

GÖD

Öffentlicher Dienst
ist gefordert
**ANGRIFF AUF DEN
RECHTSSTAAT**

Direktion Staatsschutz
und Nachrichtendienst
**INTERVIEW MIT LEITER
HAIJAWI-PIRCHNER**

Schnee? Sicher!

Die Lawinenwarnkommissionen tragen die Verantwortung
für die Sicherheit auf Pisten, Straßen und im Siedlungsraum.



Da, wenn Sie Halt brauchen.

- > Flexible Lösungen für jede Lebensphase
- > Leistungen als Bausteine individuell wählbar
- > Bis zu 600 % Leistung bei dauernder Invalidität

Wir sind für Sie da: 059 808 | service@oebv.com | www.oebv.com

Weitere Produktinformationen finden Sie in den Basisinformationsblättern unter www.oebv.com/bib.

Weltweiter
Schutz
rund um
die Uhr

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen!

GEWALTFREIHEIT. Beinahe täglich stellt uns die Pandemie vor neue Herausforderungen. Neben den gesundheitlichen, wirtschaftlichen und beruflichen Belastungen wird sie nun auch zur Zerreißprobe für unsere Gesellschaft. Aber es gibt nur einen Weg aus der Krise: den gemeinsamen! Und es gibt eine klare rote Linie: jede Form von Gewalt. Gerade jetzt häufen sich Übergriffe gegen Kolleginnen und Kollegen in vielen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. Gewalt gegen unser Gesundheitspersonal, gegen Polizistinnen und Polizisten, gegen Lehrerinnen und Lehrer, gegen Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung oder in der Justizwache, um nur einige Beispiele zu nennen, ist inakzeptabel! Die Ausweitung der Bestimmungen des Wachebediensteten-Hilfeleistungsgesetzes (WHG) auf alle Bundesbediensteten – eine Forderung der GÖD – wurde bereits umgesetzt. Darüber hinaus muss das Thema Gewaltprävention weiter vorangetrieben werden. Es müssen Schutzmaßnahmen und auch entsprechende strafrechtliche Regelungen getroffen werden. Die Sicherheit all jener Kolleginnen und Kollegen, die Tag für Tag für uns wichtige Leistungen erbringen, muss gewährleistet werden und bleiben!

UNTERSUCHUNGSAUSSCHUSS. Die Einsetzung eines Untersuchungsausschusses stellt ein wichtiges parlamentarisches Minderheitenrecht dar, das von uns nicht in Frage gestellt wird. Allerdings sollten dringend Regelungen geschaffen werden, die den administrativen Aufwand für die mit der Aktenlieferung befassten Kolleginnen und Kollegen in einem zumut- und bewältigbaren Rahmen halten. So sollten etwa die Fristen für Aktenlieferungen an die verlangte Aktenmenge angepasst werden. Teilweise mussten vom Dienstgeber in der Weihnachtszeit und über den Jahreswechsel Urlaubssperren verhängt werden, um die enormen Aktenmengen für den neuen Untersuchungsausschuss in der vorgegebenen Zeit bereitstellen zu können. Wenn dann von jenen Abgeordneten, die diese enormen Aktenmengen verlangt haben, auch noch moniert wird, dass die große Aktenmenge nicht bewältigt werden kann, fühlen sich unsere Kolleginnen und Kollegen – höflich formuliert – als Spielball politischer Auseinandersetzungen.

STEUERREFORM. Die Steuerreform 2022 soll die soziale und ökologische Verantwortung mit marktwirtschaftlicher Leistungsfähigkeit in Einklang bringen. Sie entlastet alle Kolleginnen und Kollegen. Gemeinsam mit der Gehaltserhöhung bewirkt das eine deutliche Steigerung der Kaufkraft und trägt damit wesentlich zum Wirtschaftswachstum bei.



NORBERT SCHNEDL
Vorsitzender



INHALT

KOLUMNE	23
GÖD-VORTEILE	31
STARK. WEIBLICH	32
SOCIAL MEDIA	35
RECHT	38
BV 22 PENSIONISTEN	44
BVAEB	48
BV2	49
PANORAMA	50



Die GÖD-Leistungen

Fahrtkostenzuschuss
Erhöhung ab 1.2.2022
um mehr als 5,2 Prozent



Follow us!

HINWEIS: Für die Produktion der vorliegenden Ausgabe wurden bei Interviews und Fototerminen die geltenden Corona-Bestimmungen beachtet.

IMPRESSUM „GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 76. 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: presse@goed.at. at. Konzeption, Redaktion und Grafik: **Modern Times Media VerlagsgesmbH**, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Chefin vom Dienst: Mag.ª Laura Ari, Art-Direktion: Thomas Frik. Grafik: Marion Leodolter. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Autorin bzw. des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD decken muss. Das GÖD-Magazin ist Teil der APA DeFacto-Medien- und Fachdatenbank. Die Artikel sind digital im APA Medienarchiv mit derzeit mehr als 900 Medien und rund 140 Millionen Dokumenten für JournalistInnen, ManagerInnen, PolitikerInnen und ExpertInnen abrufbar.



OFFENLEGUNG GEMÄSS MEDIENGESETZ § 25

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger. Einziger Gesellschafter: Serviceverein für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den 18. Bundeskongress der GÖD) festgehalten sind.

6 Titelgeschichte **Angriff auf den Rechtsstaat**

Die Hemmschwelle zur Ausübung von Gewalt im Zusammenhang mit Anti-Corona-Protesten sinkt. „GÖD aktuell“ sprach mit Polizei und Pflegepersonal über ihren beruflichen Alltag im Spannungsfeld zwischen Corona-Demos und Schutz der Menschen.





17



24

INTERVIEW

17

Die beste Maßnahme ist Prävention

Der neue Leiter der Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst (DSN) Haijawi-Pirchner über die „größte Bedrohung aus Sicht des Verfassungsschutzes“.

SERVICE

21

Hilfeleistungen

Die Hilfeleistungen des Bundes sind für alle Bundesbediensteten gleichermaßen zu erbringen. GÖD-ExpertInnen nennen die Details.

ZUM THEMA

34, 35

Gewalt in der Kommunikation

Tipps zur richtigen Gesprächsführung im Arbeitsalltag und zum Umgang mit Hass-Postings in Sozialen Medien.

REPORTAGE

24

Lawinenwarnkommissionen

Allein in Salzburg gibt es rund 90 dieser präventiv arbeitenden Kommissionen mit über 700 Mitgliedern.

FAMILIE

33

Was Kinder kosten

Die Kinderkostenanalyse 2021 bestätigt die Forderungen der GÖD-Bereiche Frauen und Familie nach Valorisierung aller Familienleistungen.

Steuerreform 2022

Mit 1. 1. 2022 trat die ökosoziale Steuerreform schrittweise in Kraft, die bis 2025 eine Entlastung von 18 Milliarden Euro bringen wird. Arbeitende Menschen profitieren von der Reduktion der Lohn- und Einkommensteuer, der Familienbonus Plus wird erhöht und sein BezieherInnenkreis erweitert.

Für sozialen Frieden statt

Angriff auf den Rechtsstaat

Über die Abwägung zwischen dem Schutz von Gesundheit und Leben der Bevölkerung einerseits und den Grundrechten andererseits.

VON MAG.^a ROMANA DECKENBACHER

Gewalt ist in unserer Gesellschaft ein Phänomen, das in sehr vielfältigen Ausprägungen vorkommt. Es gibt verschiedene Formen von Gewalt, wie körperliche, psychische und sexualisierte Gewalt. Die unterschiedlichen Gesichter von Gewalt treten auch oft gemeinsam auf. Viele Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben zu einer Einschränkung der Grundrechte geführt. Für Verantwortliche in der Politik zeigt sich die schwierige Abwägung zwischen dem Schutz von Gesundheit und Leben der Bevölkerung einerseits und den Grundrechten andererseits. Es müssen dabei elementare Güter abgewogen werden: Freiheit und Gesundheit, Schutz des Indi-

viduums und Gemeinwohl, offene Gesellschaft und Menschenrechte. Die Debatte über diese Gratwanderung ist mit unbequemen Fragen verbunden. Gleichzeitig führt sie uns die Bedeutung der Grundrechte vor Augen, die wir in Vor-Corona-Zeiten so selbstverständlich in Anspruch genommen haben. Immer mehr Menschen gehen in ganz Österreich, aber vor allem in Wien, in sogenannten „Corona-Protesten“ auf die Straße. Die Stimmung heizt sich immer weiter auf, teilweise bedingt durch Vertreter einer Parlamentspartei, die zur Nichtbeachtung der Corona-Maßnahmen ermutigt, was unter anderem auch zur Förderung der Gewaltbereitschaft gegen-

Hass und Gewalt

Die Hemmschwelle zur Ausübung von Gewalt im Zusammenhang mit Anti-Corona-Protesten sinkt immer tiefer. Die steigende „Emotionalisierung und Radikalisierung“ einiger Gruppierungen wird vom Verfassungsschutz als „besorgniserregend“ eingestuft. Der Öffentliche Dienst, ein Garant für Sicherheit, ist in höchstem Maß gefordert. Nicht nur die Polizei, sondern auch das Gesundheitspersonal wird immer öfter attackiert. Mag.^a Laura Ari von „GÖD aktuell“ sprach mit Gewerkschaftsvorsitzenden sowie Kolleginnen und Kollegen über ihren beruflichen Alltag im Spannungsfeld zwischen Corona-Demos und Schutz der Menschen.



QR-Code scannen und Video der GÖD-Kampagne gegen Gewalt ansehen.
www.goed.at/goed-tv

über der Polizei beiträgt. Die Hemmschwelle zur Gewalt im Rahmen der Proteste der Corona-Gegner sinkt, wir stehen in diesem Kontext zunehmend vor einer „Emotionalisierung und Radikalisierung“. In den letzten zwei Jahren Pandemie haben wir gesehen – der Öffentliche Dienst „kann auch Krise“. Dies ist vor allem der großen Einsatzbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, die tagtäglich ihre Gesundheit in so herausfordernden Zeiten für die Republik aufs Spiel setzen und unter schwierigsten Bedingungen ihren Dienst vorbildlich verrichten. Noch nie in der Geschichte der Zweiten Republik hat der Öffentliche Dienst seine Verlässlichkeit, seine Kraft, seine Kompetenz und seine Wichtigkeit so zeigen können und müssen wie in diesen schwierigen Zeiten des Coronavirus. Der Öffentliche Dienst ist Garant für die Aufrechterhaltung des öffentlichen Lebens und das Funktionieren unseres schönen Österreichs. Gerade in diesen emotionalisierten Zeiten ist es auch notwendig, darauf zu achten, wie wir als Teil

der Gesellschaft miteinander umgehen, im privaten, im beruflichen, aber auch im politischen Leben. Es liegt in unserer Verantwortung, auch weiterhin Gewalt keinen Platz zu geben, denn Gewaltschutz geht uns alle an. ●



„Gewalt darf kein Platz gegeben werden – weder im beruflichen noch im privaten Leben“, sagt Mag.^a Romana Deckenbacher, GÖD-Vorsitzende-Stv. und Bereichsleiterin Soziale Betreuung sowie Abg.z.NR.

Gleiche Grundrechte für alle

**Auch für PolizistInnen gilt das Recht auf körperliche Unversehrtheit.
Reinhard Zimmermann, Vorsitzender der GÖD-Polizeigewerkschaft, berichtet über
den Einsatz seiner KollegInnen auf den immer brisanter werdenden Corona-Demos.**

Mir ist wichtig, festzuhalten, dass das Demonstrationsrecht ein Grundrecht ist, das von der Polizei geschützt wird. Aber es ist nicht nur ihre Aufgabe, es zu schützen, sondern auch, bei verwaltungsrechtlichen Verstößen oder Gewalttaten bei Demonstrationen einzuschreiten. Die Grundrechte sind von wesentlicher Bedeutung, jedoch ist darin nicht zu lesen, dass man PolizistInnen mit Flaschen bewerfen darf. Demonstrationsrecht ja, wenn sich alle – TeilnehmerInnen wie PolizistInnen – friedlich verhalten. Um Gewalt auszuüben, mischen sich leider Randgruppen unter jene, die ihr Demonstrationsrecht verfassungskonform ausüben. Dazu zählen unter anderem Anhänger des Schwarzen Blockes, von Rechts- und teilweise Linksaußengruppierungen. Der „Demonstrationstourismus“, ein europäisches Phänomen, bedingt durch die Vernetzung

der Gruppierungen über Social Media und Landesgrenzen, kommt noch dazu. Die Herausforderung besteht darin, einige wenige Aggressive zeitgerecht zu erkennen und losgelöst zu behandeln. Die Polizei hat aber nicht nur die Aufgabe, die Teilnehmer der Demonstrationen zu schützen, sondern auch Personen und „Sachen“ wie Geschäfte, an denen der Demonstrationzug vorbeizieht. Die Mehrheit der Demonstranten sind friedfertige Menschen, aber es gibt eben auch andere, die diese zum Abreagieren ihrer Aggressionen nützen. Aber auch jene, die nicht an einer Demonstration teilnehmen, haben das Recht, ein „freies“ Leben zu führen – dass sie sich sicher und frei auf den Straßen bewegen können, dass ihre Geschäfte unbeschädigt bleiben. Aber auch dass die PolizistInnen und das Pflegepersonal nicht bedroht oder im schlimmsten Fall verletzt werden.

Zahlen zu Corona-Demos im Jahr 2021

Über **570.000** Einsatzstunden der Polizei
39 verletzte Polizistinnen und Polizisten
Über **19.000** Verwaltungsanzeigen
Mehr als **500** Strafanzeigen
18 Millionen Euro Kosten

Unterstützung der Gewerkschaft

Im Anlassfall kann die Gewerkschaft die betroffenen KollegInnen mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz unterstützen, der in Zeiten wie diesen ein sehr gefragtes Gut ist. Die GÖD unterstützt ihre Mitglieder durch dieses Service. Für das strategische Vorgehen ist der Dienstvorgesetzte verantwortlich. Bei Verletzungen von PolizistInnen im Dienst kommt

Aggressionsbereite Randgruppen mischen sich unter jene TeilnehmerInnen, die ihr Demonstrationsrecht verfassungskonform ausüben, um Gewalt auszuüben.



„Meine Kolleginnen und Kollegen sind bereits seit längerem an ihren physischen und psychischen Grenzen

angelangt. Beinahe täglich leisten sie Überstunden, um Demonstrationzüge zu bewachen.“

REINHARD ZIMMERMANN, Vorsitzender der GÖD-Polizeigewerkschaft

es immer auf den Fall an – ob der Täter flüchtig ist oder man seiner habhaft wurde, ob es sich um eine leichte oder schwere Verletzung handelt etc. – und ob er als Dienstunfall anerkannt ist.

Wenn ein Polizist oder eine Polizistin verletzt wird, lautet meine Forderung, mit den gesamten gesetzlichen Möglichkeiten des Verwaltungsrechts und Strafrechts mit voller Härte durchzugreifen. Es darf kein Kavaliersdelikt sein, beispielsweise Flaschen auf PolizistInnen zu werfen, das zwar mit einer Anzeige auf freiem Fuß vermerkt wird, aber meist ohne Konsequenzen bleibt. Wenn der Rechtsstaat so ausgedünnt wird, dass ein Polizist oder eine Krankenschwester sich alles gefallen lassen muss, nur damit es zu keinem „Häftling“ kommt, kann das nicht der richtige Weg sein. Der bestehende Strafraum muss nicht angehoben, sondern ausgenutzt werden. Die Personalvertretung bzw. Gewerkschaft konnte sich erfolgreich für eine verbesserte Schutzausrüstung der PolizistInnen einsetzen – die Kehrseite der Medaille ist, dass sie in diesem Ausmaß notwendig ist. Wenn jeden Samstag in Österreichs Städten demonstriert wird, möglicherweise noch Kolleginnen und Kollegen durch eine neue Virus-Mutation ausfallen, wird es zu einer Herausforderung, diese Situation zu meistern.

Deeskalieren, Diskutieren und zuletzt Durchgreifen

Wir halten uns auch bei Demonstrationen an unsere 3-D-Regel: Deeskalieren, Diskutieren und Durchgreifen erst im Notfall. Der Polizist, wie der Demonstrant, ist ein Mensch und wenn sich beide Seiten so verhalten, wird alles gut funktionieren. Leider verstärkt die politische Hetze aus gewissen Richtungen

die negative Stimmung und das aggressive Verhalten bestimmter Personengruppen noch mehr. Ich würde den politisch Verantwortlichen auch unsere 3-D-Regel – besonders Deeskalieren – empfehlen, um diese schwierige Situation zu meistern. Mittlerweile hat sich die Situation verschlimmert. Zuerst wurde das Pflegepersonal noch beklatscht und nun wird es teilweise bedroht oder sogar attackiert. In einer Pandemie nicht zusammenzuhalten, ist traurig. Aber wir, die Polizeigewerkschaft und Gesundheitsgewerkschaft, unterstützen einander bestmöglich und setzen uns gemeinsam für unsere KollegInnen ein. Den „Schutz der kritischen Infrastruktur“ leistet die Polizei im Rahmen des Streifendienstes durch verstärkte Überwachung. Beispielsweise fahren die PolizistInnen mehrmals täglich bei einem Krankenhaus oder Pflegeheim vorbei, um zu kontrollieren, ob alles in Ordnung ist, und dokumentieren dies auch. Besonders bei der Dienstablöse des Gesundheitspersonals ist es wichtig, dass eine Patrouille vor Ort ist. Bei Demonstrationen ist die Polizei verstärkt in der Nähe von kritischer Infrastruktur, wie Pflegeheimen oder Spitälern, im Einsatz.

Meine Kolleginnen und Kollegen sind bereits seit längerem an ihren physischen und psychischen Grenzen angelangt. Beinahe täglich leisten sie Überstunden, um Demonstrationzüge zu bewachen – sie sind müde. Sie möchten einfach vernünftig ihren Dienst machen, auch sie haben Familie, Kinder oder Angehörige zuhause, die ihren Papa, Mama oder FreundIn gerne gesund wiedersehen möchten. Denn auch PolizistInnen sind Menschen, für die dieselben Grund- und Freiheitsrechte wie die körperliche Unversehrtheit gelten. ●

Das Gesundheitspersonal ist nicht unverwundbar!

Die Zahl und Härte der Übergriffe während der Ausübung des Dienstes nimmt immer mehr zu.

VON REINHARD WALDHÖR

Wussten Sie, dass das Gesundheits- und Pflegepersonal nach einer Studie der WHO („Violence at Work“) ein doppelt so hohes Risiko hat, im Dienst verletzt zu werden, als Bauarbeiter? Dieses Risiko ist sogar 26-mal höher als das Verletzungsrisiko in der Normalbevölkerung! Rund 78 Prozent der Verletzungen betreffen dabei das Pflegepersonal, zu 19 Prozent sind Ärztinnen und Ärzte betroffen. In stationären Pflegeeinrichtungen kommen sogar auch Reinigungskräfte durch Übergriffe zu Schaden!

Gewalt darf niemals als Normalität akzeptiert werden!

Die Kolleginnen und Kollegen des Gesundheits- und

Pflegebereichs erfahren Gewalt in der Ausübung ihrer Tätigkeit seit jeher! Übergriffe in Ambulanzen und den stationären Bereichen hat es immer schon gegeben. Daher werden diese Übergriffe (egal ob in verbaler oder tätlicher Art) von MitarbeiterInnen immer wieder als Normalität gesehen und gemeint, das gehöre zum Job! Daher werden diese Übergriffe nicht immer dokumentiert, weil es das Gefühl gibt, mit der Protokollierung „eh nichts ändern zu können“.

