und Ing. Christian Meidlinger (youunion) brachte am 23. Oktober 2017 eine Einigung über die Parameter für weitere Verhandlungen.

Die abgerechnete Inflation von 1,87 % (Zeitraum Oktober 2016 bis September 2017) wurde außer Streit gestellt. Das prognostizierte Wirtschaftswachstum für 2017 in der Höhe von 2,8 % wurde vom Verhandlungsteam der Bundesregierung, vertreten durch Bundesminister Dr. Schelling und Staatssekretärin Mag.^a Duzdar, zur Kenntnis genommen. Das **Inkrafttreten des Gehaltsabschlusses mit 1. Jänner 2018** wurde bereits in der ersten Verhandlungsrunde vereinbart.

Wir halten unmissverständlich fest: Die Belastungen und die Verantwortung im Öffentlichen Dienst steigen ständig. Wir fordern daher eine deutliche Erhöhung der Gehälter und Zulagen für alle Kolleginnen und Kollegen zur dauerhaften Stärkung der Kaufkraft und zur Anerkennung ihrer hervorragenden Leistungen!

Die Verhandlungen wurden am Dienstag, den 7. November 2017, um 19.00 Uhr fortgesetzt.

Auch hier gab es keine Einigung bzw keinen konkreten Vorschlag seitens der Regierung! So dann fand die 4. Verhandlungsrunde am 16.11.2017 statt, die mit einem sehr guten Abschluss für uns Öffentlich Bedienstete geendet hat; die aktuelle Aussendung dazu haben Sie bereits erhalten; siehe auch auf der ZA-Homepage – hier insbesondere die Grafik der Gehaltsabschlüsse der letzten Jahre:

<http://www.zabed.at/news.php>

Onlinerechner Kinderbetreuungsgeld

Ein Angebot des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen, entwickelt in Kooperation mit dem Sozialministerium und kofinanziert durch die Europäische Union.

Information und Berechnung unter: <https://www.gleich-berechnet.gv.at/>

Auf öffentlichen Dienst rollt Pensionierungswelle zu

48 Prozent der Bundesbediensteten treten in nächsten 13 Jahren in Ruhestand - Personaljahrbuch des Bundes Wien (APA) - Auf den öffentlichen Dienst rollt eine Pensionierungswelle zu. In den nächsten 13 Jahren wird fast die Hälfte der Mitarbeiter im Bundesdienst (48 Prozent) in den Ruhestand treten. Das geht aus dem Personaljahrbuch des Bundes 2017 hervor, das der APA vorliegt. Das Pensionsantrittsalter der Beamten ist so stark gestiegen wie seit zehn Jahren nicht mehr. Staatssekretärin Muna Duzdar (SPÖ) betonte dazu, dass eine gute Planung "unerlässlich" sei. Mit den Personalressourcen müsse weiterhin "vorausschauend agiert" werden.

Grund für diese Entwicklung ist das stark gestiegene Durchschnittsalter. Im Verwaltungsdienst sind die Mitarbeiter durchschnittlich 47,7 Jahre alt, bei den Lehrpersonen 47,4 Jahre. Insgesamt beträgt das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten 46,1 Jahre, es ist damit seit 1995 um 5,6 Jahre gestiegen. Und es liegt auch deutlich über jenem in der Privatwirtschaft, wo die Beschäftigten durchschnittlich 38,3 Jahre alt sind.

Das Pensionsantrittsalter der Bundesbeamten und -beamtinnen ist von 2015 auf 2016 um ein halbes Jahr auf 61,7 Jahre gestiegen. Das ist der höchste Anstieg seit zehn Jahren. Am stärksten fiel der Anstieg beim Militär (um 2,1 auf 61,8 Jahre) und im Verwaltungsdienst (um 1,1 auf 61,7 Jahre) aus. Am niedrigsten ist das Antrittsalter bei der Exekutive mit 59,3 Jahren, am höchsten bei Richtern und Staatsanwälten mit 62,9 Jahren.

