

# GÖD

## 18. BUNDES- KONGRESS

Norbert Schnedl  
wurde mit  
überwältigender  
Mehrheit als GÖD-  
Vorsitzender  
wiedergewählt

## FINANZ

Geldwäsche und  
Steuerbetrug im Visier.  
Plus: Das bringt die  
Steuerreform

## REPORTAGE

1450 – die  
Menschen hinter der  
Gesundheitsnummer

## GEHALTSERHÖHUNG 2022

Ein guter und fairer Abschluss!

## 3,22 – 2,91 %

Die Österreichische Beamtenversicherung  
wünscht Ihnen & Ihrer Familie

*frohe Weihnachten  
und ein gutes  
neues Jahr*



## *Geschätzte Kolleginnen und Kollegen!*

**GEHALTSABSCHLUSS 2022.** Das Jahr 2021 hat den Öffentlichen Dienst in allen Bereichen an die Grenzen der Belastbarkeit geführt. Ich möchte in diesem Zusammenhang den österreichischen Philosophen Konrad Paul Liessmann zitieren, der sehr pointiert festgestellt hat: „Der Öffentliche Dienst ist die Wirklichkeit des Staates.“ Es gibt kein Politikfeld, das ohne ihn funktionieren kann. Die letzten Monate haben das eindrücklich bewiesen. Ohne den unermüdlichen Einsatz aller Kolleginnen und Kollegen wäre es nicht möglich gewesen, die Stabilität unseres Staates in dieser Form aufrechtzuerhalten. Ihnen gebührt die entsprechende Wertschätzung und Anerkennung. Diese Wertschätzung spiegelt sich nun auch in dem aktuellen Gehaltsabschluss wider: Die Gehälter werden ab 1. Jänner 2022 zwischen 3,22 und 2,91 Prozent erhöht, Vergütungen und Zulagen um 3,0 Prozent. Es ist ein faires und gutes Ergebnis für alle Kolleginnen und Kollegen in schwierigen Zeiten. Ich danke Ihnen für Ihre große Leistungsbereitschaft!

**BUNDESKONGRESS.** Am 16. November 2021 fand unter dem Motto „Gemeinsam jeden Tag – mit Zuversicht nach vorne“ der 18. GÖD-Bundeskongress statt. Der Kongress bot wieder einmal Gelegenheit, einen Blick zurück zu werfen, vor allem aber auch in die Zukunft zu schauen und die Gewerkschaftspolitik für die nächsten fünf Jahre zu beschließen. Wir haben in der letzten Funktionsperiode enorm viel erreicht. Unsere Gewerkschaft wächst kontinuierlich und verzeichnet jedes Jahr aufs Neue einen Mitgliederhöchststand. Wir konnten zahlreiche dienstrechtliche Verbesserungen durchsetzen, mit unserem GÖD-Rechtsschutz vielen Kolleginnen und Kollegen helfen, wir bieten unseren Mitgliedern ein gut funktionierendes Serviceangebot, ein digitales Schulungsangebot für unsere Funktionärinnen und Funktionäre und vieles mehr. Diese positive Bilanz soll aber nicht den Blick vor der Tatsache verschließen, dass große Herausforderungen auf uns zukommen werden – und damit meine ich nicht nur die Pandemie, die den Öffentlichen Dienst längst ans Limit gebracht hat. In den nächsten zehn Jahren werden sich zudem knapp fünfzig Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand verabschieden. Wir fordern daher mit Entschiedenheit ein, dass die Dienstgeberseite endlich dazu übergeht, eine Aufnahmeoffensive in allen Bereichen zu starten. Damit die hohe Qualität des Öffentlichen Dienstes weiterhin gewährleistet werden kann.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen allen trotz der schwierigen Rahmenbedingungen ein besinnliches Weihnachtsfest, erholsame Feiertage und ein Jahr 2022, das Ihre Wünsche erfüllt. Vor allem aber: Bleiben Sie gesund.