Auslöser der Attacken von PatientInnen sind meist lange Wartezeiten, Angst und Schmerzen, das Verwehren von Wünschen oder Verwirrung und Desorientierung. Die Zahl und Härte der Übergriffe während der Ausübung des Dienstes nimmt immer



mehr zu! Das hat aus meiner Sicht zwei Ursachen:

Zum einen, weil die PatientInnen bzw. HeimbewohnerInnen immer älter werden und daher auch die entsprechenden Diagnosen wie zum Beispiel demenzielle Erkrankungen immer häufiger und deutlicher sichtbar werden. Dies hat zur Folge, dass Unsicherheit und Verwirrtheit zunehmen, dieser Zustand zeigt sich oft in Gewalt gegen das Personal, oft verbal, aber auch mit Treten, Kratzen, Schlagen, Spucken!

Zum anderen dadurch, dass zunehmend auch versucht wird, die Bedürfnisse der PatientInnen, aber auch Angehöriger und Besucher mit allen Mitteln durchzusetzen. Der Umgang mit Regeln gestaltet sich auch in Gesundheits- und Pflegebetrieben durchaus schwierig. Viele Menschen haben verlernt, dass nicht jede Freiheit grenzenlos sein kann – und dort endet, wo sie sich selbst oder andere gefährden. Grenzen zu akzeptieren ist etwas, das in den vergangenen Jahren immer mehr in den Hintergrund gerückt ist.



Reinhard Waldhör,
Vorsitzender der
GÖD-Gesundheits-
gewerkschaft

*Das Gesundheits- und
Pflegepersonal benötigt eine Personalaus-
stattung, die es zulässt,
dass es gefahrlos seine
Dienste versehen kann.*

Corona-Maßnahmengegner als neues Bedrohungspotenzial

Durch die zunehmende Radikalisierung einzelner Gruppen von Covid-Maßnahmengegnern kommt es im Moment zu einer neuen Art der Gewalt gegen Gesundheits- und Pflegepersonal! Der Fall in Oberösterreich, wo eine Pflegerin in eine Demo geriet und dort attackiert wurde, ist ein Beispiel dafür, dass Teilnehmer teilweise enthemmt und jenseits jeder Rationalität agierten. Das zeigt sich auch in den Beispielen, wo Kundgebungen direkt oder in der Nähe von Gesund-

heits- und Pflegeeinrichtungen stattgefunden haben. Es wurde gezielt versucht, das Personal einzuschüchtern, in manchen Fällen wurden Kolleginnen und Kollegen beim Ankommen oder Verlassen der Einrichtung angegriffen. In einzelnen Fällen wurde auch versucht, in die Einrichtungen zu kommen, auch das Blockieren von Rettungszufahrten zeigt, wie gefährlich die Handlungen der Demonstrierenden sind! Hier darf ich mich persönlich auch für das rasche Handeln der Exekutive und die gute Zusammenarbeit mit dem Innenministerium bedanken. Die Reaktionen und Maßnahmen sind rasch und unbürokratisch erfolgt!

Die Gesundheitsgewerkschaft fordert

Wir, das Gesundheits- und Pflegepersonal, benötigen eine Personalausstattung, die es zulässt, dass man gefahrlos seine Dienste versieht – beispielsweise keine Nachtdienste alleine auf einer Abteilung. Rückzugsräume, die weder von PatientInnen noch von BesucherInnen oder Angehörigen betreten werden, sind notwendig, um die täglichen patientenfernen Tätigkeiten wie Medikamente einsortieren, dokumentieren etc. ohne ständige Störung erledigen zu können, aber auch, um sich von einer Gefahr zurückziehen zu können, bis Hilfe kommt. Die offenen Bauweisen der letzten Jahre besitzen eher Hotelcharakter inklusive Rezeption – und bieten wenig Sicherheit. Ein Sicherheitsmanagement rund um die Uhr, und nicht nur von „9 to 5“, ist eine unserer weiteren zentralen Forderungen. Die Anordnungen, die jetzt hinsichtlich der Bedrohung durch Covid-Maßnahmengegner für unsere Einrichtungen gelten, wurden dank der guten Zusammenarbeit der Gesundheitsgewerkschaft und der Polizeigewerkschaft mit dem Innenministerium getroffen. ●

Das Gesundheitspersonal ist nach zwei Jahren Pandemie erschöpft. Zuerst als Helden beklatscht, jetzt als „Teil des Systems“ bedroht.

Dankbarkeit, Demos und Demütigungen

Doris Fidi, Bereichsleiterin Pflege am Landeskrankenhaus Waidhofen/Thaya, Präsidiumsmitglied GÖD-Landesvorstand Niederösterreich, über Gewalt an Pflegepersonal im Zusammenhang mit Corona.

Das Landeskrankenhaus Waidhofen/Thaya wurde bereits zu Beginn der Pandemie als „Covid-Haus“ ausgewählt. Auf der Intensiv-Station werden seit März 2020 immer zwischen vier und sechs Betten mit Covid-PatientInnen belegt, in unterschiedlichem Ausmaß. Auf den Normalstationen wird den Wellen und den Anordnungen entsprechend gewechselt: Zwischen 20 und 50 Betten, die auf einer bzw. zwei Stationen aufgeteilt sind, werden bereitgehalten. Dies erfordert sowohl einen hohen organisatorischen Aufwand als auch Flexibilität von

den MitarbeiterInnen. Als direkte Vorgesetzte bringt Doris Fidi ihren MitarbeiterInnen im Gespräch und im Umgang höchste Wertschätzung entgegen, um damit die schwierige Situation etwas zu erleichtern.

Wie geht es dem Personal auf den Covid-Stationen?

Viele KollegInnen suchten sich vor Corona ihren Arbeitsplatz bewusst nach Fachgebiet aus, beispielsweise wollten sie im Bereich OP oder Anästhesie arbeiten. Nun werden seit fast zwei Jahren Operatio-

nen auf ein Minimum beschränkt und das zugehörige Personal stattdessen auf Normalstationen verteilt. Zu Beginn der Pandemie wurde dies bestens akzeptiert, da die KollegInnen davon ausgingen, dass es sich um einen kurzen Zeitraum handle. Doch da kein Ende absehbar ist, steigt die Frustration, weil das persönliche Interesse bzw. Stärken in einem Spezialbereich nicht ausgelebt werden können.

Auch bei Bewerbungsgesprächen mit zukünftigen MitarbeiterInnen machen sich Auswirkungen von Corona bemerkbar, stellt Doris Fidi, Bereichsleiterin Pflege, fest. Die ausgebildeten PflegerInnen können sich aufgrund des Personalmangels ihren Arbeitsplatz aussuchen: „Sie schauen sich mehrere Kliniken an. Wenn man beim ersten Gespräch auch noch erwähnt, dass man Bedarf auf der Covid-Station hätte, sieht man die BewerberInnen ziemlich sicher nicht wieder.“ Dazu kommt, dass es in diesem Jahr so viele Kündigungen wie noch nie gab. Es zeige sich eine Tendenz, dass Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen in Ordinationen von ÄrztInnen im niedergelassenen Bereich wechseln. „Die Bezahlung ist oft wesentlich geringer, aber die besseren Arbeitsbedingungen gleichen das aus.“

Den Gemütszustand der MitarbeiterInnen bezeichnet Doris Fidi als erschöpft. Aufgrund Corona in Kombination mit zu wenig Personal mussten Stationen oft umorganisiert und zusammengelegt werden. Paradoxerweise leiden aber manche an der Eintönigkeit, speziell auf der Intensivstation. Die Intensivbehandlung ist üblicherweise sehr komplex und abwechslungsreich. Wenn über Monate „nur“ Covid-PatientInnen behandelt werden, dann ist das nebst allen Schwierigkeiten doch monoton im Ablauf und Behandlungsschema. Viele Kolleginnen und Kollegen hätten auch Zukunftsängste, bedingt durch den Personalmangel oder zukünftige Sparmaßnahmen und die damit verbundenen Umstrukturierungen.

Zusätzliche Aggression dank Corona

Doris Fidi sprach mit einigen PsychologInnen im Haus, warum sich die Gewalt gegen das Gesundheitspersonal richtet. Generell ist zu erkennen, dass



Doris Fidi, Bereichsleiterin Pflege am Landeskrankenhaus Waidhofen/Thaya, Präsidiumsmitglied GÖD-Landesvorstand Niederösterreich und Vorsitzende der GÖD-Landesfrauenleitung NÖ

ein Teil der Demonstranten gegen „die da oben“ und gegen „das System“ sind. Und das Gesundheitspersonal wird als Teil dieses Systems gesehen. Die Kollegin bei der Zutrittskontrolle der Klinik berichtet, dass es zu Beschimpfungen kommt, weil Zutrittsregeln als sinnlos oder übertrieben empfunden werden. Manche Besucher ignorieren die Kontrollen, andere versuchen, sich „durchzuschummeln“.

Auf der Covid-Station findet eine Kohorten-Isolierung statt, d.h. es steht den PatientInnen ein Gang oder eine Station zur Verfügung, wo sie sich frei bewegen können. Das wird besser toleriert als Einzelzimmer-Isolierung. Meist sind die PatientInnen dankbar für die Betreuung. Von Angehörigen erfahren die MitarbeiterInnen öfter Beschwerden oder Beschimpfungen am Telefon, wenn sie ihre Familienmitglieder nicht besuchen dürfen. Das Personal versucht, zu entschärfen, indem ihnen die Umstände erklärt werden. In dringenden Fällen, wie ein drohender Todesfall, wird ein Besuch ermöglicht.

Vor Weihnachten fand eine Kundgebung unter dem Motto „Danke fürs Durchhalten“ in Waidhofen statt. „Um den positiven Effekt zu verstärken, haben wir Bilder und ein Video im Haus publik gemacht“, hebt Doris Fidi hervor.

Ausblick

Vor allem junge Kolleginnen haben Angst, alleine den Nachtdienst zu leisten. „Es ist leider organisatorisch nicht möglich, überall einen zweiten Nachtdienst zu installieren“, weiß Doris Fidi. Doch sie möchte neben dem Aufzeigen der Probleme auch auf Lösungsansätze bzw. Bewältigungsstrategien hinweisen. Es gebe viele Möglichkeiten, Krisensituationen aufzuarbeiten. „Wir bieten regelmäßig Deeskalationsschulungen an. Supervisionen im Team oder einzeln werden regelmäßig abgehalten oder können jederzeit angefordert werden. Von der Niederösterreichischen Landesgesundheitsagentur (LGA) gibt es im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung oder der Initiative „Tut Gut“ laufend Angebote, wie Vorträge, Coaching oder Workshops“, sagt sie abschließend. ●

Gewalt ist im Arbeitsalltag immer präsent

Drei Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerinnen (DGKP) der Psychiatrie am Landesklinikum Waidhofen/Thaya schildern ihre „üblichen“ Erfahrungen mit Gewalt.¹

E in „in allen Bereichen desorientierter“ Patient mit einer demenziellen Entwicklung saß am Abend am Gang und präsentierte sich in ruhiger Stimmungslage. Es wurde ihm Flüssigkeit in Form einer Infusion verabreicht, daher befand sich neben ihm ein Infusionsständer. Als die Infusion vollständig verabreicht war, erklärte ihm eine Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin in ruhiger Stimmungslage, Schritt für Schritt, jede folgende Pflegetätigkeit. Plötzlich reagierte der Patient spontan mit Aggression und schlug der Gesundheits- und Krankenpflegerin zielgerichtet ins Gesicht, schnappte sich den Infusionsständer und schlug damit um sich, entfernte den Infusionsschlauch von der Infusion und hielt den spitzen Dorn in drohender Position auf die Pflegerin und die zur Hilfe eilenden KollegInnen. Dabei schrie und drohte der Patient, bespuckte das Pflegepersonal und trat mit den Füßen nach ihnen. Sechs Pflegekräfte und weiteres Fachpersonal wurden benötigt, um die Situation zu deeskalieren. Die Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin wurde schwer auf der Nase verletzt, sodass ein 16-tägiger Krankenstand daraus resultierte.

Gewalt und Aggression gegenüber Pflegepersonal ist im Arbeitsalltag immer präsent. Durch regelmäßige Schulungen und Fortbildungen im Bereich „Sicherheit und Deeskalation“ ist das Pflegepersonal zwar darauf trainiert, präventiv zu handeln und die Gefahrensituationen durch frühzeitige Interventionen einzudämmen, jedoch wird es immer wieder mit unvorhersehbaren Gewaltübergriffen, die durch

unwillkürliche Reizreaktionen spontan ausgelöst werden, konfrontiert. Seit Beginn der Pandemie nimmt das Pflegepersonal im Rahmen der stationären Behandlung in vereinzelten Bereichen eine Veränderung der Aggressionen wahr.

Aggression als Teil einer Erkrankung

Oft ist die Gewalt ein Ausdruck einer Erkrankung und erfordert professionellen Umgang. Durch eine gute Ausbildung und regelmäßige Fortbildungen verfügen die Diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen über ein gutes Fachwissen, welches ihnen ermöglicht, den Zusammenhang zwischen Aggression und Erkrankung zu erkennen. Dies ermöglicht eine wertfreie, professionelle Pflege, wenn Patienten aggressiv oder gewalttätig agieren. Dennoch ist die Empfindung und Wahrnehmung von Gewalt bei jeder Pflegeperson individuell. Vom professionellen Handeln über Reagieren und Deeskalieren, bis hin zum Gefühl der Ohnmacht, wenn man wahrnimmt, verletzt worden zu sein. Erst danach folgt die Selbstreflexion. Ein wesentlicher Teil der Konfliktbewältigung ist, die Krisensituation im Team zu besprechen. Ein gutes Team und das Gefühl, sich jederzeit auf den anderen verlassen zu können, ermöglicht es, nach einer Verletzung wieder gestärkt in den Pflegealltag zurückzukehren. Trotz alledem ist jede Erfahrung von Gewalt eine Erfahrung zu viel. ●

¹ Die drei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerinnen möchten ihre Namen nicht nennen.





Angst davor, allein im Nachtdienst zu sein

Übergriffe auf das Gesundheitspersonal steigen generell an – auch abseits von Corona. Besonders im Akut-Bereich kommt es vermehrt zu Eskalationen.

Ein OP-Assistent wird gerufen, als die Lage auf einer Station eskaliert. Ungewöhnlich? Nein, denn aufgrund des konstanten Personalmangels leider oftmals Usus. Einiges sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kliniken und Pflegehäuser mittlerweile gewohnt, aber dass ein OP-Assistent, der zur Unterstützung herbeieilt, Bisswunden im Gesicht davonträgt, lässt doch aufhorchen. Um 20.15 Uhr wurde Herr B.¹ vom Portier gerufen: ein Notfall in der Jugendstation, nicht im OP, worin seine eigentliche berufliche Spezialisierung liegt. „Es sind immer zwei OP-Assistenten als Unterstützung für die Diplomierte Krankenpflegerin, die den Nachtdienst macht, eingeteilt. Einer für den OP, der andere für draußen“, erklärt er. Mit „draußen“ ist alles andere als der OP-Bereich gemeint. Wie beispielsweise die Patienten zum Röntgen zu bringen oder im Notfall zur Hilfe eilen – wie am Abend des 2. Dezembers 2021, als ein Jugendlicher randaliert und vier Pflegerinnen sowie einen Arzt bedroht. Herr B. hat keine Ausbildung oder Schulung dahingehend. Die OP-Assistenten seien meistens Männer – und das solle ausreichen, um mit schwierigen PatientInnen, belastenden bzw. gefährlichen Situatio-

nen umzugehen. Eine Schulung sei jetzt – nach dem Vorfall – geplant.

Petra Jedlicka, Stellvertretende Betriebsrats-Vorsitzende des Universitätsklinikum Krems und Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin (DGKP), erinnert sich im Interview mit „GÖD aktuell“, dass es vor dem Berufseintritt von Herrn B. Deeskalationsschulungen gab. Aber das sei eine Weile her und inzwischen wird leider eine steigende Anzahl an Übergriffen auf das Gesundheitspersonal verzeichnet. Einen eigenen Security-Zuständigen „im Haus“ gibt es (noch) nicht. Am Eingang der Klinik ist ein Sicherheitsmann für die Zugangskontrollen zuständig.

Wie konnte es dazu kommen, dass ein Patient einen OP-Assistenten ins Gesicht beißt? Herr B. wollte die Situation nur deeskalieren, er verfügt über eine gefestigte Persönlichkeit. Das Motto des 50-Jährigen lautet, ein vernünftiges Gespräch beruhigt aufgeregte Gemüter der PatientInnen. „Wenn sie das Gefühl bekommen, nicht nur eine Nummer zu sein, hilft das meistens“, sagt er. Doch der besagte

¹ Name der Redaktion bekannt.

Jugendliche ging mit Fäusten auf das Personal los – als der OP-Assistent daraufhin seine Hände hielt, biss er ihn ins Gesicht. In Krankenstand ging er nicht, er hätte durch den Dienstplan ohnehin danach frei gehabt und gar nicht daran gedacht. Auch dass eine Bisswunde sehr gefährlich sein kann, war ihm zum Zeitpunkt des Vorfalles nicht bewusst. Später begann er sich doch Sorgen zu machen, auf Anraten der Betriebsärztin wurde Blut abgenommen, um es auf eine mögliche Hepatitis oder andere Infektionen zu untersuchen. Herr B. war gelernter Maurer, 2019 absolvierte er die Ausbildung zum OP-Assistenten am Bildungszentrum für Pflege und Gesundheit Ost in Graz. Seine Frau ist ebenfalls im Gesundheitsbereich tätig. Er mag den Beruf, die Kolleginnen und Kollegen seien sozial und hilfsbereit. Doch wenn eine Pflegekraft drei bis vier PatientInnen gleichzeitig zu betreuen habe, alleine für den Nachtdienst verantwortlich ist – und das auf Dauer ohne Aussicht auf eine Änderung der Situation, wird es zunehmend schwieriger, sich zu motivieren oder trotz alledem gelassen auf zusätzliche Stresssituationen zu reagieren. Und die Auswirkungen und Belastungen durch Covid-19 sind hier – in dieser Schilderung der „üblichen“ Gewalt gegen Gesundheits- und Pflegepersonal – noch gar nicht erwähnt.

Wut und Ärger werden am Personal ausgelassen

Der Betriebsrat sieht einen ständigen Security, wie es ihn auch schon in anderen Kliniken gebe, als dringend notwendig an. Dazu werden mit der Kollegialen Führung bereits sehr konstruktive Gespräche geführt – eine gemeinsame Lösung ist das Ziel. Denn in den vergangenen zwei Jahren ist ein Anstieg der Vorfälle bzw. der Gewaltbereitschaft zu bemerken. „Eine Kollegin, die allein im Nachtdienst war, ist von der Familie eines Patienten bedroht worden. Im Notfall dann nur die OP-Assistenten rufen zu können oder im schlimmsten Fall die Polizei, ist keine zufriedenstellende Lösung“, so die Betriebsrätin. Einige Kolleginnen „fürchten sich, wenn sie allein im Nachtdienst sind“. Der OP-Assistent erinnert sich, als ein älterer Patient um vier Uhr Früh auf eine Pflegerin losgegangen ist. Besonders auf der Unfall-Station im Akut-Bereich kommt es vermehrt zu Eskalationen. Corona habe die Situation leider noch zusätzlich verstärkt. Am Eingang der Klinik bei den Zugangs-



*Petra Jedlicka,
Stellvertretende
Betriebsrats-Vorsitzende des Universitätsklinikums Krems
und Diplomierte
Gesundheits- und
Krankenpflegerin*

kontrollen zeigen nicht alle Angehörigen und Besucher Verständnis für die 2G- bzw. 2Gplus-Kontrollen. Wut und Ärger werden an jenen ausgelassen, die die Nachweise zu überprüfen haben. Teilweise kam es nicht nur zu Beschimpfungen, sondern auch zu Handgreiflichkeiten.

Situation auf den Covid-Stationen

Nach Vorgaben der Landesgesundheitsagentur (LGA) sind am Universitätsklinikum Krems 15 Beatmungsbetten auf Intensivstationen als Covid-Betten und 20 Betten auf der Normalstation für Covid-Patienten bereitgestellt, die bedarfsweise auf 30 Betten erhöht werden können. Die Anzahl der Betten wird nach Bedarf

evaluiert. Der Krisenstab setzt sich aus der Kollegialen Führung und einem Expertenteam, bestehend aus verschiedensten Bereichen, zusammen und bespricht bzw. evaluiert wöchentlich die aktuelle Situation. Erforderlichenfalls kommen MitarbeiterInnen von anderen Abteilungen als Unterstützung auf die Covid-Abteilungen des Universitätsklinikums Krems.