Insgesamt waren beim Bund mit Ende des Jahres 2016 132.741 Personen beschäftigt (auf Vollbeschäftigtenbasis). Mit dem Personal bei den Ländern (142.347) und den Gemeinden (74.085) wurden knapp 350.000 öffentlich Bedienstete gezählt. Gegenüber dem Vorjahr (131.361 Bundesbedienstete) bedeutet dies einen leichten Rückgang. Im Verwaltungsdienst arbeiten mehr als ein Drittel der Bundesbediensteten (34,5 Prozent), 30,2 Prozent als Lehrer und 23,7 Prozent in der Exekutive. Genau ein Drittel der Bundesbediensteten ist in Wien tätig.

Seit 1999 ist der Personalstand des Bundes gesunken wobei die Anzahl in den letzten Jahren weitestgehend stabil geblieben ist. Insbesondere für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und des Bildungsbereichs wurden im Vorjahr 1.380 neue Mitarbeiter aufgenommen. Im Vergleich zu 1999 ist der Personalstand bei den Lehrern um gut zehn Prozent und bei der Exekutive um 4,3 Prozent angewachsen. Von den personellen Einsparungen war der Verwaltungsdienst am stärksten betroffen. Seit 1999 wurde hier jeder sechste Arbeitsplatz eingespart.

Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre nimmt die Zahl der Mitarbeiter mit Beamtenstatus stetig ab. Waren 1997 beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen noch fast 120.000 Beamte tätig, sind es heute nicht einmal mehr 80.000. Der Beamtenanteil liegt damit bei 55,5 Prozent. Und in den jüngeren Jahrgängen wird die Pragmatisierung mit Ausnahme weniger Bereiche immer mehr zum Auslaufmodell. Bei den über 50-Jährigen beträgt der Beamtenanteil noch rund 71 Prozent, bei den unter 40-Jährigen hingegen nur noch rund 40 Prozent.

Der Frauenanteil im Bundesdienst steigt seit 20 Jahren kontinuierlich und liegt nun bei 41,9 Prozent. In den letzten zehn Jahren ist er um 3,2 Prozentpunkte angewachsen. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist in diesem Zeitraum sogar um 7,5 Prozentpunkte auf 35,2 Prozent gestiegen. Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Bundesdienst erreichte 2016 mit 11,9 Prozent den historisch niedrigsten Wert. Bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilbeschäftigten in Österreich macht der Unterschied hingegen 18,2 Prozent aus, bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern 17,3 Prozent.

Duzdar stellt dazu im Vorwort des Berichtes fest, dass sich der Öffentliche Dienst "zum wiederholten Male als Vorbild am Weg zu einer gerechteren Behandlung von Frauen im Berufsleben erwiesen" habe.

APA0234 2017-11-06/12:28, 061228 Nov 17

Lesen Sie dazu mehr: BKA-Broschüre "Das Personal des Bundes 2017" unter https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/pjb_2017.html

Mobbingprävention im BMWFW-WF



Monika Gabriel

stv Vorsitzende der GÖD
Bereichsleiterin Frauen GÖD
FCG Bundesfrauenvorsitzende

KICK OFF Veranstaltung „MOBBINGPRÄVENTION“ am 17.10.2017 im BMWFW-WF

Achtungsvoller Umgang - Mobbingprävention - Ein nach wie vor sehr wichtiges und aktuelles Thema im gesamten Öffentlichen Dienst. Aus meiner Sicht sollte der wertschätzende Umgang miteinander, untereinander und die Dienstgeber Ob- und Fürsorgepflicht noch besser erfüllt werden. Ein offener Umgang gegen Mobbing, in Form einer Mobbingprävention z.B.: mit Leitfaden und ausgebildeten Mobbingpräventionsbeauftragten könnte zu einem verbesserten, sozialen Klima führen. Auch der Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung des BMWFW unter der Leitung von Frau SC Dr.ⁱⁿ Iris Rauskala, Sektion VI, hat sich nun dazu entschlossen, im Zuge der gesundheitsfördernden Maßnahmen ein Mobbingpräventionsprojekt für den gesamten Bereich (samt nachgeordneten Dienststellen) zu initiieren.