NORBERT SCHNEDL  
Vorsitzender



# INHALT

|                          |    |
|--------------------------|----|
| KOLUMNE .....            | 29 |
| SOCIAL MEDIA .....       | 59 |
| STARK. WEIBLICH .....    | 60 |
| RECHT .....              | 62 |
| GÖD-VORTEILE .....       | 69 |
| BVAEB .....              | 70 |
| GÖD-HOTELS .....         | 72 |
| BV 22 PENSIONISTEN ..... | 74 |
| BV2 .....                | 78 |
| PANORAMA .....           | 81 |



## Die GÖD-Leistungen

2016–2020  
für 6.872 Mitglieder  
kostenlose Beistellung von  
RechtsanwältInnen in  
Straf- und Disziplinarverfahren



Follow us!



## 8 Titelgeschichte Geldwäsche und Steuerbetrug

Wie wird Geld aus Drogen- und Menschenhandel, Korruption oder anderen illegalen Tätigkeiten in den legalen Wirtschafts- und Finanzkreislauf eingeschleust und was kann man dagegen tun? „GÖD aktuell“ sprach mit Experten.

**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](http://www.goed.at), E-Mail: [presse@goed.at](mailto:presse@goed.at). Konzeption, Redaktion und Grafik: **Modern Times Media VerlagsgesmbH**, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Verlagsleitung: Dr.<sup>in</sup> Michaela Baumgartner. Chefin vom Dienst: Mag.<sup>a</sup> 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.





**AKTUELL****6****Gehaltserhöhung 2022**

Gehaltsabschluss für alle Kolleginnen und Kollegen des Öffentlichen Dienstes durchgesetzt! Die Gehälter steigen mit 1. Jänner 2022 zwischen 3,22 und 2,91 Prozent. Die Vergütungen und Zulagen werden um 3,0 Prozent erhöht.

**BUNDESKONGRESS****22****Kongress der Zuversicht**

Der 18. GÖD-Bundeskongress fand digital statt. Das Arbeitsprogramm für die kommenden Jahre wurde beschlossen sowie Präsidium und Vorstand gewählt. Norbert Schnedl wurde als GÖD-Vorsitzender wiedergewählt!

**BERICHT****38****Erfolgmodell Rechtsschutz**

Der 5-Jahres-Bericht anlässlich des Bundeskongresses bietet Einblicke in die wichtige Service-Einrichtung der GÖD.

**REPORTAGE****42****1450 Gesundheitsnummer**

Die Menschen hinter der Hotline geben ihr Bestes! „GÖD aktuell“ blickte hinter die Kulissen.

**IM FOKUS****48****Generationenmanagement**

Bis zum Jahr 2032 werden 48 Prozent des bestehenden Personals im Öffentlichen Dienst die Pension antreten.

**SPORT****52****Vienna City Marathon**

„Alle sind Sieger, die den Marathon laufen.“ Rückblick auf den größten Laufevent des Landes.

**BRENNPUNKT****58****5 vor 12!**

Österreichweite Protestaktion der Gesundheitsgewerkschaft, um auf die untragbare Arbeitssituation aufmerksam zu machen.



# Gehaltserhöhung 2022

**Erfolgreicher Abschluss der Gehaltsverhandlungen gelungen: Mit 1. Jänner 2022 steigen die Gehälter zwischen 3,22 und 2,91 Prozent! Die Vergütungen und Zulagen werden um 3,0 Prozent erhöht. Somit wurde die Kaufkraft aller Kolleginnen und Kollegen nachhaltig gesichert.**

VON MAG.<sup>a</sup> LAURA ARI

Kurz vor Mitternacht des 2. Dezembers 2021 erreichte GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl mit seinem Verhandlungsteam die Erhöhung der Gehälter für das Jahr 2022! Ab 1. Jänner 2022 erhalten alle Kolleginnen und Kollegen des Öffentlichen Dienstes durchschnittlich 3 Prozent mehr an Gehalt. GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl, yunion-Chef Christian Meidlinger und der für die Beamten zuständige Vizekanzenler Werner Kogler vereinbarten eine soziale Staffelung: Niedrige Einkommen werden ab 1. Jänner 2022 um 3,22 Prozent, hohe