Arbeiten über dem Limit

Und wie geht es jenen, die auf den Covid-Stationen arbeiten? „Die Kolleginnen und Kollegen sind ausgebrannt und müde, die vierte Welle hat sie mit voller Härte getroffen“, weiß die Betriebsrätin. Zwei Jahre arbeiten sie schon über dem Limit. Dass sie – das Gesundheitspersonal – nun als „Dank“ zu der Belastung, physisch wie psychisch, von einigen beschimpft werden, dass vor den Spitälern demonstriert werde, stößt bei den MitarbeiterInnen auf Unverständnis und sei für sie enttäuschend. Der Betriebsrat sieht dringenden Handlungsbedarf der Verantwortlichen der Politik: Beispielsweise müssten jene, die auf Covid-Stationen arbeiten, einen Gehaltszuschlag erhalten. Generell müsse der Pflegeberuf interessanter gemacht werden, dazu zählt auch eine bessere Entlohnung, das sei das Mindeste, um die Leistungen der Kolleginnen und Kollegen vor und während der Corona-Pandemie wertzuschätzen. „Ich habe großen Respekt vor meinen Kolleginnen und Kollegen. Sie leisten erstklassige Arbeit trotz der erschwerten Bedingungen, geben nicht auf und kämpfen weiter um jeden Patienten!“, sagt die Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin im Namen des Betriebsrats abschließend. ●

Die beste Maßnahme ist Prävention

**Der neue Leiter der Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst (DSN)
Omar Haijawi-Pirchner im Interview mit „GÖD aktuell“ über die
„größte Bedrohung aus Sicht des Verfassungsschutzes“.**

VON MAG.^a LAURA ARI

GÖD aktuell: Herr Haijawi-Pirchner, Sie sind seit 1. Dezember 2021 Leiter der neuen Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst (DSN) – worin liegen die Hauptaufgaben der DSN?

Die Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst hat die Aufgabe, die Bevölkerung sowie die verfassungsmäßigen Einrichtungen der Republik Österreich vor terroristisch, ideologisch oder religiös motivierter Kriminalität zu schützen. Dazu zählen auch Gefährdungen durch Spionage und durch nachrichtendienstliche Tätigkeiten zum Nachteil Österreichs.

Außerdem obliegt der DSN der Schutz verfassungsmäßiger Einrichtungen und ihrer Handlungsfähig-

keit sowie von Vertreterinnen und Vertretern ausländischer Staaten, internationaler Organisationen und anderer Völkerrechtssubjekte nach Maßgabe völkerrechtlicher Verpflichtungen.

Die Bereiche Staatsschutz und Nachrichtendienst sollen streng getrennt sein – wie sieht das in der Praxis aus?

Die Trennung des polizeilichen Staatsschutzes und des Nachrichtendienstes ist gesetzlich durch das Staatsschutz- und Nachrichtendienstgesetz (SNG) sichergestellt. Das SNG regelt die Aufgaben der DSN und der für Staatsschutz zuständigen Organisationseinheiten der Landespolizeidirektionen.

Die Demos gegen die Corona-Maßnahmen bieten einen gefährlichen Nährboden für extremistische Gruppierungen.





„Die Radikalisierung von Personen oder Randgruppen macht uns Sorge, weil sie eine Vorstufe zur Gewalt ist. Wir sehen, dass immer wieder und immer öfter Personen vor Gewalt nicht zurückschrecken, um ihrer Meinung Ausdruck zu verleihen“,

sagt OMAR HAIJAWI-PIRCHNER, der seit 1. Dezember 2021 Leiter der neuen Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst (DSN) ist.

Dem Staatsschutz obliegen die Aufgaben zum vorbeugenden Schutz vor verfassungsgefährdenden Angriffen, die Gefahrenabwehr und die kriminalpolizeiliche Aufklärungsarbeit gemeinsam mit den Justizbehörden. Der Nachrichtendienst hingegen hat die Gewinnung und Analyse von Informationen und Bedrohungen, die terroristisch, ideologisch oder religiös motiviert sind, zum Ziel. Der Vorteil der Trennung ist, dass sich alle Bediensteten ihrer speziellen Aufgabe widmen können und nicht mehr beide Funktionen gleichzeitig ausüben müssen.

Gleich zu Beginn in Ihrer neuen Funktion im Dezember 2021 sahen Sie sich mit einer Vielzahl an Demonstrationen gegen die Corona-Maßnahmen konfrontiert. In Interviews sagten Sie, dass „die Radikalisierung dieser Proteste gegen die CoV-Maßnahmen aktuell zu den größten Bedrohungen in der Republik gehöre“. Wie sieht die Situation jetzt¹ aus?

¹ Zeitpunkt des Interviews: 18. Jänner 2022

Derzeit ist in Österreich sichtbar, dass extremistische Kräfte versuchen, Demonstrationen gegen Corona-Maßnahmen der Bundesregierung für ihre Zwecke zu nutzen.

Die Corona-Maßnahmengegner sind als Protestbewegung eine klassische Sammelbewegung. Es beteiligen sich Menschen aus den unterschiedlichsten sozialen und politischen Milieus. Neben Personen, die lediglich ihre Meinung äußern bzw. ihr legitimes Versammlungs- und Demonstrationsrecht ausüben, gibt es auch Personen oder Gruppierungen mit extremistischen Ansichten bzw. Hintergrund. Wir weisen bereits seit mehr als einem Jahr auf die Gefahr hin, dass diese Demos einen Nährboden für extremistische Gruppierungen verschiedener Art, darunter auch rechtsextreme Gruppen und Staatsverweigerer, bieten.

Wir sehen auch, dass extremistische Gruppierungen aus dem Kreis der Corona-Maßnahmengegner einen gewissen Zulauf verzeichnen und sich daher im Aufwind fühlen. Ebenso lässt sich eine Radikalisierung insofern erkennen, als Drohungen gegen Unterneh-

men der kritischen Infrastruktur, wie zum Beispiel Gesundheitseinrichtungen, gesetzt wurden. Es gibt auch Drohungen gegen Medienunternehmen, gegen oberste Organe und Politiker. Wir nehmen die Bedrohungen sehr ernst und beobachten die Szene sehr genau.

Ist die Gewaltbereitschaft einiger Randgruppen gestiegen? Wie geht die DSN dagegen vor? Und wie kann man Ihrer Meinung nach der Radikalisierung der Corona-Maßnahmegegner entgegenwirken?

Die Radikalisierung von Personen oder Randgruppen macht uns Sorge, weil sie eine Vorstufe zur Gewalt ist. Wir sehen, dass immer wieder und immer öfter Personen vor Gewalt nicht zurückschrecken, um ihrer Meinung Ausdruck zu verleihen. Das gipfelt darin, dass Polizistinnen und Polizisten, deren Aufgabe es ist, für die Einhaltung der Gesetze zu sorgen, attackiert werden oder, wie wir es in Oberösterreich schon sehen mussten, Anschläge auf die Polizei geplant und auf Polizeiautos durchgeführt wurden. Dafür fehlt mir jegliches Verständnis.

Gewalt kann auf verschiedenen Arten begegnet werden. Die beste Methode ist die Prävention, weil diese im Vorfeld ansetzt und eine Maßnahme ist, um Gewalt gar nicht erst entstehen zu lassen. Beim Einsatz ist ein deeskalierendes Einschreiten eine Maßnahme, die Gewalt verhindern kann. Die schärfste, aber oft nicht zu verhindernde Möglichkeit, um gegen Gewalt vorzugehen, sind repressive Maßnahmen – also die Strafverfolgung bei gesetzten Straftaten.

Auch gegen Radikalisierung halte ich Prävention für die am besten geeignete Maßnahme. Ein enges Zusammenwirken von Expertinnen und Experten und Behörden sowie das Setzen der empfohlenen Maßnahmen wird auf Dauer die besten Erfolge erzielen. Diese Erfolge werden sich nicht von einem Tag auf den anderen einstellen, aber je früher damit begonnen wird, desto eher wird sich das gewünschte Ergebnis einstellen.

Im Fall von Corona-Maßnahmegegnern, die sich bereits radikalisiert haben, wird der präventive Ansatz zu spät kommen. Aber es kann nie schaden, zu kommunizieren und Sachverhalte mithilfe von Fakten aufzuklären. Möglicherweise können radikalisierte Personen auch damit nur schwer erreicht werden, aber vielleicht jene Menschen, die sonst zu Opfern von Radikalisierern werden könnten. Den

Hartgesottene kann man, fürchte ich, nur mehr durch repressive Maßnahmen entgegenwirken – auch, um damit andere zu schützen. Generell ist es aber aus meiner Sicht auch notwendig, in der eigenen Wortwahl dem persönlichen Umfeld gegenüber deeskalierend zu kommunizieren. Viele Leute sind einfach aufgrund ihrer persönlichen Situation verzweifelt oder auch überfordert. Jede Eskalation der Worte wird beim Gegenüber ebenfalls zur Eskalation führen. Hier können wir alle unseren Teil in der Gesellschaft beitragen.

Gibt es bereits Erfolge der DSN, dieser Gewaltspirale entgegenzuwirken?

Gewalt zu verhindern, ist nicht die Aufgabe einer einzelnen Sicherheitsbehörde. Gewalt kann verhindert werden, indem Präventionsarbeit geleistet wird, um Radikalisierung und Extremismus entgegenzutreten. Dieses Entgegentreten muss aber auf einer breiten Basis geschehen und gesamtheitlich passieren. Die gesamte Gesellschaft ist gefordert, ihren Teil beizutragen. Es ist also ein gesamtstaatliches und gesamtgesellschaftliches Projekt, Gewalt gar nicht erst entstehen zu lassen.

Die DSN koordiniert deshalb das „Bundesweite Netzwerk Extremismusprävention und Deradikalisierung“ (BNED). In dieser Plattform tauschen sich Vertreter der Ministerien, der Bundesländer, der Zivilgesellschaft, der Wissenschaft und von NGOs aus, um geeignete Maßnahmen und Empfehlungen zu erarbeiten und einen Beitrag zum Schutz der österreichischen Gesellschaftsordnung, Demokratie und der Bevölkerung zu leisten. Ausflüsse aus diesem Gremium sind die „Österreichische Strategie Extremismusprävention und Deradikalisierung“ sowie ein Aktionsplan dazu.

Es seien seitens der DSN mit vielen möglicherweise Gewaltbereiten „Gefährderansprachen“ geführt worden – was genau ist darunter zu verstehen?

Die Gefährderansprache ist eine gesetzlich vorgesehene Maßnahme zur Deradikalisierung und dient zur Prävention durch Belehrung potenzieller Gefährder. Als Gefährder werden Personen bezeichnet, bei denen aufgrund ihres Verhaltens damit gerechnet werden kann, dass sie eine Gefahr für die öffentliche Sicherheit darstellen könnten. Solche Gefährder gibt es in allen Sparten des Extremismus. Auch in Zusammenhang mit befürchteter Gewalt bei

Demonstrationen gegen Corona-Maßnahmen haben wir Gefährderansprachen mit gewissen Personen geführt.

Besonders die PolizistInnen und seit einigen Wochen auch das Pflegepersonal sind Zielscheibe einiger radikaler Gruppierungen oder von aggressiven Einzelpersonen – wie geht die DSN dahingehend vor?

Ja, es gab Drohungen gegen die Polizei, gegen Gesundheits- bzw. Pflegepersonal, aber auch gegen Journalistinnen und Journalisten. Wir haben einerseits Sofortmaßnahmen gesetzt – wie etwa Überwachungsmaßnahmen mit uniformierten und zivilen Kräften. Wir haben Sicherheitsberatungen durchgeführt, informiert und sensibilisiert und uns in Videokonferenzen mit Sicherheitsverantwortlichen von Gesundheitseinrichtungen und Medienunternehmen zusammengesetzt. Dabei wurden auch Empfehlungen und Tipps übermittelt, wie sich Unternehmen und Bedienstete bestmöglich schützen können. Wie wichtig uns die Sicherheit dieser systemrelevanten Menschen ist, können Sie schon daran ablesen, dass der Innenminister und der Generaldirektor für die öffentliche Sicherheit persönlich bei diesen Gesprächen anwesend waren.

Wenn es konkrete Verdachtsfälle und Hinweise auf bestimmte Täter gibt, schreiten wir natürlich sofort ein. In der Regel werden dann im Auftrag der Justiz Maßnahmen wie Hausdurchsuchungen, Sicherstellungen und Festnahmen gesetzt.

Durch die Corona-Demos ist der islamistisch motivierte Terror, der durch den Terroranschlag in Wien am 2. November 2020 auch in Österreich schmerzlich sichtbar wurde, in der medialen Berichterstattung in den Hintergrund gerückt. Wie sieht es dahingehend aus? Gibt es erste Erfolge der DSN?

Der islamistische Extremismus und Terrorismus sind nach wie vor für ganz Europa eine große Sicherheitsbedrohung. Ein Terroranschlag kann nie zu 100 Prozent ausgeschlossen werden. Terror wird in Europa derzeit überwiegend nicht von Zellen gesteuert, sondern geht in erster Linie von radikalisierten Einzeltätern aus. Das macht es im Vorfeld schwierig, einen Terroranschlag zu erkennen und zu verhindern.

Aber wir haben mit der DSN eine moderne Sicherheitsbehörde aufgestellt, die den Erfordernissen

sehr gut gerecht wird. In der DSN wurde ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem eingeführt und die Vernetzung mit den Landespolizeidirektionen wurde intensiviert und verbessert. Damit erfüllen wir auch wesentliche Themen, die von der Untersuchungskommission nach dem Terroranschlag von Wien identifiziert wurden.

Durch die Trennung der Bereiche Staatsschutz und Nachrichtendienst können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Aufgaben besser widmen und müssen nicht auf beiden Gebieten arbeiten. Durch das Gemeinsame Informations- und Lagezentrum werden die Informationen gesichtet und zusammengeführt. Dieser Prozess ermöglicht eine schnellere Kommunikation. Ich bin überzeugt, dass das Modell der DSN auch für die Abwehr terroristischer Anschläge das richtige ist. Wir arbeiten auch hier konsequent weiter und passen Ablaufprozesse den Gegebenheiten an.

Erfolge stellen sich immer wieder ein. Diese können aber oft nicht nach außen kommuniziert werden, weil weiterführende Amtshandlungen im Inland oder von ausländischen Partnern damit in Zusammenhang stehen. ●

Infokasten:

Am 1. Dezember 2021 nahm der neue Verfassungsschutz seine Arbeit auf – die Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst (DSN) löste das BVT ab. Damit wird die Verfassungsschutzreform, die im Parlament beschlossen wurde, operativ umgesetzt.

Omar Hajjawi-Pirchner war bis 2012 Ermittlungsbeamter und leitender Beamter im Landespolizeikommando Niederösterreich. Bis 2017 war er Referatsleiter für grenz- und fremdenpolizeiliche Angelegenheiten im Stadtpolizeikommando Schwechat und stellvertretender Stadtpolizeikommandant. Ab August 2017 war er Leiter des Landeskriminalamts Niederösterreich.

Der DSN-Direktor wird von David Blum, der zuletzt für Integration im Bundeskanzleramt zuständig war, und von Michael Lohnegger, der unter anderem die Ermittlungen rund um den Terroranschlag in Wien geleitet hatte, unterstützt. Blum ist als stellvertretender Direktor für den Nachrichtendienst und Lohnegger als stellvertretender Direktor für staatspolizeiliche Aufgaben verantwortlich.

Hilfeleistung für Bundesbedienstete

Die Hilfeleistungen des Bundes sind von Amts wegen für alle Bundesbediensteten gleichermaßen zu erbringen, weil neben anderen Dienst- und Arbeitsunfällen vermehrt tätliche Übergriffe auf alle Gruppen von Bediensteten festzustellen sind.

In letzter Zeit häufen sich die tätlichen Angriffe auf KollegInnen, die in Ausübung ihrer dienstlichen Obliegenheiten die Interessen der Republik wahren. Insbesondere die Exekutive, die Justizwache und andere Bereiche, in denen die unmittelbare Ausübung von Befehls- und Zwangsgewalt zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit vorgesehen ist, sind von diesen Übergriffen betroffen. Leider kommen sie mittlerweile auch häufiger in der Verwaltung sowie im Gesundheits- und Schulbereich vor. Übergriffe dürfen nicht bagatellisiert werden. Gewalt- und Mobbingprävention müssen weiter vorangetrieben werden. Durch entsprechende strafrechtliche Regelungen ist klarzumachen, dass die Gesamtgesellschaft hinter jenen KollegInnen steht, die für unsere Sicherheit sorgen. Außerdem hat der Dienstgeber alle möglichen Schutzmaßnahmen zu treffen, um das Wohl der Bediensteten sicherzustellen. Die Ausweitung der Bestimmungen des Wachebe-

diensteten-Hilfeleistungsgesetzes (WHG) auf alle Bundesbediensteten wurde von der GÖD schon vor einiger Zeit gefordert und im Rahmen der 1. Dienstrechtsnovelle 2018 umgesetzt.

Seit 1. Juli 2018 hat der Bund als besondere Hilfeleistung die vorläufige Übernahme von Ansprüchen zu erbringen, wenn

1. eine Bundesbedienstete/ein Bundesbediensteter a. einen Dienstunfall oder b. einen Arbeitsunfall in unmittelbarer Ausübung ihrer oder seiner dienstlichen Pflichten erleidet und
2. dieser Dienst- oder Arbeitsunfall eine Körperverletzung oder eine Gesundheitsschädigung zur Folge hatte und
3. der/dem Bediensteten dadurch Heilungskosten erwachsen oder ihre oder seine Erwerbsfähigkeit voraussichtlich durch mindestens zehn Kalendertage gemindert ist.

Der Bund leistet als besondere Hilfeleistung einen Vorschuss (vorläufige Übernahme von Ansprüchen), wenn

1. sich die/der Bedienstete im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Arbeitsunfall an einem Strafverfahren beteiligt, das nach Prüfung des Bestandes der Ansprüche mit einer rechtskräftigen Entscheidung über Ersatzansprüche der/des



Bediensteten oder der Hinterbliebenen gegen den Täter abgeschlossen wird, oder

2. solche Ersatzansprüche der/des Bediensteten im Zivilrechtsweg nach Prüfung des Bestandes der Ansprüche rechtskräftig zugesprochen werden.

Ein Vorschuss ist höchstens bis zum 27-fachen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG (Referenzbetrag 2022: 2.816,87 Euro; 27-facher Referenzbetrag 2022: 76.055,49 Euro) für Heilungskosten, Schmerzensgeld sowie für jenes Einkommen, das der/dem Bediensteten wegen der erlittenen Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung entgangen ist oder künftig entgeht, zu leisten.

Das Schmerzensgeld und das Einkommen umfassen auch die jeweils bis zur rechtskräftigen Entscheidung über Ersatzansprüche anfallenden Zinsen.

Ist eine gerichtliche Entscheidung über die Ansprüche unzulässig, kann diese nicht erfolgen, weil etwa die Täterin/der Täter unbekannt oder flüchtig ist, oder ist diese ohne Prüfung des Bestandes der Ansprüche erfolgt, hat die Dienstbehörde nach Prüfung des Bestandes der Ansprüche die Heilungskosten sowie jenes Einkommen, das der/dem Bediensteten wegen der erlittenen Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung entgangen ist oder künftig entgeht, zu ersetzen. Die Zahlung von Schmerzensgeld ist nach Prüfung des Bestandes der Ansprüche höchstens bis zum fünffachen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG möglich (2022 14.084,35 Euro). Die Gesamtkosten dürfen jedoch den 27-fachen Referenzbetrag gemäß § 3 Abs. 4 GehG nicht überschreiten.