Zu der Kick Off Veranstaltung am 17.10.2017 wurde die GÖD-Vorsitzender Stellvertreterin Monika GABRIEL eingeladen und hat dort ein gewerkschaftliches Inputreferat betreffend „Achtungsvoller Umgang“ BDG/VBG § 43a - Erfahrungen aus anderen Bereichen – gehalten.



1. Reihe: Mag. Harald Titz, MSc, Vors. GÖD-BV 16 Gabriele Waidringer, SC Dr.ⁱⁿ Iris Rauskala, GÖD-VStv. Monika Gabriel, ZA Vors. Sandra Strohmaier, MBA MSc, Dr.ⁱⁿ Brigitte Sandara, Mag.^a Tanja Freiler
2. Reihe: Mag. Peter Koller, Mag. Harald Fasching, DA Vors. Mag. Thomas Weldschek, Mag. (FH) Stefan Duscher, Albert Sommer, Dr. Heinz Kasparovsky

Personalvertretung- Gewerkschaft / Unterschiede

Dass die Personalvertretung (bzw Betriebsratsgremien für die ausgegliederten Universitäten) und die Gewerkschaft (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) ohne Zweifel zusammengehören und zusammenarbeiten steht außer Zweifel, dennoch gibt es ganz klar strukturelle Unterschiede!¹

<p>PERSONALVERTRETUNG = PV</p> <p><i>gesetzlich vorgeschriebene Interessensvertretung</i> <i>keine Geldgebarung</i> PersonalvertreterInnen werden von den Bediensteten alle 5 Jahre neu gewählt!</p>	<p>GEWERKSCHAFT = GÖD</p> <p>https://goed.at/</p> <p><i>Mitgliedschaft freiwillig,</i> <i>Gewerkschaftsbeitrag erforderlich</i> AnsprechpartnerInnen, die keiner Wahl unterliegen!</p>
<p>KERNAUFGABENBEREICHE (Auszug)</p> <p><u>Festgelegt in § 9 PVG:</u> Mit der PV ist das Einvernehmen in folgenden Bereichen herzustellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In allgemeinen Personalangelegenheiten • Bei der Erstellung und Änderung des Dienstplanes einschließlich der zeitlichen Lagerung der Ruhepausen • Einführung neuer Arbeitsmethoden bzw wesentlichen Änderungen bereits eingeführter Arbeitsmethoden (Verarbeitung und Ermittlung personenbezogener Daten) • Ergonomischer Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen • Bei der Durchführung einer Kontrollmaßnahme unter Verwendung von personenbezogenen Daten der IKT-Nutzung bei einem begründeten Verdacht einer gröblichen Dienstpflichtverletzung <p>Mitwirkungsrecht der PV in folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fort- und Weiterbildungsangelegenheiten • Gesundheitsmaßnahmen • Gewährung von Vorschüssen und Aushilfen • Gewährung von Sonderurlauben • Anordnung von Überstunden • Auflösung des DV durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber und bei der einverständlichen Auflösung des DV • Untersagung einer Nebenbeschäftigung <p>Die PV hat informiert zu werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewährung von Belohnungen und Leistungsprämien 	<p>KERNAUFGABENBEREICHE (Auszug)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besoldungsrechtliche Verhandlungen mit dem Gesetzgeber • Dienstrechtliche Verhandlungen mit dem Gesetzgeber • Initiierung von gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen • Initiierung von Gesetzen und Verordnungen • Medienarbeit, Öffentlichkeitsarbeit • Kostenloser Rechtsschutz (bei zB Dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten) • Schulung von Personalvertreter/innen und Jugendvertrauenspersonen sowie zur Lehrlingsprüfungsvorbereitung; eigener Bereich GÖD Jugend

¹ Auf die Strukturen der Betriebsratsgremien wird hier nicht näher eingegangen!