Einkommen bis zu 2,91 Prozent angehoben. Um 3,0 Prozent werden die Vergütungen und Zulagen erhöht. Aufgrund des Lockdowns fand die dritte Verhandlungsrunde im kleinen Kreis statt. Anstelle des am selben Abend zurückgetretenen Ministers Gernot Blümel nahmen SpitzenbeamtInnen des Finanzministeriums an den Verhandlungen teil. GÖD-Vorsitzender Norbert Schnedl hält nach den erfolgreichen Verhandlungen fest: „Die erzielten 3,22 bis 2,91 Prozent sind ein guter und fairer Abschluss in einer schwierigen Zeit. Mit dem Plus

*GÖD-Vorsitzendem Norbert Schnedl gelang am 2. Dezember 2021 ein „guter und fairer Abschluss in einer schwierigen Zeit“.*



FOTO: PUSCH, APA-GRAFIK / APA / PICTUREDESK.COM

# durchgesetzt!

von durchschnittlich 3 Prozent erreichten wir ein Ergebnis, das deutlich über der Inflation von 2,1 Prozent liegt.“ Die besondere Wertschätzung für die Leistungen der öffentlich Bediensteten werde damit zum Ausdruck gebracht – denn der Öffentliche Dienst weist eine Vielzahl an Bereichen auf, die durch die Pandemie seit fast zwei Jahren besonders belastet sind. Der für die Beamten zuständige Minister Werner Kogler hält ebenfalls fest, dass es sich um einen fairen und angemessenen Abschluss handelt. Kogler zu den Verhandlungen: „Die Leistungen in diesem Jahr sollen trotz herausfordernder budgetärer Rahmenbedingungen honoriert werden.“ Denn 2021 war für alle Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst eine Herausforderung, „die gut gemeistert wurde“.

## Ausgangspunkt für Gehaltsabschluss der Länder

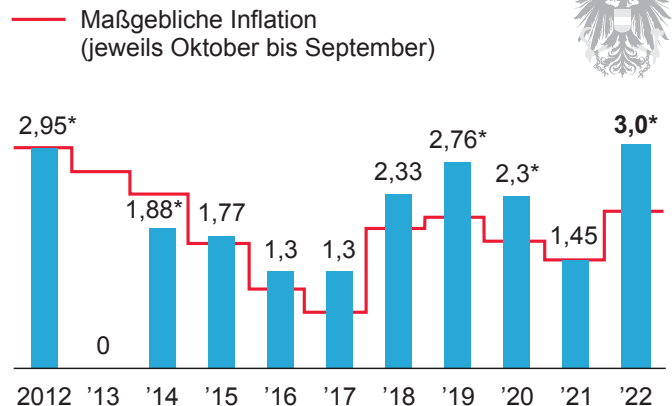
Von den Gehaltsverhandlungen sind 225.000 Personen direkt betroffen – die Bundesbediensteten und LandeslehrerInnen, indirekt 308.000 – die Bediensteten der Länder und Gemeinden. Der Vorsitzende der GÖD, Norbert Schnedl, als auch yunion-Chef Christian Meidlinger deuteten nach der erfolgreichen Gehaltsverhandlung an, dass die Länder und Gemeinden diesen Abschluss übernehmen werden.

## Ergebnisse von der ersten bis zur dritten Runde

Bereits in der ersten Runde der Gehaltsverhandlungen wurde vereinbart, dass das neue Gehaltsabkommen ab 1. Jänner 2022 in Kraft treten soll. Die Basis für die Verhandlungen setzte sich aus dem prognostizierten Wirtschaftswachstum für das Jahr 2021 plus der abgerechneten Inflation zusammen. In der zweiten Runde der Gehaltsverhandlungen konnte die GÖD die Abgeltung der abgerechneten Inflation (Okt 2020 – Sept 2021) in der Höhe von 2,1 Prozent sicherstellen. Zusätzlich wurden für die weiteren Verhandlungen „die besonderen Leistungen all unserer Kolleginnen und Kollegen im Zuge der Pandemie“ sowie das Wirtschaftswachstum 2021 herangezogen. Dies ist GÖD-Vorsitzendem Norbert Schnedl und seinem Verhandlungsteam gelungen! ●