Die vorläufige Leistungspflicht des Bundes besteht nur insoweit, als die Ansprüche der/des Bediensteten nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung oder nach dem Bundesgesetz über die Gewährung von Hilfeleistungen an Opfer von Verbrechen gedeckt sind.

Die Ansprüche der/des Bediensteten gegen die Täterin oder den Täter gehen, soweit sie vom Bund bezahlt werden, durch Legalzession (= Übergang einer Forderung kraft Gesetzes) auf den Bund über.

Der Bund hat eine besondere Hilfeleistung auch an



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



Mag. Dr. Eckehard Quin: Der Autor ist Vorsitzender-Stellvertreter und Leiter des Bereichs Dienstrecht in der GÖD.

Hinterbliebene zu erbringen, wenn eine Bedienstete/ein Bediensteter einen Dienst- oder Arbeitsunfall erleidet und dieser Dienst- oder Arbeitsunfall den Tod der/des Bediensteten zur Folge hatte.

Hinterbliebene im Sinne der genannten Bestimmung sind die Ehegattin, der Ehegatte, die eingetragene Partnerin, der eingetragene Partner und Kinder, für die die/der Bedienstete zu sorgen hatte, wenn ihnen durch den Tod der/des Bediensteten der Unterhalt entgangen ist. Kommen mehrere Hinterbliebene der/des Bediensteten in Betracht, ist die einmalige Geldleistung zur ungeteilten Hand zu zahlen.

Der Bund erbringt eine einmalige Geldleistung an die Hinterbliebenen in der Höhe des 45-fachen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG (2022 126.759,15 Euro). Bevorschusste Bestattungskosten sind von der Höhe der einmaligen Geldleistung in Abzug zu bringen.

Der Bund hat die besondere Hilfeleistung an Bedienstete oder Hinterbliebene auch zu erbringen, wenn die/der Bedienstete einen Dienst- oder Arbeitsunfall im Zuge einer Ausbildung erleidet, der sie oder er sich im Hinblick auf die Notwendigkeit unterzieht, im Rahmen seines Dienstes Gefahr aufzusuchen oder im Gefahren-

bereich zu verbleiben.

Als besondere Hilfeleistung ist auch die Übernahme von Bestattungskosten durch den Bund vorgesehen, die von dritten Personen für die Errichtung eines einfachen und würdigen Grabmals getragen wurden.

Dritte Personen sind Personen, die für die Aufwendungen im Zuge einer Bestattung aufkommen und die keine Hinterbliebenen im oben genannten Sinn sind.

Der Bund hat die Bestattungskosten gegen Vorlage einer saldierten Rechnung bis zur Höhe des zweifachen Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 GehG (2022 5.633,74 Euro) zu erstatten.

Kommen mehrere dritte Personen in Betracht, ist die einmalige Geldleistung zur ungeteilten Hand zu zahlen.

Alle hier genannten und erbrachten Geldleistungen unterliegen nicht der Einkommensteuer. ●

Gefährdung und Belastung

Öffentlich Bedienstete und die parlamentarische Kontrolle

Die Einsetzung parlamentarischer Untersuchungsausschüsse (UA) wurde im Jahr 2015 als Minderheitsrecht eingeführt. Seitdem gab es fünf UA, die nach den neuen Bestimmungen durchgeführt wurden. Bei dieser Stärkung der Minderheitsrechte zur parlamentarischen Kontrolle sind viele Kolleginnen und Kollegen des Öffentlichen Dienstes massiv gefordert – und dies betrifft nicht nur die Bediensteten der Parlamentsdirektion, welche den UA unmittelbar servieren.

Beim jüngst am 9. Dezember 2021 eingesetzten UA¹ wurden neben der Wirtschaftskammer 25 Behörden aufgefordert, Akten zu liefern. Da die nachgeordneten Dienststellen des Bundes und der Länder mitbetroffen sind, richtet sich diese Aufforderung an (nahezu ausnahmslos) alle Behörden des Bundes und der Länder. Innerhalb von 6 Wochen hat die Vorlage zu erfolgen, Frist daher: 20. Jänner 2022.

Der Beweisbeschluss(antrag)² enthält genaue Bestimmungen, was alles an Akten und Unterlagen vorzulegen ist: Unter dem Begriff „Akten und Unterlagen“ versteht man demnach unter anderem „Handakten“, Berichte, Korrespondenzen aller Art inkl. E-Mails, Entwürfe und sonstige Aufzeichnungen einschließlich Deckblätter, Einsichtsbemerkungen, Tagebücher, Terminkalender, Antrags- und Verfügungsbögen, Weisungen, Erlässe, Aktenvermerke, Sprechzettel, Entscheidungen, schriftliche Bitten, Berichte, Protokolle von Besprechungen und Sitzungen aller Art, Gedächtnisprotokolle, Notizen, Inhalte elektronischer Aktenführung und dergleichen, unabhängig von Art und Ort der Aufbewahrung oder Speicherung“.



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

*Rückmeldungen bitte an:
otto.aiglsperger@
goed.at*

Weiter heißt es: „Im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes genügt es, dass solche Akten und Unterlagen abstrakt für die Untersuchung von Relevanz sein könnten.“

Rund um die Zeit des Jahreswechsels mussten also unzählige Unterlagen durchforstet, gesammelt und vorgelegt werden. Unsere Bediensteten hätten Erholung verdient – doch statt einiger ruhiger Weihnachtsfeiertage wurden teilweise Überstunden geleistet, um die Aktenlieferungen vorzubereiten!

Ein wichtiger Aspekt für den UA selbst ist aus gewerkschaftlicher Sicht der Schutz der (persönlichen) Daten öffentlich Bediensteter, da regelmäßig Protokolle und Unterlagen veröffentlicht werden. Dadurch können nicht nur personenbezogene Daten wie Krankheiten, Vereinsmitgliedschaften, Zugehörigkeit zu Religionsgemeinschaften und anderes mehr bekannt werden, welche niemanden zu interessieren haben. Im Einzelfall kann das auch gefährlich werden. Konkret wurde ein verdeckter Ermittler in einem UA befragt – und so landete das Vernehmungsprotokoll samt vollem Namen auf der Parlamentswebsite. Die Anwendung datenschutzrechtlicher Vorschriften (konkret der Datenschutz-Grundverordnung [DSGVO]) ist hier aus vollkommen unverständlichen Gründen nämlich unklar. Der Verwaltungsgerichtshof hat daher ein Vorabentscheidungsverfahren eingeleitet, um hier vom Europäischen Gerichtshof Klarheit zu bekommen.³

Öffentlich Bedienstete sind keine ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse. Zur besseren Administrierung von Ausschüssen und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte unserer Bediensteten brauchen wir rasch Lösungen! ●

¹ 4/US XXVII. GP - Plenum NR

² 1215 der Beilagen XXVII. GP - Ausschussbericht NR - Anlage 2

³ Beschluss VwGH vom 14. Dezember 2021, EU 2021/0009-1 (Ro 2021/04/0006)

Schnee? Sicher! Experten im Risikomanagement



Es ist ein eiskalter Jännertag mitten in den tief verschneiten Bergen von Obertauern. Dick eingepackt auf Skiern und bestens ausgerüstet hat sich an der Talstation der Grünwaldkopfbahn eine bunt zusammengewürfelte Gruppe versammelt. Ihr Ziel: Risikoanalyse. Diese hat am Berg eine ganz eigene Bedeutung: Es geht um das Abwägen von Wahrscheinlichkeiten und Konsequenzen eines Lawinenabganges. „Der Betreiber einer Straße, eines Weges oder einer Skipiste ist gesetzlich dazu verpflichtet, die Benützung möglichst gefahrenfrei zu ermöglichen. Damit das umsetzbar ist, gibt es die Lawinenwarnkommissionen, die sich die Situation im Gelände ansehen und die Gefahr einschätzen“, erklärt Gerald Valentin, Amtssachverständiger für Geologie und alpine Sicherheit der Landesregierung Salzburg und beratender Experte für Lawinenwarnkommissionen. Die meisten Mitglieder der Kommission arbeiten ehrenamtlich und unbezahlt. Sie geben Empfehlungen dahingehend ab, ob beispiels-

weise eine Straße gesperrt oder ein Haus evakuiert werden soll – und sind damit mitverantwortlich dafür, dass Unglücke erst gar nicht geschehen. Rund 90 solcher Kommissionen mit über 700 Mitgliedern gibt es alleine im Land Salzburg. Sie alle haben im Alltag einen Brotjob und setzen sich in ihrer Freizeit für die Sicherheit ihrer Mitmenschen ein. So wie beispielsweise Burkhard Lürzer, der zusätzlich zu seinem Hotelbetrieb ehrenamtlich als stellvertretender Leiter der Lawinenwarnkommission Obertauern tätig und an diesem Tag ebenfalls Teil des Teams ist. Nebenher ist er auch noch bei der Bergrettung und Freiwilligen Feuerwehr im Einsatz. „Ich mache das für meine Familie, für die Menschen in der Region, für meine Gemeinde“, erklärt er.

Bestmögliches Arbeitsumfeld für Landesbedienstete

Auch wenn sich die Lawinenwarnkommissionen zum Großteil aus Ehrenamtlichen zusammensetzen

Die Lawinenwarnkommissionen tragen in Österreichs Bergen die Sorge und Verantwortung für die Sicherheit auf Pisten, Straßen und im Siedlungsraum. Allein in Salzburg gibt es rund 90 dieser präventiv arbeitenden Kommissionen mit über 700 Mitgliedern – der Großteil davon ist ehrenamtlich tätig.

VON GINA CHRISTOF



Burkhard Lürzer, Stellvertretender Leiter der Lawinenwarnkommission Obertauern, untersucht die Schneeschnitten. Verschiedene Tests können Aufschluss über deren Beschaffenheit geben. Dazu werden die Härte der einzelnen Schichten, aber auch die Kornformen (Schneearten), ungefähren Korngrößen und der Temperaturverlauf in der Schneedecke untersucht. Mit einem Pinsel können die einzelnen Schichten freigelegt werden.

– die Lawinenwarnung ist Landessache. Den lokal arbeitenden Kommissionen steht überregional der Lawinenwarndienst als Gremium auf Landesebene vor. Auch die GÖD setzt sich in Salzburg aktiv für die Landesbediensteten in diesem Bereich ein. „Es ist uns vor allem wichtig, darauf aufmerksam zu machen und darüber zu informieren, welche Aufgaben in den Zuständigkeitsbereich des Öffentlichen Dienstes fallen – so eben auch die Lawinensicherung. Uns geht es, wie in allen anderen Bereichen auch, immer darum, zu schauen, was wir für unsere Bediensteten an Infrastruktur so weit positiv zur Verfügung stellen können, dass diese das bestmögliche Arbeitsumfeld haben“, erklärt Dr. Bernd Gollackner, Salzburger Landesbediensteter und Personalvertreter sowie Vorsitzender des Zentralausschusses der Personalvertretung der Bediensteten des Landes Salzburg. Auch Thomas Elsenhuber, Vorsitzender der Landesleitung Landesverwaltung im Amt der Salzburger Landesregierung, der Gewerk-

schaftssekktion im Salzburger Landesdienst, betont die Wichtigkeit der GÖD für die Landesbediensteten: „Wichtig ist uns gerade auch in einem Bereich, in dem es um den Schutz von Leib und Leben geht, dass das Personal dementsprechend ausgebildet ist, dass Ausbildungen ermöglicht werden, dass die Ausrüstung den neuesten Standards entspricht und auch vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt wird. Das Land Salzburg hat sich hier der Landesbediensteten sehr gut angenommen. Gerade in diesem



Gerald Valentin, Amtssachverständiger für Geologie und alpine Sicherheit der Landesregierung Salzburg, staatlich geprüfter Berg- und Skiführer.

sensiblen Bereich des Katastrophenschutzes ist es wichtig, dass die Menschen richtig mit Ressourcen und Material ausgestattet sind, sodass sie gut arbeiten können.“ Auch Gerald Valentin schätzt den Rückhalt, den es durch die Gewerkschaft gibt: „Ich persönlich finde es toll, über die Gewerkschaft eine Haftpflichtversicherung abschließen zu können. Bei meiner risikobehafteten Tätigkeit ist es beruhigend, wenn neben dem Rückhalt durch den Dienstgeber eine ergänzende Versicherung durch die Gewerkschaft gegeben ist.“

Sicherheit als oberste Priorität

Doch zurück auf den Berg. Mittlerweile haben alle die Gondel bestiegen und befinden sich auf 1.970 Metern Seehöhe. Nur kurz bleibt Zeit, um das atemberaubende Bergpanorama zu bestaunen – dann soll es schon durch den Tiefschnee ins freie Gelände gehen, um hier die aktuelle Lawinensituation zu bestimmen. Bevor es losgeht, schaltet jeder sein Lawinen-Verschütteten-Suchgerät – kurz LVS-Gerät – ein. „Das oberste Ziel ist natürlich immer die Unversehrtheit und Sicherheit der Kommissionsmitglieder. Bei ihrer Arbeit müssen sich diese Menschen ins alpine Gelände und damit in Gefahrenzonen begeben. Es nützt nichts, andere zu warnen, wenn man dabei selbst unter eine Lawine gerät. Entscheidend ist also immer der Eigenschutz“, erklärt Valentin. Dazu gehört auch die persönliche Schutzausrüstung, bestehend aus eben jenem LVS-Gerät, einer Lawinsonde und einer Schaufel. Bevor es nun ins freie Gelände geht, wird noch kontrolliert, ob alle Geräte auch ordnungsgemäß funktionieren: „Das LVS-Gerät sendet elektromagnetische Wellen aus. Sollte jemand unter eine Lawine kommen, schalten die Begleiter ihre Geräte von Senden auf Empfangen um und können so die Signale des Verschütteten orten“, so Valentin. Denn was im Falle des Falles zählt, ist der Faktor Zeit. Die Überlebenschance sinkt nach 20 Minuten rapide ab

– das Gerät hilft hier entscheidend, Verunglückte schnell zu orten.

Dass es aber gar nicht erst so weit kommt, dass jemand im gesicherten Gebiet von einer Lawine verschüttet wird – eben dafür sind die Lawinenwarnkommissionen zuständig. „Jedoch aufgepasst, im freien Gelände abseits des gesicherten Skiraumes gilt das Prinzip der Eigenverantwortung. Hier ist jeder für sich selbst verantwortlich“, erklärt Valentin. Gesagt, getan, geht es nun perfekt ausgestattet auf Skiern ab in den Tiefschnee – und rund 300 Meter hinein ins freie Gelände. Schräg oberhalb einer weiteren Lawinen-Präventionsvorrichtung, einer Lawinnenverbauung, startet dann die eigentliche Arbeit der Lawinenwarnkommission: die Untersuchung der Beschaffenheit der Schneedecke, aus der Rückschlüsse auf die aktuelle Lawinengefahr gezogen werden können.

Im Reibungsbereich der Interessen

„Lawinenwarnkommissionen bestehen immer aus mindestens drei Personen“, erklärt Valentin. Entscheidungen werden mehrheitlich, idealerweise einstimmig gefällt. Leicht haben es die ehrenamtlich tätigen Kommissionsmitglieder dabei aber nicht: wird nach sorgfältiger Abwägung aller Risiken die Empfehlung ausgegeben, eine Piste oder gar Landesstraße zu sperren, finden sich die Zuständigen schnell im Reibungsbereich verschiedener Interessen wieder. „Die Lawinenwarnkommissionen sehen sich immer wieder Druck ausgesetzt – beispielsweise von Seiten des Tourismus. Das ist mitunter sehr herausfordernd“, sagt Valentin. Speziell in der Hauptsaison, wenn Gäste an- und abreisen wollen, kann eine Straßensperre zu Unstimmigkeiten und heftigen Diskussionen führen. „Das heißt, die Mitglieder der Lawinenwarnkommissionen haben eine enorme Verantwortung und machen sich nicht immer Freunde, wenn sie beispielsweise an einem Samstag, an dem gerade Schichtwechsel ist, Straßen sperren lassen. Neben der enormen fachlichen Verantwortung können diese Prozesse somit auch ungemeine psychische Belastungen darstellen“, so Valentin. Hinzu komme noch, dass die Kommissionsmitglieder oft auch gegen eigene Interessen handeln müssen. Wie etwa ein Liftangestellter, der als Teil der Kommission die Sperre einer Piste empfehlen muss. Oder ein Hotelier, der sich ehrenamtlich dem präventiven Schutz vor Lawinenabgängen verschrieben hat und sich mit der Empfehlung



*Burkhard Lürzer, ehrenamtlich
als Stellvertretender Leiter
der Lawinenwarnkommission
Obertauern tätig.*

für eine Straßensperre gegen seine eigenen wirtschaftlichen Interessen stellt. Wenn nach starkem Schneefall wieder die Sonne vom Himmel lacht, sich die Lawinensituation aber nicht verändert hat, wird der Druck nach einer Aufhebung von Sperren oftmals noch größer. Ganz allein stehen die Lawinenwarnkommissionen bei ihren Entscheidungen aber nicht da – beratende Experten des Landes Salzburg, so wie Gerald Valentin einer ist, unterstützen diese und geben Rückendeckung. Zudem führen die Lawinenwarnkommissionen genaue Protokolle über alle Tätigkeiten. So kann im Falle eines Unglückes oder Vorfalls der Staatsanwaltschaft genau erläutert werden, wie es zu einer gewissen Entscheidung gekommen ist.

Stufenplan zur Risikoanalyse

Ob oder wann eine Straße gesperrt oder ein Wohnhaus evakuiert wird, folgt dann auch immer einem Stufenplan, erklärt Valentin: „Je nachdem, ob es



*Dr. Bernd Gollackner,
Vorsitzender des Zentral-
ausschusses der Personal-
vertretung der Bediensteten
des Landes Salzburg.*

sich um Siedlungsraum, eine Landesstraße oder einen Güterweg handelt, gibt es unterschiedliche Sicherheitsbedürfnisse. Wohnhäuser stehen dabei ganz oben auf der Liste und müssen de facto gefahrenfrei sein. Bei einem Güterweg kann beispielsweise ein höheres Risiko durch Naturgefahren akzeptiert werden.“

Speziell in Salzburg verfolge man bei Landesstraßen den sehr modernen Ansatz von Risikoanalysen. „Wir berechnen das Risiko von Naturgefahren. Im Ver-

Das LVS-Gerät (Foto oben rechts) gehört zur Grundausrüstung eines jeden Mitglieds der Kommission. Um die Schneedecke beurteilen zu können, wird ein bis auf den Boden reichendes Loch gegraben. Mit dem Finger (Foto unten rechts) werden verschiedene Schichten ertastet.





Beim sogenannten Stabilitätstest wird untersucht, wie gut die Verbindung der einzelnen Schichten untereinander ist. Dazu wird ein Block in der Größe von 30 mal 90 Zentimetern herausgeschnitten, von dem aus Rückschlüsse auf den gesamten Hang gezogen werden können.



gleich zu früher führt die alleinige Existenz einer Gefahr nicht automatisch zu einer Straßensperre oder Sicherungsmaßnahme. Erst bei einer Überschreitung des definierten, zulässigen Risikos werden bei uns Maßnahmen gesetzt“, sagt Valentin. Bei der Risikoanalyse gehe es um Wahrscheinlichkeiten: Wie groß ist die Wahrscheinlichkeit, dass genau in dem Moment, wenn ein Ereignis stattfindet (also im Winter eine Lawine abgeht), beispielsweise ein Auto vorbeifährt. Ausgehend von solchen Berechnungen können dann etwa Schutzverbauungen umgesetzt werden. Auch die Tätigkeit der Lawinenkommission findet in einer Risikoanalyse ihren Eingang.