<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme, Versetzung, Dienstzuteilung,... • Personalverzeichnis • Die beabsichtigte Ausgliederung, Auflassung oder Zusammenlegung von Dienststellen bzw von Arbeitsplätzen • Beabsichtigte Anordnung von Telearbeit 	
<p>Weiters obliegt es der PV, Bedienstete in allen Einzelpersonalangelegenheiten zu vertreten !!!</p>	
<p>Vertrauensperson (VP) <i>(bei kleinen Dienststellen ab 5 Bed.) bzw</i> <u>Dienststellenausschuss (DA)</u> <i>(bei größeren Dienststellen ab 20 Bed.)</i></p>	<p><u>GEWERKSCHAFTLICHER BETRIEBS-AUSSCHUSS (GBA)</u> <i>(bei großen Dienststellen ab 20 bis 50 Gewerkschaftsmitgliedern)</i></p>
<p><u>Dienststellenausschuss (DA)</u> <u>Sitz:</u> im BMWFW-WF für die Bediensteten des BMWFW-WF bzw an der jeweiligen nachgeordneten Dienststelle</p>	<p><u>Landesleitung (LL 16)</u> <u>Sitz:</u> im jeweiligen Bundesland <i>(Ausnahme: in Wien werden die Agenden der Landesleitung von der Bundesvertretung wahrgenommen)</i></p>
<p><u>Zentralausschuss (ZA)</u> <u>Sitz:</u> im BMWFW-WF für die Bediensteten des BMWFW-WF, der nachgeordneten Dienststellen, BeamtInnen der Allgemeinen Verwaltung aller 21 österreichischen Universitäten http://www.zabed.at/</p>	<p><u>Bundesvertretung 16</u> <u>Sitz:</u> in Wien http://www.unigewerkschaft.at/</p>
<p>GEMEINSAME AUFGABENBEREICHE DER PV UND GÖD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorschläge im Interesse der Bediensteten zu machen • KollegInnen zu informieren (Rundschreiben, Newsletter, etc.) • Für Anfragen zur Verfügung zu stehen



Früherer Geburtstag – weniger Erholungsurlaub?!



Dr. Kurt Schneider

Ersatzmitglied im ZA
stvVors BR AUP der Universität Wien

Was für eine eigenartige Frage, werden sich die meisten LeserInnen jetzt wohl fragen, aber – wie sich häufende Anfragen betroffener Kolleginnen und Kollegen zeigen – leider gar nicht so eigenartig, wie es scheint!

Anlass und Hintergrund

Mit dem 1.1.2017 hat sich (von vielen wohl unbemerkt) die Formulierung des für Beamte relevanten „Ruhestands-Paragrafen“ zwar nur geringfügig, aber folgenreich geändert:

Laut § 13 (1) BDG 1979 tritt der Beamte nunmehr nämlich „mit Ablauf des **Monats**, in dem er sein 65.Lebensjahr vollendet, in den Ruhestand“. In der früheren, allen vertrauten und bis zum 31.Dezember 2016 gültigen Textierung hieß es noch „mit Ablauf des 65. **Jahres**“.

Aufgrund dieser Änderung erfolgt die reguläre Ruhestandsversetzung von BeamtInnen nunmehr in der Regel mitten im Kalenderjahr (= Urlaubsjahr!) und nicht mehr am Jahresende. Dies hat die Frage aufgeworfen, ob damit auch der noch nicht verbrauchte Jahresurlaub aliquot gekürzt werden darf – eine Thematik, die sich bis Anfang 2017 ja gar nicht stellen konnte!

Rechtliche Beurteilung

Zunächst darf wieder einmal an den Stufenbau der Rechtsordnung erinnert werden, nach dem Bundesgesetz (wie eben das BDG oder VBG) rechtlich über anderen Normen wie Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder gar informellen internen Anordnungen stehen (es sei denn, diese Normen wären für die MitarbeiterInnen günstiger = *Günstigkeitsprinzip!*).

Deshalb ist auch die bereits mehrfach gegenüber betroffenen Kolleginnen und Kollegen geäußerte Meinung (betreffend den Urlaubsanspruch bei Ende des Dienstverhältnisses während des Kalenderjahres): „*wenn das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr dauert, wird der Urlaubsanspruch...aliquotiert*“ mangels gesetzlicher Deckung nicht haltbar.