## Gehaltsabschlüsse öffentlicher Dienst

Abschlüsse für die Jahre, Steigerung in Prozent

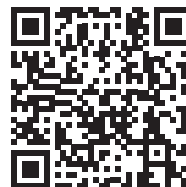


\* Durchschnitt, gestaffelt nach Einkommen

Grafik: © APA



APA



Die aktuellen **Gehaltstabellen** finden Sie digital und interaktiv sowie als PDF-Dateien zum Download auf unserer Website:

[goed.at/themen/gehaltstabellen-2022](https://goed.at/themen/gehaltstabellen-2022)



Das **Video** zum Gehaltsabschluss mit einem Statement von GÖD-Vorsitzendem Norbert Schnedl sehen Sie hier:

[goed.at/goed-tv/gehaltsabschluss-fuer-2022-erreicht](https://goed.at/goed-tv/gehaltsabschluss-fuer-2022-erreicht)

# Geldwäsche. Im Kampf



**Wie wird Geld aus Drogen- und Menschenhandel, Korruption oder anderen illegalen Tätigkeiten in den legalen Wirtschafts- und Finanzkreislauf eingeschleust und was kann man dagegen tun?**

VON MAG.<sup>a</sup> LAURA ARI



# gegen die Anonymität

Die „großen Drei“ – Drogenhandel, Menschenhandel und Korruption – sind leider immer noch die erfolgreichsten illegalen Geldquellen. Dazu gesellen sich unerlaubter Waffenhandel, Erpressung, Raub, Kinderpornografie oder Online-Betrug, um nur einige zu nennen. Dieses schmutzige, oftmals blutige Geld wird durch verschiedenste Arten von Investitionen in den sauberen Finanzmarkt gebracht.

Durch eine Vielzahl von Finanztransaktionen und anderen Verschleierungsmethoden wird versucht, den Ursprung des dann gewaschenen Geldes unfindbar zu machen. Auch Finanzfirmen operieren beabsichtigt oder unbeabsichtigt mit gewaschenem Geld. Mittels Scheinfirmen, Scheinrechnungen, Karussellgeschäften und Verflechtung anderer Finanztransaktionen wird Geld gewaschen.

Geldwäsche kennt keine nationalen Grenzen – eine weitere Herausforderung für die Aufsichts- und Strafverfolgungsbehörden. Eine gut funktionierende internationale Zusammenarbeit zwischen den Ländern, rasche Aufklärung von verdächtigen Finanztransaktionen sowie europäische Institutionen mit hervorragend ausgebildeten Spezialisten sind notwendig, um Geldwäsche bestmöglich zu bekämpfen.

**„GÖD aktuell“ sprach mit dem Leiter der Sektion III des Finanzministeriums, Mag. Harald Waiglein, einem Experten der Finanzmärkte.** Seit 2012 leitet er als Sektionschef elf Abteilungen mit insgesamt 150 MitarbeiterInnen und hat auf EU-Ebene folgende Funktionen inne: Vorsitzender des Financial Services Committee der Europäischen Union (FSC), Verwaltungsratsvorsitzender

der European Financial Stability Facility (EFSF) und Vorsitzender des Risikoausschusses des European Stability Mechanism (ESM).

Waiglein studierte an der Universität London Finanzwissenschaften und Finanzmarktrecht sowie an der Universität Wien Translationswissenschaften.

**„GÖD aktuell“: Geldwäsche ist ein sehr umfangreiches und komplexes Problem. In welche Kompetenzbereiche fällt Geldwäsche?**

**Mag. Harald Waiglein:** Die Komplexität spiegelt sich in den gesplitteten Zuständigkeiten wider. Im Finanzministerium arbeiten daran zwei zusammenhängende Stränge. Die Finanzmarktregulierung im Bereich des Finanzsektors – dies ist in der Sektion III des Finanzministeriums, die ich leite, verortet. Im Amt für Betrugsbekämpfung werden Geldwäscheverdachtsmeldungen von der „Zentralstelle Internationale Zusammenarbeit“ bearbeitet, da Geldwäsche und Steuerhinterziehung eng zusammenhängen.