Verschiedene Verfahren zur Risikoabschätzung

Wie die Lawinensituation überhaupt aussieht und zu beurteilen ist, wird mit verschiedenen Tests und Verfahren direkt am Berg erhoben. „Wenn wir im Gelände unterwegs sind, geht es darum, die Stabilität der Schneedecke zu untersuchen“, erklärt Thomas

Eckerstorfer, Stellvertretender Leiter der Wildbach- und Lawinenverbauung Lungau, der an diesem Tag in Obertauern ebenfalls Teil der Gruppe am Berg ist. Er steht ebenso wie Valentin den Lawinenwarnkommissionen als externer Experte zur Seite und ist als Ausbilder für Kommissionsmitglieder tätig. In einem Grundkurs, der sich über drei Tage erstreckt, lernen angehende Mitglieder in Theorie und Praxis die präventive Arbeit am Berg. Nach frühestens einem Jahr, in dem aktiv bei einer Lawinenwarnkommission mitgearbeitet und praktische Erfahrungen gesammelt wurden, muss ein Fortbildungskurs absolviert werden, der zur selbstständigen Arbeit ausbildet. Alle fünf Jahre wird das erworbene Wissen dann in Weiterbildungsseminaren aufgefrischt. Wichtig sei dabei das Tun, jeder in der Gruppe ist für alles zuständig. „Die Arbeit in den Lawinenwarnkommissionen ist immer pure Teamarbeit, es ist Erfahrungsaustausch und gemeinsame Reflexion. Man lernt nie aus, auch die Schneedecke ändert sich im



Thomas Elsenhuber, Vorsitzender der Landesleitung Landesverwaltung im Amt der Salzburger Landesregierung, der Gewerkschaftssektion im Salzburger Landesdienst.

Laufe eines Winters ja ständig“, erklärt Eckerstorfer. Genau diese Schneedecke gilt es nun am Berg zu ergründen und die brennende Frage zu beantworten, ob der Abgang einer Lawine wahrscheinlich ist. „Wenn wir uns die Schneedeckenstabilität ansehen, schauen wir zunächst einmal schon beim Gehen, wie die Schneebeschaffenheit ist oder ob es an der Oberfläche Einflüsse von Wind gibt. Wir registrieren unsere Umgebung also mit allen Sinnen und suchen sozusagen alle Puzzlesteine zusammen, mit denen wir dann ein fertiges Bild legen und damit die Lawinengefahr beurteilen können“, erläutert Gerald Valentin. Währenddessen haben seine Kollegen im tiefen Schnee bereits ihre Skier abgeschnallt und beginnen, mit einer Schaufel ein großes, bis zum Boden reichendes Loch zu graben. Dieses dient dazu, ein Schneeprofil zu erstellen – also die Beschaffenheit des Schnees und der einzelnen Schichten genau untersuchen zu können. „Entscheidend ist hier nicht, dass wir die Kornformen oder -größen der Schneekristalle bis ins Detail bestimmen können. Uns interessiert vor allem, ob in der Schneedecke Schwachschichten vorhanden sind und ob diese relevant für eine Lawinenauslösung sein können“, sagt Eckerstorfer.

Verschiedene Untersuchungsmethoden

Bei dieser ersten Untersuchung der Schichten im Schnee gibt es unterschiedliche Methoden, die Aufschluss über die Festigkeit der Schneedecke geben können. „Zunächst einmal kann man die Schichten optisch erkennen, man kann diese ertasten – also mit dem Finger von oben nach unten hineindrücken und sehen, wo man einen Unterschied spürt – oder die Schichten mit einem Pinsel freilegen“, erklärt Eckerstorfer weiter. Untersucht werden in diesem Schritt nicht nur die Härte der einzelnen Schichten, sondern auch die Kornformen (Schneearten), die ungefähren Korngrößen und der Temperaturverlauf in der Schneedecke. Aus all dem können die Experten schließlich Rückschlüsse auf die Lawi-

nenwahrscheinlichkeit ziehen. Entscheidend sei in einem zweiten Schritt dann aber der Stabilitätstest. Dieser zeigt, wie gut die Verbindung der Schichten untereinander tatsächlich ist. Es gibt verschiedene Möglichkeiten einen solchen Test durchzuführen. An diesem Tag in Obertauern entscheidet sich die Kommission dafür, einen Block in der Größe von 30 Mal 90 Zentimetern herauszuschneiden. „Dieser Block ist quasi der ganze Hang im kleinen Maßstab und soll Rückschlüsse auf größere Bereiche mit ähnlicher Ausrichtung und Neigung zulassen“, meint Valentin. Dafür schneiden die Experten mit Schaufeln und einer Schnur den Block aus dem Schnee, sodass dieser alleine für sich dasteht. Anschließend klopfen sie den Block mit einer Schaufel ab und setzen ihn so verschiedenen Belastungen aus. Je nachdem, wie sich dieser nun verhält, können Aussagen über die Stabilität und damit auch über die Gefahr eines Lawinenabganges getroffen werden. „Breitet sich beispielsweise ein Bruch schon bei geringer Belastung über die gesamten 90 Zentimeter des Blocks aus, deutet dies auf eine erhöhte Gefahr von sogenannten Schneebrettlawinen hin. Im Fall des Falles, wenn beispielsweise ein Skifahrer eine Lawine auslöst, wird sich also vermutlich eine größere Fläche an Schnee lösen“, erklärt Valentin. Eine glatte Bruchfläche steht dabei für eine großflächige Bruchausbreitung und somit für größere Lawinen. Fällt der Block hingegen in sich zusammen und finden die Experten keine Gleitflächen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Schneebrettlawine abgeht, sehr gering. „Das heißt, von diesem kleinen Block, den ich unterschiedlich starken Belastungen aussetze und dann schaue, wann der Schnee bricht, und vor allem auch, wie er bricht, kann ich dann auf den großen Hang Rückschlüsse ziehen“, meint Gerald Valentin.

An diesem Tag hält der Schneeblock allen Belastungsproben stand: „Der hält bombenfest, das heißt, wir haben heute stabile Verhältnisse und nur geringe Lawinengefahr“, beschreibt Valentin. Die Situation



Thomas Eckerstorfer, Stellvertretender Leiter der Wildbach- und Lawinenverbauung Lungau.

könne sich aber schnell verändern – je nachdem wie sich das Wetter verhält oder sich die Temperaturen entwickeln. Die Lawinenwarnkommissionen untersuchen die Schneedecke daher regelmäßig auf Veränderungen, vor allem dann, wenn das Wetter umschlägt. Selbst wenn es keine Veränderungen gibt, sollte die Schneedecke dennoch mindestens einmal pro Woche routinemäßig untersucht werden. Denn komplexe thermodynamische Prozesse tief im Inneren der Schneedecke sorgen für Umwandlungen der Schneekristalle und damit Veränderungen der Festigkeiten. Stellt die Lawinenwarnkommission eine erhöhte Lawinengefahr fest, gibt sie nun Empfehlungen wie das Sperren einer Straße oder das Durchführen von Lawinen-Sprengungen ab.

Tipps zum richtigen Verhalten am Berg

Die Ergebnisse der lokalen Lawinenwarnkommissionen werden schließlich immer an den Lawinenwarndienst des Landes Salzburg weitergeleitet, der täglich online den Lawinenlagebericht veröffentlicht. Jener Bericht also, der beispielsweise auch Tourengestern bei der Einschätzung der allgemeinen Lawinengefahr hilft. „All jene, die im freien Gelände unterwegs sind, sollten sich im Zuge der Planung auch mit dem Lawinenlagebericht auseinandersetzen“, rät Valentin, der als staatlich geprüfter Berg- und Skiführer auch im Tourenbereich höchste Kompetenz aufweist. Es gelte dabei, sich nicht nur die Warnstufe anzusehen, sondern auch den erläuternden Text durchzulesen, der viele weitere Rückschlüsse auf die aktuelle Situation zulässt. „Ein absolutes Muss ist das Mitführen der Lawinenausrüstung – also eines LVS-Geräts, einer Schaufel und einer Sonde. Außerdem würde ich jedem raten, sich nur mit Personen auf den Weg zu machen, auf deren Kompetenz man wirklich vertrauen kann“, so Valentin. Wichtig sei zudem, flexibel zu sein und sich den Gegebenheiten anzupassen – also nicht mit aller Gewalt an der für Sonntag geplanten Tour festzuhalten, obwohl das Wetter oder die Schneesituation mittlerweile nicht mehr mitspielen.

Problematisch sieht Valentin vor allem die vielen Posts auf Social-Media-Kanälen: „Gepostet wird, was gelingt. Denn wer gibt schon gerne einen Fehler zu und berichtet, was auf der Tour alles schief gegangen ist. Gab es zum Beispiel nur zwei schöne Schwünge im pulvrigen Schnee, werden sicherlich nur diese gepostet. Eine vielleicht brenzlige Lawinensituation wird sicher nicht erwähnt.“ Sein Rat



Philipp Kogler, Leiter des Lawinenwarndienstes des Landes Salzburg.

Die Lawinenlageberichte sind online abrufbar unter: www.lawine.salzburg.at

für Situationen, in denen es nicht ganz so rosig aussieht? – „Den Mut haben, abzubrechen und nicht auf den Gipfel weiterzugehen. Wenn man einmal in eine Lawine kommt, ist es zu spät, dann ist man im Grunde nur noch Passagier.“

Lawinenwarndienst als Serviceeinrichtung

Ebenjene Lawinenlageberichte, die Aufschluss über die aktuelle Lawinengefahr geben und die aufgrund der Arbeit der Lawinenwarnkommissionen erstellt werden, werden vom Lawinenwarndienst online veröffentlicht. „Der Lawinenwarndienst ist sozusagen eine Serviceeinrichtung des Landes Salzburg, mit dem die Grundlagen für die Arbeit der Kommissionen geschaffen werden – vor allem in fachlicher Hinsicht. Daneben stellen wir auch Berichte über die aktuelle Lage zur Verfügung, indem wir Daten von Wetterstationen und Geländebeobachtern sammeln“, erklärt Philipp Kogler, seit März 2021 Leiter des Lawinenwarndienstes des Landes Salzburg. Außerdem ist der Lawinenwarndienst unter anderem zuständig für fachliche und organisatorische Unterstützung für die örtlichen Lawinenwarnkommissionen, wirkt an Ausbildungskursen mit, stellt Kursunterlagen zur Verfügung oder organisiert auch Hubschrauber-Erkundungsflüge, wenn die Situation am Berg allein nicht beurteilbar ist. Die GÖD erfüllt auch für Kogler einen wichtigen Beitrag und Zweck: „Wichtig ist, dass man vor allem auch in Rechtsfragen einen Ansprechpartner hat, der einen unterstützen kann und der die Interessen vertritt.“

Auslöser für die Bildung des amtlichen Lawinenwarndienstes sowie damit einhergehend der Lawinenwarnkommissionen war in den 1960er-Jahren ein Busunglück von schwedischen Touristen. Damals war der Reisebus von einer riesigen Lawine mitgerissen worden – in eben jenem tief verschneiten Obertauern, wo damit der Geburtsort der Lawinenwarnkommissionen des Landes Salzburg liegt. ●

TOP
Spezialpreise
auf Anfrage

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



Aldiana Club Ampflwang

Urlaubsfreude für die ganze Familie inmitten des idyllischen Hausruckwaldes: bei jedem Wetter, zu jeder Zeit! Erholung, Entspannung oder Action, wird im Aldiana Club Ampflwang großgeschrieben.

Wörmansedt 1, 4843 Ampflwang
www.aldiana-ampflwang.at
Tel.: 0800/100388
reservation.austria@aldiana.com



17%
Rabatt

Erlebnis-Therme Amadé

Die Therme für die ganze Familie inmitten der Salzburger Sportwelt ist nur 45 Minuten von der Stadt Salzburg entfernt und verkehrsgünstig zur Tauern-Autobahn gelegen. Geöffnet an 365 Tagen im Jahr, von 9 bis 22 Uhr.

Thermenplatz 1, 5541 Altenmarkt
www.thermeamade.at
info@thermeamade.at

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!

Hinweis: Die Angebote werden an die aktuell geltenden COVID-19-Bestimmungen angepasst.
Ihr GÖD-Vorteilsteam



bis zu
€ 85
Ersparnis

Hotel-Restaurant Grimmingblick

Tolle Lage, familiäre Atmosphäre!
Langlaufpackage bis April 2022
7 Nächte um 771 Euro: Ersparnis 85 €
4 Nächte um 473 Euro: Ersparnis 65,90 €

8983 Bad Mitterndorf 279
www.hotelgrimmingblick.at
Tel.: 03623/2491
info@hotelgrimmingblick.at



10%
Ermäßigung
in den
Ticketshops

Esterházy Kulturdenkmäler

Schloss Esterházy, die Burg Forchtenstein und Schloss Lackenbach gehören zu den herausragenden Zeugnissen der Kunst-, Kultur- und Architekturgeschichte des Burgenlandes und sind Schauplätze wichtiger historischer Ereignisse.

www.esterhazy.at
Tel.: 02682/63004
ausstellung@esterhazy.at

Womenomics. Empowerment.

„Womenomics“ ist viel mehr als ein neuer Wirtschaftsbegriff, der die Frauen (women) und die Ökonomie (economics) in Verbindung bringt.

Es ist ein neuer globaler Trend in der Arbeitswelt, der nicht nur nach Revolution klingt, sondern das Ziel verfolgt, das Berufs- und Arbeitsleben so zu gestalten, dass es der Individualität jeder Frau gerecht wird. Der Schwerpunkt wird auf die Kraft und die Intelligenz der Frauen gelegt, die den Arbeitsalltag effizienter, flotter und vernetzter gestalten, dabei aber nichts an Lebensqualität verlieren möchten. Ausbildungs- und erfahrungsmäßig stehen Frauen ihren männlichen Kollegen um nichts nach. Mädchen sind in der Schule besser als Burschen, Universitäten verzeichnen mehr Absolventinnen als Absolventen. Aber hinsichtlich Führungspositionen schaffen es nach wie vor weniger Frauen, die gläserne Decke zu durchdringen, weil in einer männerdominierten Arbeitswelt die Fähigkeiten der Frauen bislang viel zu wenig beachtet und geschätzt werden.

Grenzen der Belastbarkeit

Hinzu kommt bei berufstätigen Müttern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Welche Frau kennt nicht die Problematik, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen: Im Job alles zu geben. Überstunden zu leisten und dabei Schuldgefühle gegenüber der Familie zu entwickeln. Doch auch die Belastbarkeit von Frauen in der Arbeitswelt hat ihre Grenzen. Der Trend geht in Richtung flexiblere Arbeit (Arbeitszeiten/Homeoffice). Diese Flexibilität bringen Frauen in die Arbeitswelt mit.

Gerade in besonders herausfordernden Zeiten dieser nun schon lang andauernden Pandemie ist die Effizienz, Flexibilität und Individualität unserer erwerbstätigen Frauen besonders gefordert. Die intuitive Gabe für das „familiäre und berufliche Change Management“ zeichnet viele unserer erwerbstätigen Frauen besonders aus.

Selbstermächtigung statt -optimierung

Womenomics in Ergänzung mit Empowerment lässt Frauen ihre eigenen Stärken

entdecken und kann so zu einem höheren Maß an Autonomie und Selbstbestimmung führen.

Eine Journalistin (Claudia Novak/„trend“) schrieb 2021 einen ausführlichen Artikel über das female Empowerment, das sehr schnell auch zu Druck führen kann.¹ Sie meint aber auch, es geht vor allem darum, Frauen zu stärken, sie zu unterstützen und ihnen dadurch „Power“ zu geben. Sie warnt aber auch vor dem Überschreiten gewisser physischer und psychischer Eigengrenzen, um so ein Burnout zu verhindern. Darüber hinaus meinte sie, echtes Empowerment funktioniert nicht über den Druck der Selbstoptimierung, sondern über die Bestärkung zur Selbstermächtigung, dies bedeutet auch Selbstfürsorge/Achtsamkeit als nachhaltiger Nährboden für Selbstbewusstsein und Souveränität, für Mut zu Authentizität statt Druck zur Perfektion.

Ich habe den Eindruck, dass mittlerweile viele Arbeit-/Dienstgeber langsam verstehen, dass vor allem Frauen in der Ökonomie und ökologischen/nachhaltigen Konsumgesellschaft besonders wichtig sind. Frauen treffen maßgebliche Kaufentscheidungen, Urlaubsentscheidungen, ethische und ökonomische Konsumententscheidungen z. B. auch im Privatbereich (welche Wohnung gemietet/gekauft wird und im Familienkonsumbereich etwa wo der nächste Urlaub hingehen soll).

Die weiblichen Kompetenzen und Sichtweisen führen meist zu mehr Diversität und ge- und erlebbarer gemeinsamer Emanzipation im positiven Sinne. Manchmal muss man leider Männer zur gelebten Partnerschaftlichkeit und Gleichbehandlung mit Beharrlichkeit hinweisen.

In diesem Sinne wünsche ich allen Frauen zum Internationalen Frauentag am 8. März 2022 schon heute viel Kraft zur gelebten Selbstbefähigung, Ermächtigung, Bevollmächtigung = Selbstbestimmung zur Selbstermächtigung = female Empowerment und Womenomics. ●



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

Wichtige Erkenntnisse der Kinderkostenanalyse

Die Kinderkostenanalyse 2021 bestätigt die Forderungen der GÖD-Bereiche Frauen und Familie nach Valorisierung aller Familienleistungen.

Im Dezember 2021 erschien die Kinderkostenanalyse 2021¹ bzw. der Endbericht zur Studie zum Thema „monetäre Familienleistungen für unterschiedliche Haushaltskonstellationen 2021“. Die letzte Kinderkostenstudie wurde 1964 erstellt, damit bringen diese aktuellen Daten wichtige Erkenntnisse. Laut dieser Studie brauchen Haushalte mit zwei Erwachsenen und einem Kind ein um 11 Prozent höheres Einkommen als ein Vergleichshaushalt ohne Kinder, um das gleiche Wohlstandsniveau zu erreichen. Bei zwei Kindern müsste das Einkommen um 23 Prozent, bei drei Kindern um 33 Prozent höher sein.

Ein Kind kostet einen Haushalt mit zwei Erwachsenen damit durchschnittlich in Österreich pro Monat im Schnitt 494 Euro, in einem Ein-Erwaschen-Haushalt sind es 900 Euro. Die staatlichen Familienleistungen decken diese Kosten nur zum Teil ab, besonders groß ist die Lücke bei AlleinerzieherInnen und bei Familien mit älteren bzw. mehreren Kindern.

Der Staat unterstützt Familien entweder durch direkte Zahlungen wie die nach dem Alter gestaffelte Familienbeihilfe, die 64 Prozent der gesamten Familienleistungen ausmacht und den Mehrkindzuschlag oder durch indirekte Geldleistungen über Steuererleichterungen wie den Familienbonus Plus. Ein Zwei-Erwaschen-Haushalt kann damit von den durchschnittlichen monatlichen Kinderkosten von 494 Euro nur zwei Drittel abdecken.

Seitens der Bundesregierung wurden bereits für 2022 folgende finanzielle Verbesserungen für Familien beschlossen:

Der Familienbonus Plus steigt ab Juli von 1.500 Euro auf 2.000 Euro. Zudem wird der Kindermehrbetrag für GeringverdienerInnen von 250 auf 450 Euro an-



Mag.^a Ursula Hafner:
Die Autorin ist GÖD-
Bereichsleiterin
Familie

gehoben und die Bezugsgruppe auf alle Erwerbstätigen mit Kindern ausgeweitet. Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und bei der Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld-Konto soll die Zuverdienstgrenze angehoben werden. Und zwar steigt diese ab 2022 von derzeit 7.300 Euro auf 7.600 Euro pro Jahr. Weiters hat der Bund im Zuge der anstehenden neuen 15a-Vereinbarung mit den Ländern mehr Geld für Kinderbetreuung zugesagt.

Die GÖD-Bereiche Frauen und Familie initiierten unter anderem wieder finan-

zielle Verbesserungen für unsere Familien und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dem am 18. GÖD-Bundeskongress beschlossenen Leit-antrag.