Denn bei unserer Frage tritt glücklicherweise der eher seltene Fall ein, dass sich die Rechtsmeinungen der juristischen ExpertInnen von Dienstgeber- und Dienstnehmer-Seite in völligem Gleichklang befinden!

Rechtsansicht des Bundeskanzleramtes: „Weder in § 65 BDG 1979 noch in § 28b VBG ist eine Aliquotierung bei Ruhestandsversetzung oder Beendigung des Dienstverhältnisses vorgesehen. Es besteht daher Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Lediglich bei der Urlaubersatzleistung nach § 13e GehG 1956 und der Ersatzleistung nach § 28b Abs. 1 VBG gibt es – wenn der Erholungsurlaub nicht schon vorher zur Gänze verbraucht wurde – eine Aliquotierung der Ersatzleistung.“

Die hier angesprochene „Ersatzleistung“ bezieht sich auf jene Fälle, in denen der Erholungsurlaub vom BeamtInnen unverschuldet (also zB wegen Krankheit oder Unfall) bis zum Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gar nicht vollständig verbraucht werden konnte.

Rechtsansicht der GOED: „Der Erholungsurlaub ist im Jahr der Versetzung in den Ruhestand nicht aliquotiert. Es ist das Recht der BeamtInnen, im letzten Jahr den Urlaub ungekürzt zu verbrauchen.“

Soweit die rechtlich eigentlich völlig eindeutige Beurteilung. In der Praxis, dh bei der konkreten zeitlichen Festlegung des Verbrauches des gesamten Erholungsurlaubes (von i.d.R. 6 Wochen = 240 Stunden) im Jahr der Ruhestandsversetzung, könnte es jedoch dennoch zu gewissen Problemen kommen, wenn die Dienstbehörde nur einen Teil des beantragten Urlaubes genehmigen will. Hieraus ergeben sich folgende

Praktische Empfehlungen:

- Betroffene Kolleginnen und Kollegen sollten gleich am Beginn des Jahres ihrer absehbaren Ruhestandsversetzung Einsicht in das persönliche Urlaubsblatt nehmen, um evtl. Unstimmigkeiten (gekürzter = aliquotierter Jahresurlaub) noch zeitgerecht ansprechen und aufklären zu können.
- Anschließend sollten sie den Verbrauch (= die konkrete zeitliche Lage) des Erholungsurlaubes aus dem und im Jahr ihrer Ruhestandsversetzung möglichst frühzeitig planen und auch beantragen. Bei Problemen (teilweiser Ablehnung) wäre es anzuraten, die Dienstbehörde um eine bescheidmässige Ausfertigung (rechtliche Begründung der Ablehnung des Verbrauches des gesamten, ungekürzten Erholungsurlaubes noch vor der Ruhestandsversetzung) zu ersuchen.
- Gleichzeitig sollte der zuständige Dienststellenausschuss (bzw Betriebsrat in seiner Funktion als DA) informiert werden, der weitere Maßnahmen ergreifen kann – damit frühere Geburtstage eben nicht zu weniger Erholungsurlaub führen!

Herrn AR Markus Ristic vom BR-AUP an der Universität Wien sei für seine Recherche-Mitarbeit herzlich gedankt!

Gripeschutzimpfaktion 2017/2018: Die BVA leistet einen Zuschuss zur Impfung



Die echte Grippe, oder richtigerweise Influenza genannt, fesselt jährlich rund 400.000 Menschen in Österreich ans Bett. Ein wirksamer Schutz gegen eine Erkrankung ist nur durch die Impfung gegeben.

Die Impfung

Als wichtigste Maßnahme zur Prävention der echten Grippe (Influenza) gilt die Schutzimpfung. Die Impfung muss jährlich erneuert werden, da die Influenzaviren ihr Erscheinungsbild häufig ändern, und sollte vor Beginn der Grippesaison im Oktober oder November durchgeführt werden. Nach der Impfung benötigt das Immunsystem rund 14 Tage, um einen vollständigen Immunschutz aufzubauen, der dann rund sechs bis 12 Monate anhält.