Im indirekten Kompetenzbereich der Sektion III des Finanzministeriums gibt es mittels der FMA (Finanzmarktaufsicht) und OeNB (Österreichische Nationalbank) zwei Aufsichtsbehörden, die die Regelungen des Finanzsektors überwachen bzw. umsetzen. Die A-FIU (Financial Intelligence Unit) ist im Innenministerium beim Bundeskriminalamt eingerichtet. Diese Geldwäschemeldestelle nimmt Hinweise meldepflichtiger Berufsgruppen über Transaktionen oder Geschäftsfälle entgegen – die Geldwäschemeldungen der Banken gehen beispielsweise an diese Stelle. Die Financial Intelligence Unit identifiziert Risiken und erstellt Analysen.



„Es gibt eine klare Strategie: Verhindern, dass man in irgendeiner Form Geld oder Transfers anonym steuern oder kontrollieren kann. (...) Das Problem ist, dass es Länder gibt, in denen es möglich ist, anonym Firmen zu gründen.“

MAG. HARALD WAIGLEIN



Das Justizministerium spielt eine große Rolle in der Geldwäschebekämpfung, sämtliche Themen des Gesellschaftsrechts mit allen gesellschaftsrechtlichen Konstruktionen zählen zu deren Kompetenzbereich. Die Justizbehörden treten als Strafverfolger bei Geldwäschedelikten auf.

Das Wirtschaftsministerium ist in Zusammenhang mit Berufen geldwäscheanfälliger Bereiche wie Immobilienmakler oder Juweliere zu nennen. Casinos fallen wiederum unter die Zuständigkeit des Finanzministeriums. All die Berufe in geldwäscheanfälligen Branchen haben Melde- beziehungsweise Aufsichtspflichten.

## ***Aber Geldwäsche macht vor nationalen Grenzen nicht halt?***

Das Geldwäschepaket auf europäischer Ebene betrifft nur den Finanzsektor. Jedoch sind andere Bereiche genauso relevant, vielleicht bei großen Beträgen sogar relevanter, das zeigt sich auch bei den FATF-Überprüfungen. Die FATF (Financial Action Task Force) ist eine Organisation, die der OECD entspricht. Die Mitglieder überwachen sich gegenseitig bezüglich der Einhaltung von Geldwäscheregeln. Die FATF hat Prinzipien aufgestellt. Ob Mitglieder diese Prinzipien einhalten, wird durch Länderberichte, die in regelmäßigen Abständen getätigt werden, geprüft. Wenn ein Land dabei nicht gut abschneidet, wird es auf eine schwarze Liste gesetzt. Konsequenzen sind z.B. Erschwernisse bei Banküberweisungen. Österreich betraf dies beinahe aufgrund der anonymen Sparbücher, die jedoch abgeschafft wurden.

## ***Wie wirkt sich „gewaschenes Geld“ auf die Volkswirtschaft eines Staates aus und wie hoch ist der Schaden innerhalb Österreich bzw. innerhalb der EU aufgrund illegaler Finanztätigkeiten pro Jahr?***

Gewaschenes Geld unterscheidet sich nicht von sauberem Geld. Daher kann man keine Zahlen zu Auswirkungen auf die Volkswirtschaft nennen, denn Geld ist Geld. Der Schaden entsteht durch die kriminellen Handlungen, nicht durch die Geldwäsche an sich. Er ist auch nicht bezifferbar – ich kenne keine gesicherte Statistik zu Geldwäsche, da vieles davon nicht erfasst wird. Nehmen wir als Beispiel eine Briefkastenfirma im US-Bundesstaat Delaware, die Geld auf illegale Konten in Europa überweist – wird dieses dann Europa zugerechnet oder den USA? Alle

großen Geldwäsche-Fälle sind grenzüberschreitend und gehen über die EU hinaus.

## ***Werden daher in Medienberichten neben Summen oftmals „Verdächtige Transaktionen“ genannt?***

Die Geldwäschebeauftragten der Banken haben die Aufgabe, verdächtige Transaktionen zu identifizieren und an die FIU (Financial Intelligence Unit) und die Aufsichtsbehörden zu melden. Das lässt sich zahlenmäßig erfassen, jedoch führt nur ein einstelliger Prozentsatz davon zu Verurteilungen.