Die verantwortlichen Politikerinnen und Politiker sind jetzt aufgefordert, konkrete politische Maßnahmen aus der aktuellen Kinderkostenstudie abzuleiten, um die finanzielle Situation unserer Familien weiter zu verbessern. Um unsere GÖD Frauen-vorsitzende Monika Gabriel zu zitieren: „Wir werden uns auch bei diesem Thema weiterhin ‚beharrlich‘ für unsere Kolleginnen und Kollegen einsetzen!“ ●

¹ Die Kinderkostenanalyse 2021 wurde von der Statistik Austria im Auftrag des Sozialministeriums umgesetzt. Online abrufbar unter www.sozialministerium.at





Gewaltfreie Kommunikation am Arbeitsplatz

Für einen guten Umgang miteinander – persönliche Gespräche sind die Grundlage zwischenmenschlicher Beziehungen.

Wo viele unterschiedliche Menschen aufeinander treffen, wie es auch am Arbeitsplatz der Fall ist, findet Kommunikation statt. Dabei benutzen wir als Werkzeug die Sprache. Auch wenn viele Inhalte über E-Mail oder am Telefon ausgetauscht werden, sind dennoch persönliche Gespräche die Grundlage zwischenmenschlicher Beziehungen. Ulrike Bartholomäus, Coachin und Autorin, hält fest, dass die Sprachfähigkeit alleine jedoch kein Garant dafür ist, einen Dialog führen zu können. Zum Erfolg einer Sprachhandlung trägt neben der Absicht und Kompetenz des Sprechers auch die innere Haltung bei.¹

Grundhaltung als Voraussetzung

Sonja Radatz ist Expertin im Coaching von Führungskräften und illustriert das Konzept der inneren Haltung anhand folgender, hilfreicher Kriterien:

- Wille, die Probleme des Gegenübers zu verstehen und aktives Zuhören.
- Wertschätzung vermitteln, wie Dankbarkeit für den Austausch zu formulieren.
- Offenheit, Neues über die Situation zu lernen.
- Gleichrangigkeit, denn in einem Dialog auf Augenhöhe braucht es keinen Führungsanspruch.²

Trotz einer positiven Grundhaltung kann es dennoch zu Konflikten kommen. Laut Dr. Marshall B. Rosenberg ist dies kausal bedingt durch die individuelle Entwicklung von SprecherIn und EmpfängerIn. Beide Parteien haben aufgrund ihrer Lebenserfahrung, Sozialisation, Einstellung etc. unterschiedliche Vorstellungen und Bedürfnisse. Um herausfordernde Dialoge zu meistern, entwickelte Rosenberg das Konzept der „Gewaltfreien Kommunikation“ (GFK). Durch GFK können

ein wertschätzender Umgang sowie ein kreatives und bereicherndes Zusammenarbeiten entwickelt werden.³

Vier Schritte zur Gewaltfreien Kommunikation nach Rosenberg:

1. Beschreibung: Eine Handlung oder Unterlassung wird objektiv beschrieben, jede Bewertung oder Interpretation dabei vermieden.
2. Gefühl: Durch innere Reflexion wird herausgefunden, welches Gefühl bei einem selbst mit der beschriebenen Beobachtung verbunden ist. Dabei geht es nicht um Schuldsuche, sondern ob wir uns z. B. angespannt, missverstanden oder entmutigt fühlen.
3. Bedürfnis: Hinter jedem Gefühl steckt ein Bedürfnis. Brauche ich z. B. klare Anweisungen, Anerkennung oder Verlässlichkeit?
4. Bitte: Durch eine positive und klare Formulierung des eigenen Wunsches kann das Gegenüber lernen, was er oder sie dazu beitragen kann, die Situation zu verbessern. Beginnen wir einfach mit einem wertschätzenden „Würdest du bitte...“.³

Im beruflichen Alltag sind wir immer wieder verärgert oder frustriert. Gewaltfreie und wertschätzende Kommunikation braucht Übung und Zeit. Wir können damit jedoch selbst – und miteinander – die Verantwortung für ein positives Arbeitsklima übernehmen. ●



Marlene Wallner, MA,
Assistenz Bereich
Organisation und
Wirtschaft in der GÖD

¹ Ulrike Bartholomäus (2018). *Die Kunst, gute Gespräche zu führen: Kommunikation ist mehr als Sprache*. Wilhelm Goldmann Verlag, München.

² Sonja Radatz (2018). *Beratung ohne Ratschlag*. Literatur-VSM e.U., Wolkersdorf.

³ Marshall B. Rosenberg (2016). *Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens*. Junfermann Verlag.

#NoHateSpeech

Wie aus einem „Hassposting“¹ in den Sozialen Medien ein strafrechtlich relevanter Tatbestand wird.

Es vergeht kein Tag, an dem in den Sozialen Medien nicht beschimpft, gedroht oder diffamiert wird. Das erweckt oft den Eindruck, als würden Anfeindungen, gezielte Bloßstellungen und Falschinformationen stetig zunehmen. Dabei wissen viele nicht, dass es sich bei Hasspostings sogar um strafrechtlich relevante Tatbestände handeln kann. Etwa wenn es eine Aufforderung zu mit Strafe bedrohten Handlungen ist (§ 282 StGB) oder es sich etwa um Verhetzung (§ 283 StGB), Üble Nachrede (§ 111 StGB) oder Beleidigungen (§ 115 StGB) handelt.² Diverse Konflikte verlagern sich in die News-Feeds³ der Sozialen Medien und gehören für viele Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes bereits zum Alltag. Abseits körperlicher Übergriffe auf öffentlich Bedienstete haben verbale Angriffe inzwischen ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen. Das betrifft vor allem die Bereiche der Justiz- und Finanzverwaltung, Justizwache, Exekutive, Bezirkshauptmannschaften sowie den Gesundheits-, Pflege- und Schulbereich. Gewaltsame Übergriffe gegen öffentlich Bedienstete – sei es verbal oder körperlich – als Berufsrisiko abzutun ist absolut inakzeptabel und erfordern Maßnahmen.

Doch wie kann man dieser Entwicklung die Stirn bieten?

Dass auch das Internet kein rechtsfreier Raum ist und auch hier unser Rechtsstaat gilt, wurde durch das Gesetzespaket „Hass im Netz“⁴ bekräftigt. Es trat mit 1. Jänner 2021 in Kraft und verspricht einen



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

effektiveren Schutz vor Hasspostings im Internet, indem Ansprüche ausgeweitet wurden. So wurde es beispielsweise ermöglicht, dass Bezirksgerichte ohne vorangehende Verhandlung einen Unterlassungsauftrag erwirken können und damit die gerichtliche Löschung von Hasspostings mittels Mahnverfahrens rascher erfolgen kann. Auch die Ausforschung der beschuldigten Person durch die Behörden, sofern dies beim Landesgericht beantragt wird, wurde mit dem Gesetzespaket erleichtert und muss nicht mehr vom Opfer selbst vorgenommen werden. Außerdem wurde die psychosoziale und juristische Prozessbegleitung ausgeweitet. Auch das Kostenrisiko im Fall eines

Freispruches entfällt. Das Formblatt für die Klage und den Antrag auf Erlassung eines Unterlassungsauftrags ist auf justizonline.gv.at zu finden.⁴

Beratungsstellen aufsuchen und Hasspostings blockieren/melden

Laut Bundesministerium für Justiz bieten die eingerichteten Beratungsstellen von ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit) weitere Unterstützung an. Sie leisten Aufklärungsarbeit und betonen: Gegen Cybergewalt gibt es rechtliche Abhilfe, insbesondere im Straf-, Medien-, Zivil-, Urheber- und Verwaltungs(straf)recht! Die Meldfunktion von Hasspostings in den Sozialen Medien schafft ebenfalls Abhilfe. ZARA verzeichnete in ihrem dritten Beratungsjahr 2020 einen Anstieg von knapp einem Drittel.⁵ Das zeigt – das Problembewusstsein wächst. ●



¹ Der Begriff Hassposting umfasst die absichtliche Verwendung von Worten, Bildern oder Videos, um andere Menschen anzugreifen oder abzuwerten (oft auch „Hate Speech“ genannt).

² Hass im Netz, <https://justizonline.gv.at/jop/web/faq/kategorie/1>

³ Unter „News Feed“ versteht man die Auflistung aktueller Beiträge (darunter Fotos, Videos) von Seiten oder Profilen in den Sozialen Medien

⁴ Hass im Netz, www.bmj.gv.at/themen/gewalt-im-netz.html

⁵ ZARA: Starker Anstieg von Hass im Netz: wien.orf.at/stories/3068181/, veröffentlicht am 23.09.2020



Together we run!

Mit dem GÖD-VIP-Service sind GÖD-Mitglieder beim **39. Vienna City-Marathon** am **24. April 2022** wieder exklusiv im Vorteil. Und das sind die Bausteine, die aus diesem Tag der Mühen ein emotionales Lauf-erlebnis der Extraklasse werden lassen:

- **GÖD – hautnah:** GÖD-StarterInnen bekommen ein hochwertiges Laufshirt – so bist du im Training und am Marathontag perfekt ausgestattet und motiviert.
- **GÖD – startklar:** Beim Startbereich Nähe Alte Donau/UNO-City gibt es einen Aufwärbereich mit Umkleidemöglichkeiten sowie ein perfektes Sportlerfrühstück.
- **GÖD – zielstrebig:** Die GÖD-Fanmeile vor dem Parlament pusht bei motivierender Musik und heißen Rhythmen die LäuferInnen auf den letzten 300 Metern ins Ziel.
- **GÖD – relaxed:** Nach dem Lauf bietet unser GÖD-VIP-Zelt am Rathausplatz den besten Platz zur Regeneration – Speisen, Getränke und eine Massage warten auf alle LäuferInnen und Läufer.



Nur 3 Schritte zum GÖD-VIP-Service beim VCM

1. Auf vienna-marathon.com für den Bewerb anmelden.
2. Im Feld „Verein/Teamname“ „GÖD“ angeben.
3. Anmeldeformular für den GÖD-VIP-Service auf der GÖD-Website unter www.goed.at ausfüllen und volles Service am Wettkampftag genießen.

Gesucht: die schnellsten Schulen!

Die GÖD-Schultrophy findet nach einem Jahr Pause wieder statt – im Rahmen des VCM Kinderlaufs am **23. April 2022**.

Freude und Motivation am Sport zu vermitteln und die Gemeinschaft der Schulklasse zu stärken – diese wichtigen Ziele wollen wir, die GÖD, unterstützen! Heuer bieten wir wieder eine GÖD-Schultrophy im Rahmen des „VCM Kinderlaufs“ (2 km Länge) an. Teilnehmen können alle Schulen, die ein Laufteam mit mindestens 10 SchülerInnen im Alter zwischen 6 und 15 Jahren anmelden. Die Auswertung erfolgt in mehreren Altersklassen, wobei die Durchschnittszeit der jeweils 10 schnellsten LäuferInnen der Schule zählen. Für die drei besten Schulen in jeder Kategorie stiftet die GÖD „Bares“ für die Klassenkassen im Rahmen der großen Siegerehrung. Und weil Mitmachen wichtiger ist als Gewinnen, gibt es für alle TeilnehmerInnen sowie für die betreuenden LehrerInnen ein Goodiebag. Nähere Informationen online unter www.goed.at. Für die Anmeldung der SchülerInnen steht auf der Website des VCM unter www.vienna-marathon.at ein Online-Gruppenanmeldetool zur Verfügung. Anmeldeschluss ist der 15. April 2022.

Sei hautnah dabei!

Unter allen engagierten LehrerInnen, die mit ihrer Klasse an der GÖD-Schultrophy teilnehmen, verlosen wir 3x 2 Karten für den VIP-Bereich des VCM am Sonntag, den 24. April 2022.

Actioncamps für Kinder und Jugendliche

Von 24. bis 30. Juli 2022 veranstaltet die GÖD zum zweiten Mal in der Sportsarea Grimming die actionreiche Woche, diesmal in zwei Camps – eines für VolksschülerInnen und eines für SchülerInnen der Unterstufe. Die Aufteilung in Kleingruppen und die bestens ausgebildeten Sportjugendleiterinnen und -leiter der SPORTUNION garantieren eine individuelle Betreuung und eine spannende Gestaltung des Sport- und Abendprogramms, damit diese Ferienwoche unvergesslich wird!

Die Kosten betragen für Kinder von GÖD-Mitgliedern 350 Euro (für andere 550 Euro). In diesem Preis ist inkludiert: Vollpension, 24-Stunden-Betreuung von ausgebildeten Sportjugendleitern, Unterbringung in 3- bis 5-Bett-Zimmern, vielfältiges Sport-, Freizeit- und Abendprogramm und Materialien.

Beide Actioncamps finden von 24. bis 30. Juli 2022 in der Sportsarea Grimming statt

Actioncamp für Kinder

6- bis 10-jährige Kinder (Volksschule)

Jede Menge Sport, Spiel und Spaß mit Gleichaltrigen erwartet die TeilnehmerInnen im GÖD-Actioncamp für Kinder. Individuelle Betreuung und genug Zeit für jedes einzelne Kind haben dabei oberste Priorität. Auch Kinder, die noch nie ohne Eltern unterwegs waren, sind herzlich willkommen und werden eine unvergessliche Woche verbringen!

Actioncamp für Jugendliche

11- bis 14-jährige Jugendliche (Sekundarstufe 1)

Eine Woche ohne Eltern, dafür mit Gleichaltrigen und jeder Menge Sport und Action – das bietet das

GÖD-Actioncamp für Jugendliche. Vor Ort gibt es perfekte Bedingungen zum Sporteln und die BetreuerInnen sorgen mit trendigen Sportarten und cooler Abendgestaltung für die richtige Stimmung.



Bewegung erleben, Teamgeist stärken, Spaß haben – das bieten die GÖD-Actioncamps für Kinder und für Jugendliche für alle im Alter von 6 bis 14 Jahren.

Jetzt anmelden unter www.goed.at

- Bei Fragen zu VCM, GÖD-Schultrophy oder Actioncamp steht Jugendsekretärin Verena Strobl unter 01/53 454 297 oder per Mail an junge-goed@goed.at zur Verfügung!
- Bei Fragen zur Ferienaktion wenden Sie sich an Hermann Schmid unter 0664/101 95 11 oder per Mail an ferienaktion.velden@goed.at.
- **Hinweis:** Die zum Zeitpunkt der Veranstaltungen geltenden Corona-Maßnahmen sind einzuhalten.



Familien mit Kindern mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung dürfen sich auch heuer wieder auf die beliebten Urlaubswochen in Velden am Wörthersee freuen!

GÖD-Ferienaktion 2022

Aufgrund der hohen Resonanz an Begeisterung der Familien ist es dem GÖD-Bereich Soziale Betreuung ein großes Anliegen, auch in diesen erschwerten Zeiten Familien mit Kindern mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung im Jugend- und Familiengästehaus Cap Wörth einen erholsamen Aufenthalt zu ermöglichen. Unser Koordinator Hermann Schmid freut sich bereits auf die Familien. Die GÖD unterstützt die Ferienaktion wieder maßgeblich finanziell, um unseren Gewerkschaftsmitgliedern mit Kindern mit Behinderung einen preisgünstigen Urlaub zu ermöglichen!

Gewerkschaftstätigkeit ist

Wenn die gewerkschaftliche Tätigkeit zumindest einen wesentlichen Beweggrund bei einer Arbeitgeberkündigung darstellt, dann ist die Kündigung mit Erfolg bekämpfbar.

Im Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes (AngG) muss der Arbeitgeber die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nicht begründen. Der betroffene Arbeitnehmer bzw. die betroffene Arbeitnehmerin (AN) kann jedoch eine Kündigung mit Erfolg beim zuständigen Arbeitsgericht bekämpfen, wenn die Kündigung auf einem sogenannten „verpönten Motiv“ beruht. Diese im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)¹ vollständig aufgezählten Gründe stehen mit den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitslebens derartig im Widerspruch, dass sie als „verwerflich“ zu bezeichnen sind, womit die Wirksamkeit einer Kündigung beseitigt wird.²

Wesentlich ist natürlich, dass dem Arbeitgeber (AG) der Sachverhalt tatsächlich bekannt war oder dieser zumindest eine entsprechende Vermutung hatte.³ Einer dieser verpönten Kündigungsgründe ist der Beitritt oder die Mitgliedschaft zu Gewerkschaften oder die Tätigkeit in Gewerkschaften, wobei mit diesen „Tätigkeiten“ kein Arbeitsverhältnis zu einer der sieben Fachgewerkschaften bzw. zum ÖGB gemeint ist. Auch die Einberufung einer Betriebsversammlung in dem Fall, wo kein Betriebsrat besteht, stellt so ein verwerfliches Motiv dar,⁴ und zwar auch dann, wenn die Betriebsversammlung dann – aus welchen Gründen auch immer – nicht stattgefunden hat.⁵ Weitere Fälle der verpönten Motive sind unter

anderem die Bewerbung um die Mitgliedschaft als Betriebsrat oder die frühere Tätigkeit als Betriebsratsmandatar sowie die Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge bei einer Betriebsratswahl.

Wenn eine entsprechende Arbeitgeberkündigung ausgesprochen wird, kann der gekündigte AN (über gewerkschaftlichen Rechtsschutz) eine entsprechende Klage auf Rechtsunwirksamkeitserklärung der Kündigung einbringen und sich auf den Anfechtungsgrund des verwerflichen Motivs berufen.⁶ Dabei hat er dieses unzulässige Motiv nicht zu beweisen, sondern „lediglich“ glaubhaft zu machen. Eine solche Glaubhaftmachung besteht in der Regel darin, dass der entsprechende Sachverhalt so dargestellt wird, dass das Gericht von der Richtigkeit überzeugt wird.⁷ Der Sachverhalt muss sich jedenfalls vor dem Ausspruch der Kündigung ereignet haben. Weist der AG hingegen weitere, nicht unzulässige Gründe für die Kündigung nach, etwa pflichtwidriges Verhalten des AN, dann wird der AN mit dem Argument des unzulässigen Motivs bei Gericht wohl nicht erfolgreich sein. In einem aktuellen Fall hatte der OGH zu entscheiden, ob Grund für die Kündigung die Tätigkeit des AN in einer Gewerkschaft zu sehen war.⁸ Dem betroffenen AN wie auch anderen AN derselben Berufsgruppe wurde das Entgelt gekürzt, indem die Arbeitsab-



kein Kündigungsgrund

läufe effizienter organisiert wurden, womit weniger Überstunden anfielen. Daraufhin hat der Betroffene nach außen hin heftige Kritik an der Geschäftsführung geäußert. Für die Qualifizierung einer Handlung als „Tätigkeiten in Gewerkschaften“ ist es nicht erforderlich, dass die Handlungen im Rahmen der Gewerkschaftsorganisation erfolgen oder etwa in einer Betriebsversammlung beschlossen wird, dass ein bestimmter AN die kritisierte Arbeitssituation in einer Gewerkschaft bekannt macht. Auch die Verfolgung allgemeiner gewerkschaftlicher Ziele in Zusammenarbeit mit einer Gewerkschaft reicht aus, wobei nicht einmal die Mitgliedschaft zur Gewerkschaft erforderlich ist. Es muss sich jedenfalls um Tätigkeiten handeln, die nach außen hin als aktive gewerkschaftliche Tätigkeit erkennbar sind. In der Judikatur und Literatur werden auch jene Handlungen als „funktionell gewerkschaftliche Tätigkeit“ bezeichnet, wo zwar nicht einmal die Unterstützung der Gewerkschaft ausdrücklich in Anspruch genommen wird, jedoch gewerkschaftliche Ziele verfolgt werden, wozu vor allem der Einsatz für die Durchsetzung strittiger AN-Ansprüche und das Eintreten für die Verbesserung der Gehalts- und Arbeitsbedingungen im kollektiven Interesse zählen. Wesentlich ist hier, dass nicht nur das persönliche Interesse des betroffenen AN, sondern ein kollektiver Charakter der Interessenswahrnehmung erkennbar ist.⁹ Wenn der AN zwar nicht kollektiv, sondern nur für sich offenbar nicht unberechtigt, vom AG in Frage gestellte Ansprüche geltend macht, dann kann der Tatbestand eines weiteren, im ArbVG genannten verpönten Kündigungsmotives erfüllt sein.¹⁰ Im konkreten Fall hatte der AG Probleme bei der Zusammenarbeit mit dem gekündigten AN, wobei er erwarten musste, dass es bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen zu Schwierigkeiten kommen werde. Der AG ging hier auch nicht von einer Tätigkeit in einer Gewerkschaft aus. Der OGH stellte aufgrund des in der ersten Instanz durchgeführten Beweisverfahrens fest, dass nach außen hin „nur“ heftige Kritik des AN am AG geäußert wurde. Ein durchschnittlicher Arbeitgeber musste die Kritik des Klägers daher entgegen seiner Ansicht auch



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

nicht einem gewerkschaftlichen Verhalten zuordnen, so der OGH. Die Kritik des AN war somit nicht als „funktionell gewerkschaftliche Tätigkeit“ zu qualifizieren, weshalb kein verpöntes Motiv beim Ausspruch der Kündigung erkennbar war. Vor dem Ausspruch der Kündigung hatte der Kläger zwar Kontakt mit der zuständigen Gewerkschaft, wobei er auch seine Mitgliedschaft begründete. Darüber hat er jedoch den AG nicht informiert und konnte dieser das auch nicht wissen. Voraussetzung für eine mit Erfolg anfechtbare Kündigung wegen

eines verpönten Grundes ist, dass das Motiv – zum Beispiel die gewerkschaftlichen Tätigkeit – zumindest einen wesentlichen Beweggrund für den AG war, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die Kündigung erfolgte hier ganz offensichtlich nicht wegen dieser Umstände. Die vom Kläger eingebrachte Revision beim OGH hatte somit keinen Erfolg. Anders als bei Anwendung des AngG (z. B. in ausgliederten Bereichen) ist diese Frage nach dem Vorliegen eines „verpönten Motivs“ bei der Kündigung eines Vertragsbediensteten im Anwendungsbereich des VBG bzw. vergleichbarer Rechtsquellen nicht zu stellen. Nach dem VBG¹¹ können Vertragsbedienstete nach der Dauer des Dienstverhältnisses von zumindest einem Jahr nur unter Angabe eines oder mehrerer, im VGB beispielhaft aufgezählten Kündigungsgründe gekündigt werden, worin der deutliche Unterschied zum AngG erkennbar ist. Hier muss also der AG beim Ausspruch der Kündigung zumindest einen Grund angeben, weshalb sich die Aufzählung „verwerflicher Kündigungsgründe“ im Gesetz erübrigt. ●

¹ § 105 Abs 3 Z 1 lit a – j ArbVG.