Aber Achtung: Eine Gripeschutzimpfung schützt zwar vor Influenza, nicht aber vor einem grippalen Infekt oder einer Erkältung.

Wer soll sich impfen lassen?

Grundsätzlich kann sich jeder impfen lassen, der sich schützen möchte. Im Impfplan des Obersten Sanitätsrates wird die Grippeimpfung jedoch besonders für Kinder (ab dem 7. Lebensmonat), für Jugendliche und Erwachsene mit erhöhter Gefährdung infolge eines Grundleidens (chronische Lungen-, Herz-, Kreislauferkrankungen, Erkrankungen der Nieren, Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes mellitus und Immundefekte), für Personen über 60 Jahren, für Betreuungspersonen von Risikogruppen sowie für Personal mit häufigen Publikumskontakten und für Personen, die in Epidemiegebiete reisen, empfohlen.

Die BVA gewährt einen Impfungszuschuss zur Gripeschutzimpfaktion

Die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) leistet im Aktionszeitraum von 1. Oktober 2017 bis 31. Jänner 2018 einen Zuschuss von EUR 17,-- zur Gripeschutzimpfung.

"Mit dem Zuschuss verstärkt die BVA die Attraktivität der Leistung im Sinne des Präventionsgedankens.", so Generaldirektor Dr. Vogel und erläutert: "Wie es sich bereits auch bei unseren anderen Impfaktionen bewährt hat, wird dieser Zuschuss gleich in der Apotheke vom Preis des jeweiligen Impfstoffes abgezogen." Eine breite Auswahl an Impfstoffen gewährleistet, dass jeder Kunde das für ihn am besten geeignete Serum erhält.

(<http://www.bva.at/portal27/bvaportal/content?contentid=10007.784029&viewmode=content>)

Bericht Gripeschutzimpfung 2017

Im September wurde an allen Universitäten und nachgeordneten Dienststellen der aktuelle Bedarf an Grippeimpfstoff vom zu vertretenden Personenkreis erhoben. Aufgrund einer Erhöhung der Kosten des Impfstoffes war der finanzielle Aufwand für die Gripeschutzimpfung in diesem Jahr größer als zuletzt und betrug 2017 insgesamt **€ 7378,29**. Diesen Mehraufwand hat das BMWFV-WF bewilligt, wofür sich der ZA an dieser Stelle herzlich bedankt.

Der Grippeimpfstoff (Vaxigrip Tetra) wurde am 4. Oktober in ganz Österreich ausgeliefert, was bis an einer Universität wunderbar klappte; die Lieferung erfolgte sodann zu einem späteren Zeitpunkt und die KollegInnen konnten zeitgerecht geimpft werden. Der ZA bedankt sich bei allen, die bei dieser Impfkation mitwirken, besonders bei den Betriebsratsgremien bzw Einrichtungen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie der Arbeitsmedizin jener Universitäten, bei deren Impfkation Kolleginnen und Kollegen nachgeordneter Dienststellen des BMWFV-WF die Möglichkeit erhalten, an der Gratis-Gripeschutzimpfung teilzunehmen.

Die Gripeschutzimpfung ist ein Beitrag zur Gesundheitserhaltung.

**Vergessen Sie nicht, hin und wieder auf der
ZA-Homepage vorbeizuschauen:**

<http://www.zabed.at/>

Sie ist immer top aktuell 😊

Soziale Belange



Dr. in Karin Petter-Trausnitz, MSc

Expertin für Sozialethik

FCG-Bildungsreferentin im ÖGB

Kalkuliertes Risiko – MACHT MUT!

In der Personalvertretung geht es vor allem um das Durchsetzen von Arbeitnehmerinteressen. Dieses Faktum ist Auftrag und Herausforderung zugleich, denn vielfach wird Durchsetzen mit Stärke und Macht assoziiert. In dieser Position sieht sich jedoch die Personalvertretung fälschlicherweise nicht. Im Gegenteil in meinen Trainings mit Personalvertretern und -Personalvertreterinnen wird oft die Ratlosigkeit artikuliert, wie man sich angesichts „übermächtiger“ Herausforderungen verhalten soll:

„Sollen wir uns an die Regeln halten? Sollen wir unserer Intuition folgen? Sollen wir ausharren oder aufgeben? Sollen wir kämpfen?“

Auf die Spur, dass diese Fragen nicht unbedingt ein Zeugnis von Machtlosigkeit darstellen, hat mich das Buch von Malcolm Gladwell, Die Kunst, Übermächtige zu bezwingen, gebracht. Anhand der biblischen Erzählung von David und Goliath zeigt er auf, welche Fehler wir in der Einschätzung von Macht bzw. übermächtig erscheinenden Gegnern machen und was wir verändern müssen:

1. Wir definieren Macht als „physische Stärke“. Dabei wird übersehen, dass sich Macht auch in anderen Formen zeigt. Wie beispielsweise in Schnelligkeit, oder im Ausnutzen eines Überraschungsmoments oder eben durch den Verstoß gegen Spielregeln.

2. Wir glauben unseren „starken Gegner“ zu kennen. Der Fehler, der dabei gemacht wird, ist jener, dass von hervorstechenden Eigenschaften auf bestimmte Fähigkeiten geschlossen wird. Im Beispiel der biblischen Geschichte ist es die physische Größe Goliaths, die Furcht einflößt und an einen unbezwingbaren Krieger glauben lässt. Doch wie der Sieg Davids zeigt, ist Goliaths vermeintliche Größe seine größte Schwäche: „zu groß, zu langsam und zu kurzsichtig, um zu erkennen, wann sich das Blatt gewendet hat.“

3. Wir vermeiden gerne Hindernisse. Das führt mitunter dazu, dass im Kompetenzerwerb vor allem auf Fähigkeiten abgezielt wird, wo wir unsere natürlichen Stärken haben. (Stärken stärken!) Einen ganz anderen Blick hat die „Theorie der wünschenswer-

ten Schwierigkeiten“. Ihr Kerngedanke ist, dass dort, wo man einen Mangel kompensiert, man bessere Leistungen bringt. Anders formuliert, etwas, „das aus einer Notwendigkeit heraus gelernt wird, ist stärker als etwas, das man ohne Schwierigkeiten lernt.“

4. Wir haben Angst vor der Angst und vor dem Ungewissen. Der Gedanke, der dabei zu kurz kommt, heißt: Mut kann man lernen. Das den Kollegen und Kolleginnen zu vermitteln, ist ein schwieriges Unterfangen. Warum? Weil Mut immer an ein Risiko gekoppelt ist. Wenn wir sehen können, dass Mut etwas ist, das wir in der Bewältigung von Risiken erlernen, dann ist das ein erster Schritt, sich dieser Angst zu stellen. Wer nichts riskiert, läuft nicht Gefahr zu scheitern, das stimmt. Gleichzeitig bedeutet dies auch, wer nichts riskiert, erreicht nichts.

Bleibt man in der eigenen Komfortzone, hat das Folgen für das eigene Selbstbewusstsein. Das Kennenlernen der Erleichterung, die man empfindet, wenn die eigene Angst besiegt ist, sowie die Selbstsicherheit, die man gewinnt, wenn man ein schwieriges Unterfangen schafft, bleiben dann verwehrt. Mut ist daher als Begleiterscheinung zu verstehen, die mitwächst: „Mut ist nicht etwas, das man hat und das einem in schwierigen Zeiten Zuversicht verleiht. Mut ist vielmehr etwas, das man erwirbt, wenn man schwierige Zeiten durchmacht und feststellt, dass sie gar nicht so schwierig sind wie befürchtet.“



**Zeit zu schweigen, zu lauschen, in sich zu gehen.
Nur wer die Ruhe beherrscht, kann die Wunder noch sehen,
die der Geist der Weihnacht den Menschen schenkt.
Auch wenn so mancher anders denkt.**