² Gahleitner in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht 3, Band 3, § 105 ArbVG, RZ 68.

³ Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG-Kommentar, § 105 RZ 188.

⁴ § 45 Abs 2 ArbVG.

⁵ OGH 26.2.1998, 8 Ob 62/98w.

⁶ § 105 Abs 5 ArbVG.

⁷ Gahleitner aaO, RZ 177.

⁸ OGH 28.7.2021, 9 ObA 57/21d.

⁹ Strasser/Jabornegg/Resch, aaO, RZ 201.

¹⁰ § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG.

¹¹ § 32 VBG.

Zur Mitwirkung des Betriebsrates bei der Besetzung von freien Stellen

Mag. Martin Holzinger, Leitender Zentralsekretär der GÖD, hat in der Ausgabe 3/2021 die Mitwirkung der Personalvertretung nach dem PVG bei der Postenbesetzung dargestellt, dieser Beitrag beleuchtet etwas breiter, was in diesem Zusammenhang bei Bestehen eines Betriebsrates nach dem ArbVG gilt.

Umfassende Einbindung bei der Personalplanung

Der Betriebsrat ist zunächst bereits im Rahmen der generellen Personalplanung vom Betriebsinhaber einzubinden und rechtzeitig zu informieren. Da der Betriebsrat über vom Arbeitgeber erst geplante Maßnahmen keine Kenntnis haben kann, muss dieser den Betriebsrat von sich aus unaufgefordert unterrichten. Dies betrifft die voraussichtliche Entwicklung des Mitarbeiterstandes und alle Maßnahmen, die damit in Zusammenhang stehen, also nicht nur die Frage der Anzahl der Beschäftigten, sondern auch die Organisation der Beschäftigung, also welche Beschäftigungsformen (Voll- oder Teilzeit, überlassene Arbeitnehmer) geplant sind, sogar bis hin zur Übertragung von eigenen Aufgaben an Dritte, wenn sich das auf den Personalbedarf auswirkt. Auch über im Rahmen der Personalentwicklung geplante Maßnahmen, also über Aus- und Weiterbildungsangebote bzw. über innerbetriebliche Qualifizierungssysteme und auch über damit in Zusammenhang stehende, allfällige Beurteilungsvorgaben, ist der Betriebsrat aktiv zu informieren.

Rechtzeitigkeit der Information

Die vom Gesetz geforderte Rechtzeitigkeit der Information ist nur dann gegeben, wenn dem Betriebsrat noch Gelegenheit bleibt, auf die Information etwa durch ein Verlangen auf Beratung, die Erstellung von Vorschlägen und Forderungen oder mittels In-

formation der Kollegenschaft, zu reagieren. Er darf also keinesfalls vor vollendete Tatsachen gestellt werden.

Beteiligung bei der Personalauswahl

Wenn es um die konkrete Besetzung einer freien Stelle geht, ist der Betriebsrat bereits im Vorfeld unaufgefordert einzubinden. Da der Arbeitgeber den Betriebsrat in dem Zeitpunkt zu informieren hat, zu dem die Zahl der aufzunehmenden Arbeitnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, also noch bevor die konkrete Aufnahme bestimmter Personen ansteht, muss diese Information bei richtigem Verständnis jedenfalls vor einer allfälligen Ausschreibung der Stelle erfolgen, sodass der Betriebsrat Gelegenheit hat, auch an dieser Stelle auf die Personalplanung Einfluss zu nehmen, sei es durch abweichende Vorschläge hinsichtlich der Zahl und des geplanten Einsatzes der Arbeitnehmer, sei es durch Vorschläge zum Inhalt der Ausschreibung.

Beratung über einzelne Einstellungen

Will der Betriebsrat, was der Regelfall sein wird, auch weiter in den Prozess der Personalaufnahme eingebunden sein, muss er an dieser Stelle ausdrücklich eine besondere Information und/oder Beratung zu bestimmten Einstellungen verlangen, dann muss diese erfolgen, wenn in weiterer Folge eine bestimmte Person aufgenommen werden soll.

Damit der Betriebsrat dabei eine ausreichende Entscheidungsgrundlage erhält, ist ihm in diesem Zusammenhang die Einsicht in die entsprechenden Unterlagen, die im Rahmen der Bewerbung zu beurteilen waren, zu gewähren. Hier wird der Betriebsrat die Interessen einerseits der Belegschaft an der Vermeidung einer Fehlbesetzung zu wahren haben, zugleich gibt ihm das aber im Interesse des Bewerbers Gelegenheit, bereits an dieser Stelle dessen korrekte Eingliederung in den Betrieb zu beurteilen. Jedenfalls, also auch ohne besonderes Verlangen, ist der Betriebsrat dann letztlich von der erfolgten Einstellung unverzüglich zu informieren.

Beteiligung bei innerbetrieblichen Stellenbesetzungen

Keine Personalaufnahme im Sinne der oben dargestellten Bestimmung liegt vor, wenn eine offene Stelle innerbetrieblich nachbesetzt werden soll, weil dabei ja kein Mitarbeiter zusätzlich eingestellt wird. Auch hier ist der Betriebsrat aber über die Maßnahme zu informieren und muss von jeder (dauernden) Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz im Betrieb unverzüglich verständigt werden. Soweit mit einer Änderung keine Verschlechterungen verbunden sind, kommt dem Betriebsrat zwar keine Möglichkeit zu, diese zu verhindern (siehe dazu den Beitrag in der Ausgabe 7/2019), er kann aber eine Beratung verlangen. Gleiches gilt bei jeder (daher auch einer nicht dauernden!) Beförderung, also einer Anhebung der Verwendung, die mit einer Höherreihung oder einer



*Mag. Stefan Jöchl:
Der Autor ist Leiter
der Abteilung für Kol-
lektivvertrags- und
Arbeitsverfassungs-
recht in der GÖD*

höheren Entlohnung verbunden ist. Auch hier ist der Betriebsrat vor Setzung der Maßnahme zu informieren und auf Verlangen ist mit ihm darüber zu beraten. Wieder wird der Betriebsrat dabei die Interessen der Belegschaft an einer optimalen Besetzung, aber auch im Hinblick auf die in Frage kommenden Beschäftigten im Rahmen der Gleichbehandlung zu beachten haben. Selbstverständlich ist der Betriebsrat verpflichtet, dabei strikt sachlich vorzugehen und wäre es unzulässig, aus sachfremden Motiven eine Beförderung in Zweifel zu ziehen.

Anders als im PVG, das ja durch die Anrufung der Aufsichtsbehörde jedem von einer Entscheidung der Personalvertretung betroffenen Dienstnehmer die Möglichkeit gibt, die Gesetzmäßigkeit ihres Handelns (ihrer Beschlüsse) überprüfen zu lassen, unterliegt der Betriebsrat keiner derartigen Kontrolle.

Rechtsbehelfe bei mangelnder Einbindung

Einerseits kann der Betriebsrat die Informationsverpflichtungen vor allem bei der Einbindung in die Personalplanung und bei Versetzungen und Beförderungen mit Klage beim Arbeitsgericht durchsetzen, darüber hinaus ist das Unterlassen der rechtzeitigen Information im Rahmen der Einstellung von Arbeitnehmern (und ebenso der Aufnahme der Beschäftigung bei Arbeitskräfteüberlassung!) sowie bei Beförderungen mit einer Verwaltungsstrafe für den Verantwortlichen bedroht, wobei die Übertretung nur über Anzeige des Betriebsrates zu verfolgen ist (Privatanklagedelikt). ●





ALPENHOTEL MOARALM

GÖD HOTEL

Wintersaison endet am 30. April 2022

Top-Angebote in angesagten Skigebieten

GENIESSEN SIE IHREN AKTIVURLAUB

Unsere Website finden Sie auf: 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



1. Bezahlung: Erfolgt per Online-Überweisung oder Kreditkartenzahlung. In unserem Alpenhotel Moaralm und in unserem Wellnesshotel Sportalm ist auch eine Bezahlung vor Ort mittels Bankomatkarte, Kreditkarte oder in bar möglich. Im Appartementhaus Kirchberg ist nur Barzahlung möglich.

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 Tagen 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 haben. In diesem Fall behalten die GÖD-Hotels den Anspruch auf den vollen Reisepreis.

Die Moaralm bietet ihren Gästen alles, was sie von einer 4-Sterne-Kategorie erwarten können: familiäre Atmosphäre, liebevoll eingerichtete und mit moderner Technik versehene Zimmer, eine Tiefgarage und eine Wohlfühloase mit Sauna und Dampfbad. Sie können den Tag auch gerne im Barbereich mit einem Après-Ski-Getränk ausklingen lassen. Unser umfangreiches

Frühstücksbuffet sowie das abwechslungsreiche Abendessen bieten Ihnen sowohl lokale als auch internationale Leckereien. Für eine stressfreie An- und Abreise steht den Gästen kostenfrei die hauseigene Tiefgarage zur Verfügung.

Plattenkarstraße 1 ★★★★★

5562 Obertauern

Tel.: 06456/72 16, Fax: DW 44

moaralm@goed-hotels.at

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE

Halbpension, Tagespreis p. P.
inkl. Benutzung der Tiefgarage (€)

Winter

Erwachsene	88,- bis 96,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) von 10 bis 14 Jahren	65,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) bis 10 Jahre	54,-
Kleinkinder bis 6 Jahre (Nächtigung, ohne Essen)	31,-
Einzelzimmerzuschlag	8,-

in der schönen Bergwelt



APPARTEMENTHAUS KIRCHBERG

GÖD HOTEL

Wintersaison endet am 18. April 2022

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE

Tagespreis je nach Appartementgröße
inklusive Parkplatz (€)

Winter

Erwachsene	44,- bis 48,-
Kinder bis 14 Jahre	36,- bis 40,-
Kleinkinder bis 6 Jahre	32,- bis 34,-
Einzelzimmerzuschlag (Wochenpauschale)	35,-
Endreinigung (Wochenpauschale)	40,- bis 55,-

Das Haus mit Selbstversorger-Appartements für bis zu sechs Personen inklusive Kleinküche liegt inmitten eines Winterparadieses und bietet viele Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Genießen Sie die Natur bei gemütlichen Schneespaziergängen und Skifahrten auf unseren zahlreichen Pisten und entspannen Sie sich anschließend in unserem Wellnessbereich: Wir bieten unseren Gästen Sauna,

Dampfbad, Infrarotkabine und Solarium an. Oder Sie fordern Ihre Familie bei Tischfußball, Tischtennis oder Dart heraus. In unserem Spielzimmer steht Ihnen auch eine Reihe von Gesellschaftsspielen zur Verfügung – einem lustigen Abend steht nichts im Wege.

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



HOTEL SPORTALM

GÖD HOTEL

Wintersaison endet am 18. April 2022

Die Sportalm verfügt über modernst ausgestattete Zimmer. Der Wellnessbereich hat von Sauna über Dampfbad, Infrarotkabine und Whirlpool bis zum Solarium alles zu bieten, was das Herz begehrt. Optional werden auch Massagen angeboten. Kulinarisch versorgt werden unsere Gäste durch eine qualitativ hochwertige Küche. Zu Ihrer sportlichen Ertüchtigung stehen Ihnen einige Trainingsgeräte im Fitnessbereich kostenlos zur Verfügung.

Ihren Urlaubstag können Sie entspannt mit einem Drink in unserem Barbereich perfekt ausklingen lassen.

EINE KARTE – 60 VORTEILE
Die Hochkönig Card ist bei Ihrer Buchung der Sportalm inkludiert. Genießen Sie Vergünstigungen und spezielle Angebote.

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

PREISE FÜR MITGLIEDER & ANGEHÖRIGE

Halbpension, Tagespreis p. P. (€)

Winter

Erwachsene	88,- bis 92,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) von 10 bis 14 J.	65,-
Kinder (im Zimmer der Eltern) bis 10 Jahre	54,-
Kinder bis 6 Jahre (Nächtigung, ohne Essen)	31,-
Einzelzimmerzuschlag	8,-

Rückblick der BV 22 auf das Jahr 2021

Die Corona-Pandemie hatte uns organisatorisch mit den Lockdowns voll im Griff. Was an einem Tag gültig war, hat am nächsten Tag schon nicht mehr gegolten. Ein ehemaliger Minister hat dafür einen neuen Begriff erfunden: „situationselastisch“. So konnte man die geplanten Veranstaltungen beschreiben.

Am 4. Mai musste die Bundesvertretung Pensionisten in der GÖD ihren **ordentlichen Bundestag** als Online-Konferenz abhalten. Die Wahlen wurden als Briefwahl durchgeführt. Wahlberechtigt waren österreichweit 126 Delegierte. Zur Wahl standen das Präsidium der Bundesvertretung, die Mitglieder der Bundesleitung sowie die Mitglieder der erweiterten Bundesleitung und deren Ersatzmitglieder.

Das Präsidium besteht ab jetzt aus den folgenden Personen:

Bundesvorsitzender: Johann Büchinger

Stellvertreter: Kurt Kumhofer

Stellvertreterin: Edith Osterbauer

In der anschließenden konstituierenden Sitzung wurde Edith Osterbauer zur Finanzreferentin und Karlheinz Fiedler BEd zum Schriftführer gewählt. Josef Strassner, der aus persönlichen Gründen aus dem Arbeitsausschuss ausgeschieden ist, hat zugesagt, dass er als Webmaster unsere Homepage weiter betreuen und auch als Fotograf zur Verfügung stehen wird.

Am 27. Mai fand die **Sitzung der neu gewählten Mitglieder der Bundesleitung** in Präsenz statt. Änderungen im Arbeitsausschuss der Bundesleitung gab es folgende: Ingrid Chreiska wurde Referentin für Öffentlichkeitsarbeit (Zeitung) und Medien; Renate Kordik Referentin für Protokoll, Büro und Schriftführer-Stellvertreterin; Dr. Helmut Moser (Wissenschaft & Bildung) Referent für juristische Beratung.

Am 8. Juni hat die **1. Sitzung des Arbeitsausschusses** stattgefunden und somit auch die Arbeit aufgenommen. Die Sitzung der Bundesleitung am 29. Juni musste wieder als Videokonferenz abgehalten werden.



Endlich wieder zwei Präsenzveranstaltungen

Vom 6. bis 7. Oktober ist die Bundesvertretung der Pensionisten in der GÖD zu intensiven gewerkschaftlichen Beratungen zusammengetreten. Am 8. Oktober wurde an die Gründung der Sektion Pensionisten im Rahmen einer Jubiläumsfeier erinnert.

75 Jahre Bundesvertretung der PensionistInnen in der GÖD

Bundesvorsitzender Johann Büchinger konnte als Ehrengäste unter anderen die beiden Präsidenten des Österreichischen Seniorenrates, Dr. Peter Kostelka und Landtagsabgeordnete Ingrid Korosec, sowie den GÖD-Vorsitzenden Norbert Schnedl und GÖD-Vorsitzender-Stellvertreter Hannes Gruber begrüßen. Dr. Otto Benesch wurde verabschiedet und für seine Verdienste in der Bundesvertretung mit dem Goldenen Ehrenzeichen der GÖD ausgezeichnet. Die Bundesleitung dankte ihm mit der Ernennung zum Ehrenvorsitzenden. Das langverdienste Mitglied Hofrat Ing. Otto Vanura wurde anlässlich seines 90. Geburtstags geehrt. Die Festveranstaltung wurde musikalisch untermauert von der Saxolady Daniela Krammer und Oliver



Ingrid Chreiska: Die Autorin ist Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und Medien

Krammer am Schlagzeug. Walter Riegler, ehemaliger Vorsitzender der Gewerkschaft der Pflichtschullehrer, stellte sich als Fotograf zur Verfügung.

Die Abhaltung des **18. GÖD Bundeskongresses** am 16. November im Austria Center musste virtuell und digital abgehalten werden. Die Wahlen wurden vorgezogen (11., 12. und 15. November) und in den Landesvorständen sowie in der GÖD-Zentrale für den Wiener Bereich durchgeführt.

Leider musste auch die letzte **Bundesleitzungs-Sitzung** am 7. Dezember im Jahr

2021 als Videokonferenz stattfinden. Die Umstellung von Präsenzsitzungen auf Online-Tagungen war für uns zwar sehr herausfordernd, aber mit vereinten Kräften haben wir es geschafft. Die PensPower Bildungsinitiative und die PensPower Reisen mussten viele Termine sehr zum Leidwesen der angemeldeten Personen absagen.

Es gab aber auch Positives

Auf Veranlassung des neuen Vorsitzenden Johann Büchinger wurden die Mitglieder des Arbeitsausschusses Wien mit neuen Laptops ausgestattet und sind somit technisch up to date. ●

FOTOS: WALTER RIEGLER, BV 22



Foto li. oben: GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl (li.) und GÖD-Vors.-Stv. Hannes Gruber (2. v. re.) sowie BV22-Vorsitzender Johann Büchinger (re.) ehrten Hofrat Ing. Otto Vanura anlässlich dessen 90. Geburtstags.

Fotos re. oben: Dr. Peter Kostelka und Ingrid Korosec stellten sich als Ehrengäste ein.

Foto li.: Durften bei dem Festakt nicht fehlen: BV22-Ehrenvorsitzender Dr. Otto Benesch und GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl.



Mit QR-Code direkt auf die Homepage

Den durch die Pandemie verringerten Kontakt zu unseren Kolleginnen und Kollegen in den Bundesländern wollen wir intensivieren. Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig Handy und Computer sind, wenn vieles nur über Smartphone oder mit dem Computer organisiert werden kann und Freunde oder Bekannte nicht persönlich getroffen werden können. Daher wollen wir verstärkt EDV- und Handy-Kurse anbieten, um damit in Zukunft die Kommunikation mit unseren Mitgliedern und Funktionären weiter ausbauen und steigern zu können.



*Johann Büchinger:
Der Autor ist Vorsitzender der Bundesvertretung PensionistInnen in der ÖÖD*

Funktionärinnen und Funktionäre der Bundesleitung und der Landesleitungen schnell und einfach finden wie auch über Links die Homepages der Landesleitungen aufrufen.

Die Homepage der Bundesleitung ist am Smartphone mit diesem QR-Code zu öffnen!

Das sind nur einige Punkte, mit denen wir uns in Zukunft verstärkt beschäftigen werden. Es warten eine Menge neue Aufgaben auf uns, die wir für Sie gerne erfüllen.

Ich hoffe, dass das heurige Jahr 2022, infolge ausreichenden Impfschutzes der Bevölkerung, besser wird und wir wieder mit vollem Elan an unsere Arbeit gehen können. Außer unseren normalen Aktivitäten sollen Gesundheit und Gesundheitsförderung für die Kolleginnen und Kollegen Schwerpunkte sein. In diesem Sinne schauen Sie auf sich und Ihre Gesundheit, denn Sie sind die wichtigste Person in Ihrem Leben. ●

Homepages auf Bundes- und Landesebene

Für alle unsere Mitglieder – aber auch als Schaufenster auf unsere Arbeit – haben wir im Internet unsere Homepage: <https://goed.penspower.at> eingerichtet. Zu finden sind dort aktuelle Informationen (Service & Broschüren, Kursangebote, Führungen, Reisen, unser Team, Archiv und vieles mehr). Im Abschnitt „PensPower-Teams“ können Sie sowohl die





Vollversammlung des Österreichischen Seniorenrates

Am 19. Oktober 2021 wurde in den Räumen des Parlaments in der Wiener Hofburg die **12. ordentliche Vollversammlung des Österreichischen Seniorenrates**, des gesetzlich anerkannten Sozialpartners der rund 2,4 Millionen Seniorinnen und Senioren, abgehalten. Die Vollversammlung fand vor 109 Delegierten statt und war mit hoher politischer Prominenz besetzt. Allen voran durch Bundespräsident Univ.-Prof. Dr. Alexander Van der Bellen, der besonders die Arbeit der Seniorenorganisationen im Dienst der älteren Generation würdigte und dies als eine „Brücke zur Tradition“ bezeichnete. Bereits zu Beginn hat der Präsident des Nationalrates Mag. Wolfgang Sobotka bei seinen Begrüßungsworten die Wichtigkeit der Aufgaben des Seniorenrates für die Seniorinnen und Senioren und die Leistungen der Seniorinnen und Senioren für die Gesellschaft im Allgemeinen gewürdigt.

Der für die Seniorinnen und Senioren zuständige Sozialminister Dr. Wolfgang Mückstein hat die Pensionistinnen und Pensionisten für ihren großen Beitrag in der nun mehr als eineinhalb Jahre dauernden Pandemie gelobt. Besonders die große Impfbereitschaft. Mehr als 80 % sind geimpft, was wesentlich dazu beitrug, dass Österreich besser als manche anderen Staaten in Europa und weltweit



*RegR Kurt Kumhofer:
Der Autor ist Vorsitzender-Stellvertreter der BV 22 in der GÖD und Mitglied des Österreichischen Seniorenrates*

durch diese schwere Zeit gekommen ist. Am Nachmittag fanden die Wahlen statt. Die Präsidenten Ingrid Korosec und Dr. Peter Kostelka sowie die weiteren Mitglieder und der gesamte Bundesvorstand wurden einstimmig gewählt. Für die ÖGB-PensionistInnen wurden Werner Thum als Vizepräsident und als Ersatz Johann Palkovich gewählt. Von den FCG-PensionistInnen gehören Kurt Kumhofer (Ersatz Christine Boller), vom ÖSB delegiert, und Johann Büchinger (Ersatz Christine Boller) sowie Johann Perkhofner für die Kontrolle, alle von den ÖGB-Pensionisten delegiert, dem neugewählten Seniorenrat an. Einen sehr ausführlichen Bericht zur Tagung

kann der Parlamentskorrespondenz Nr.1145 vom 19.10.2021 entnommen werden.

„Es ist nicht leicht, Pensionist bzw. Pensionistin zu sein.“ Dennoch dürfen wir in Österreich stolz sein, dass wir eine Einrichtung wie den Österreichischen Seniorenrat haben, der als gesetzlich anerkannter Sozialpartner der Bundesregierung gegenübersteht. Im Vergleich mit vielen Staaten in Europa haben wir – bei allen Vorbehalten – eine gute wirtschaftliche Situation und gesellschaftliche Anerkennung für die Seniorinnen und Senioren. Das zu erhalten und auszubauen ist die Summe der Forderungen des Seniorenrates im Leitantrag. ●



Stationäre Gesundheitsförderung bei Long COVID

Das BVAEB-Gesundheitszentrum Resilienzpark Sitzenberg ermöglicht Aufenthalte für Long-COVID-Betroffene.

Rund 15 Prozent der an COVID-19 erkrankten Menschen haben in Folge ihrer Krankheit mit einem Long-COVID-Syndrom zu kämpfen. Dieses Syndrom kann auch bei leichten Verläufen der ursprünglichen COVID-19-Erkrankung auftreten und ist unabhängig von bereits vorher bestehenden Erkrankungen.

Die Beschwerden sind vielfältig: Sie reichen von chronischer Müdigkeit und Kraftlosigkeit über Leistungs- und Aktivitätseinschränkungen sowie Kopfschmerzen, Riech- und Schmeckstörungen bis zu depressiven Verstimmungen.

Im BVAEB-Gesundheitszentrum Resilienzpark Sitzenberg kann vielen dieser Funktionseinschränkungen entgegengewirkt werden. Dabei steht die individuell erkrankte Person und nicht die Krankheit im Mittelpunkt. Gezielte Maßnahmen zur Förderung eines gesunden Lebensstils sind ein fix etablierter Bestandteil des Programms im Gesundheitszentrum Sitzenberg – und auch das Mittel der Wahl bei LongCOVID. Dazu gehören körperliches Training, Achtsamkeit in der Ernährung, Entspannungstechniken und die Erschließung sozialer, kultureller und kreativer Gesundheitsressourcen.

Im Gesundheitszentrum Sitzenberg betreut werden betroffene Versicherte im erwerbsfähigen Alter, frühestens vier Monate nach einer bestätigten COVID-19-Infektion.

So kommen Sie zu Ihrem Aufenthalt:

Füllen Sie gemeinsam mit Ihrer Hausärztin/Ihrem Hausarzt einen Kurantrag aus und senden Sie diesen unterschrieben an die BVAEB. Nach Bewilligung des Antrages erhalten Sie ein Schreiben mit allen Informationen. Bei schweren Beeinträchtigungen durch Long COVID bieten die BVAEB-Einrichtungen je nach Indikation bzw. Schwerpunkt entsprechende Aufenthalte für Versicherte aller Kassen an. ●

Neue Werte 2022

Rezeptgebühr:

Höhe der Rezeptgebühr	€	6,65
-----------------------	---	------

Grenzbeträge für die Befreiung der Rezeptgebühr (Nettoeinkünfte)

Alleinstehende	€	1.030,49
Ehepaare/Lebensgefährten	€	1.625,71
Alleinstehende (überdurchschnittliche Ausgaben bei Krankheit/Gebrechen)	€	1.185,06
Ehepaare/Lebensgefährten (überdurchschnittliche Ausgaben bei Krankheit/Gebrechen)	€	1.869,57
Erhöhung je anspruchsberechtigtem Kind	€	159,00

Heilbehelfe und Hilfsmittel:

Kostenanteil bei Heilbehelfen und Hilfsmitteln mindestens	€	37,80
Kostenanteil bei Brillen und Kontaktlinsen	€	113,40
Kostenanteil bei Brillen und Kontaktlinsen für mitversicherte Jugendliche	€	37,80

Einkommensgrenzen und Beitragsgrundlagen:

Geringfügigkeitsgrenze monatlich	€	485,85
Höchstbeitragsgrundlage monatlich	€	5.670,00
Höchstbeitragsgrundlage jährlich für Sonderzahlungen	€	11.340,00

Zuzahlung bei Kur- und Rehabilitationsaufenthalten:

Keine Zuzahlung bis zu einem Bruttoeinkommen von € 1.030,49	–
Monatliches Bruttoeinkommen von € 1.030,50 bis € 1.611,87 (Zuzahlung pro Tag)	€ 9,09
Monatliches Bruttoeinkommen von € 1.611,88 bis € 2.193,26 (Zuzahlung pro Tag)	€ 15,58
Monatliches Bruttoeinkommen über € 2.193,26 (Zuzahlung pro Tag)	€ 22,08
Erhöhung für mitversicherte Ehepartner/Lebensgefährten	€ 595,22
Erhöhung je mitversichertem Kind	€ 159,00

Pflegegeld:

Stufe 1	€	165,40	Stufe 5	€	968,10
Stufe 2	€	305,00	Stufe 6	€	1.351,80
Stufe 3	€	475,20	Stufe 7	€	1.776,50
Stufe 4	€	712,70			

Schulung steht im Vordergrund

Das Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen bietet neuen Kolleginnen und Kollegen einen Basisturnus als Teil seines Ausbildungskonzepts an.

FRANZ E. LERCH

Im Basisturnus lernt man alle Bereiche des Bundesamtes für Eich- und Vermessungswesen (BEV) kurz kennen und hat dadurch auch einen Überblick, in welche Richtung man sich vielleicht einmal beruflich innerhalb des BEV weiterentwickeln möchte. Selbstverständlich hat dabei auch die Personalvertretung ihren Part. Der neuen Kollegenschaft werden die Aufgaben der Personalvertretung und Gewerkschaft erklärt. Dabei wird vor allem darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, GÖD-Mitglied zu sein, vor allem in Hinblick auf den gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

„Es freut mich sehr, dass fast alle auszubildenden Kolleginnen und Kollegen im BEV Gewerkschaftsmitglieder geworden sind“, so Franz E. Lerch, Vorsitzender der Bundesvertretung Wirtschafts-

waltung: „Das ist wichtig für die Einzelperson, aber natürlich auch für uns als Funktionäre, denn die Mitgliederdichte hilft uns bei Verhandlungen!“

Auch die GÖD-BV2 will vermehrt auf Schulung setzen. „Für einschlägige fachliche Ausbildungen gibt es bereits genügend Angebote seitens der GÖD und des ÖGB“, stellt Lerch fest. „Es geht uns aber vor allem um den Erwerb weiterer Kompetenzen für den persönlichen Auftritt.“ Basics wie Stimmbildung, Verhandlungsrhetorik, Argumentationstraining, Körpersprache und viele andere hilfreiche Werkzeuge für eine moderne Belegschaftsvertretung – nicht zuletzt auch der Umgang mit modernen sozialen Medien – sollen künftig angeboten werden. „Wir bedanken uns bei GÖD-Vorstand Hannes Taborsky, der diese Ideen als Schulungsreferent der GÖD unterstützt.“ ●



Die neuen Kolleginnen und Kollegen bekommen beim Basisturnus Informationen aus erster Hand. GÖD-Vorstand Hannes Taborsky, Dietmar Pusta und Franz E. Lerch (BV 2) (v. l. n. r.) beim Brainstorming über interessante Schulungsinhalte.



TRAUER UM PROF. HR DR. MARTIN STRIMITZER

Der langjährige GÖD-Landesvorsitzende in Tirol und ehemalige Präsident des Bundesrates, Prof. HR Dr. Martin Strimitzer, ist am 10. Dezember 2021 im 93. Lebensjahr gestorben. „Wir haben einen unermüdlichen Kämpfer für die Rechte der ArbeitnehmerInnen verloren. Seine Verdienste um die Gewerkschaftsbewegung wirken bis heute“, so HR Gerhard Seier, Vorsitzender der GÖD Tirol, und Landessekretär Werner Salzburger. Sein Einsatz für die Anliegen der Kollegenschaft und später vor allem für die Pensionistinnen und Pensionisten war von großer Sachkenntnis und Mitgefühl für die Lebenssituation der Leute getragen.



Monika Gabriel (li.) und Martin Polaschek freuen sich mit Sandra Strohmaier (re.) über ihre Auszeichnung.

Auszeichnung SILBERNES EHRENZEICHEN FÜR STROHMAIER

„Mit besonderer Freude“ stellte GÖD-Vorsitzender Stellvertreterin Monika Gabriel für die langjährige Zentralausschussvorsitzende im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), Sandra Strohmaier, MBA, MSc. einen Antrag auf sichtbare Auszeichnung der Republik Österreich. Das Silberne Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik Österreich wurde der hervorragenden Gewerkschafterin Ende des letzten Jahres im feierlichen und würdevollen Rahmen an der Universität Graz vom damaligen Rektor und heutigen Bildungsminister Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin Polaschek überreicht. In seiner Laudatio betonte Polaschek das stets lösungsorientierte und konstruktive Engagement. Monika Gabriel hob in ihrer Kurzlaudatio die große soziale Kompetenz Strohmaiers, ihren Weitblick und ihre Umsicht hervor, die sich in einem ihrer Leitsätze – „Es geht nicht darum, die Wahrheit, sondern die Lösung zu finden“ – widerspiegeln.

BGF-Gütesiegel 2021–2023 AUSZEICHNUNG FÜR DIE BILDUNGSDIREKTION NÖ

Die Bildungsdirektion Niederösterreich startete im Jahr 2017 ein Projekt zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) mit dem Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken sowie Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen. Zahlreiche Workshops, Seminare und Vorträge in Präsenz und online zu Themen wie Ernährung, Bewegung und Mentale Stärke wurden umgesetzt. Dafür wurde die Bildungsdirektion neben 55 anderen Dienststellen mit dem BGF-Gütesiegel 2021–2023 ausgezeichnet. BGF-Projektleiterin ADir. Brigitte Diettrich nahm gemeinsam mit dem Leiter der Projektsteuerungsgruppe AL HR Mag. Markus Loibl das BGF-Gütesiegel aus den Händen des BVAEB-Generaldirektors Dr. Gerhard Vogel und des BVAEB-Obmanns und GÖD-Vorsitzenden Norbert Schnedl entgegen. Die Veranstaltung fand unter Einhaltung aller geltenden Corona-Maßnahmen im neuen BVAEB-Gesundheitszentrum und Resilienzpark Sitzenberg statt.



Markus Loibl (2. v. li.) und Brigitte Diettrich bei der Feier mit Gerhard Vogel (li.) und Norbert Schnedl (re.).

Spannender Austausch TAG DER RICHTERINNEN UND RICHTER

Im November 2021 fand in Linz unter strengen COVID-19-Sicherheitsvorkehrungen der alle vier Jahre stattfindende Tag der Richterinnen und Richter statt. Diese von der Richtervereinigung organisierte Veranstaltung widmete sich wieder grundsätzlichen Fragen des Rechtsstaats, der Gerichtsbarkeit und der RichterInnenschaft. In seinen Grußworten gratulierte Dr. Martin Ulrich als Vorsitzender der GÖD-Bundesvertretung RichterInnen und StaatsanwältInnen den neu gewählten Gremien der Richtervereinigung und betonte die Bedeutung und Wichtigkeit einer unabhängigen Gerichtsbarkeit.



Durften beim Tag der Richterinnen und Richter in Linz nicht fehlen: Christian Haider, Stefan Pfarrhofer, Hans Peter Frixeder und Martin Ulrich (v. li. n. re.).

GÖD-Ehrenzeichen FEIER IM MUSEUM

Zwischen 2003 und 2019 war Ing. Walter Hamp im Naturhistorischen Museum zunächst Vorsitzender des Dienststellenausschusses bzw., nach der Ausgliederung, Betriebsratsvorsitzender. Für seine langjährige ehrenamtliche Tätigkeit wurde ihm das Silberne GÖD-Ehrenzeichen überreicht. In ihrer herzlichen Laudatio würdigten GÖD-Vorsitzender-Stellvertreterin Monika Gabriel und NHM-Betriebsratsvorsitzender Dr. Andreas Hantschk sein immenses Engagement, die große soziale Kompetenz, Freundlichkeit, Empathie und das stets lösungsorientierte Handeln und Verhandeln. Auch die Generaldirektorin und wissenschaftliche Geschäftsführerin Dr.ⁱⁿ Katrin Vohland und der wirtschaftliche Geschäftsführer Mag. Markus Roboch sowie Betriebsrätin Irina Kubadinow haben sich zur kleinen Feierlichkeit eingefunden und herzlich gratuliert.

Walter Hamp inmitten der Gratulantenschar: Markus Roboch, Katrin Vohland, Monika Gabriel, Andreas Hantschk, Irina Kubadinow.



SCHLUSSPUNKT

AN GSUND, AN FRIED, AN REIM

Noch vor kurzer Zeit wären solche Vorkommnisse undenkbar gewesen: Aggressive Personen, die Krankenhauspersonal, Ärztinnen und Ärzte, Pflegerinnen und Pfleger beschimpfen und attackieren. Dazu kommt eine massive Hetze bis hin zur Gewalt gegen Sicherheitsorgane. Leider sieht man diese Auseinandersetzung nicht nur auf der Straße, nein, sogar im Freundeskreis, in der Nachbarschaft, ja, in der eigenen Familie tun sich Gräben auf. Es scheint, dass die Vernunft, das Zuhören, das aufeinander Zugehen in Vergessenheit geraten sind. Darum möchte ich den Wunsch, der unter anderem im Land Salzburg, z. B. im Pongau, zu Neujahr ausgesprochen wird, in Erinnerung rufen. Die Reihenfolge der Begriffe wird oft unterschiedlich genannt, aber der Wert ist der gleiche:

„An Gsund“, damit ist die Gesundheit gemeint, die körperliche so wie die geistig-seelische.

„An Fried“, damit ist der Friede im Großen wie im Kleinen angesprochen, der soziale Friede allgemein wie auch der Friede in den vier Wänden, im Beruf ebenso wie im Freundes- und Verwandtenkreis.

„An Reim“, darunter wird allgemein das Glück verstanden, insbesondere aber das kleine Glück; andere sagen: Schwein gehabt.

Es beinhaltet auch, ein Gespür zu haben, ein positives Erlebnis als Glück zu erkennen und zu schätzen. Dieser Neujahrswunsch ist schon viele Jahre alt, wahrscheinlich Jahrhunderte. Aber noch selten war er so aktuell wie heute: Möge die Pandemie bald besiegt werden, der Friede in uns und rund um bei uns bleiben, und uns alle das kleine (und große) Glück täglich erfreuen. Dies wünsche ich jeder/jedem Einzelnen von uns Öffentlich Bediensteten, die für unser schönes Land und für uns alle im Einsatz sind!

VON HELMUT MOOSLECHNER



GÖD-Mitglieder werben Mitglieder

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

€ 100 Wellcard Gutschein

Die WellCard – der beliebteste Wellnessgutschein
für MEHR schöne Momente im Leben
Genießen Sie mit der WellCard die schönsten
Wellnesserlebnisse.

Wählen Sie flexibel Ihren Wunsch-Wellnessbetrieb
aus über 500 Top Thermen, Day
Spas und Wellnesshotels für
Ihre ganz persönliche Auszeit.



€ 100 GANS Bettwaren Gutschein

Erholsamer Schlaf ist der größte Luxus überhaupt!
Es gibt nichts Schöneres, als sich in ein frisch-
bezogenes Bett hineinzukuscheln und den Alltag
hinter sich zu lassen.

Bei GANS Bettwaren finden Sie eine erlesene
Auswahl an Bettwäsche – ob dezent und edel oder
frisch und farbenfroh – für jeden Geschmack ist
etwas dabei.