„Verdächtige Transaktionen“ als Maßstab heranzuführen ist daher ebenfalls irreführend. Es gibt weder die Erfassungsmechanismen noch die Zahlen.

## ***Welche Bereiche werden zur Geldwäsche herangezogen?***

Hauptsächlich Bereiche, in denen man anonyme Strukturen zur Verfügung hat, um Geldbeträge zu verschieben, und man mit Über- oder Unterbewertungen arbeiten kann. Kryptowährungen sind ebenfalls eine anonyme Struktur.

Die dahinterstehenden Bereiche sind immer dieselben: Drogenhandel, Menschenhandel, Bestechungsgelder aus Korruption. Beispielsweise Diktatoren, die illegal erworbene Gelder in bestimmte Länder verschieben.

Die Immobilienbranche ist für sehr hohe Beträge relevant. Hier kann man mit Über- und Unterbewertungen beim Kauf einer großen Immobilie arbeiten. Nur ein Beispiel: Wenn man eine unterbewertete Immobilie kauft, einen Teil davon mit kriminell erworbenem Geld schwarz bezahlt, und diese Immobilie dann weiterverkauft, mit einem Scheingewinn – dann wurde es zu einem Verkaufsgewinn aus einer Immobilie und man kann nur schwer nachvollziehen, woher dieses Geld ursprünglich kam. Hier sind weniger die Banken als die Notare und Immobilien-treuhänder gefordert.

Früher waren Casinos zur Geldwäsche sehr gefragt, man ging mit dem scheinbar gewonnenen Geld raus und ließ es sich als Casinogewinn bestätigen. So einfach funktioniert das heute nicht mehr, da man diesen Mechanismus erkannt hat. Allerdings sind die Regeln in manchen Ländern nicht so streng. Das jüngste Beispiel war das Hacken der Notenbank in Bangladesch, bei dem 80 Millionen Dollar gestohlen wurden. Dieses Geld wurde teilweise in Casinos auf den Philippinen gewaschen.

„Gewaschenes Geld unterscheidet sich nicht von sauberem Geld. (...) Der Schaden entsteht durch die kriminellen Handlungen.“



**Wie lässt sich Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung bekämpfen?**

Es gibt eine klare Strategie: Verhindern, dass man in irgendeiner Form Geld oder Transfers anonym steuern oder kontrollieren kann. Das klingt zwar einfach, die meisten denken an das anonyme Sparbuch. Das Problem ist, dass es Länder gibt, in denen es möglich ist, anonym Firmen zu gründen. Zwar steht ein Name im Register, aber das muss nicht jener sein, der das Geld kontrolliert. Beispielsweise gibt es im US-Bundesstaat Delaware Unternehmen, die darauf spezialisiert sind, fingierte Firmen zu gründen und eine Infrastruktur auf dem Papier zur Verfügung zu stellen. Das funktioniert wie ein anonymes Konto – die Firma existiert, die Firma tätigt Zahlungen, der Manager, der am Papier steht, ist nicht mit dem eigentlichen Eigentümer oder dem, der die Zahlungen tätigt, in Verbindung zu bringen. So lässt sich ungestört Geld waschen, ohne dass es jemandem auffällt – solange sich kein Whistleblower einbringt.

Wir wissen, dass Banken bei bestimmten Destinationen, die für diese Möglichkeiten bekannt sind, genauer darauf schauen. Aber wenn es keine konkre-

ten Indizien dafür gibt, kann man im Einzelfall nicht beweisen, woher die Gelder kommen.

Ein großes Problem ist, dass viele Länder, vor allem außereuropäische, diese Möglichkeiten im Gesellschaftsrecht zulassen. In den USA gibt es mehrere Bundesstaaten, in denen dies möglich ist. Auch das Vereinigte Königreich (UK) und seine ehemaligen Kolonien zählten dazu.

Wir, in Österreich, lassen es nicht zu. In Österreich kann man keine Gesellschaft gründen, ohne dass erfasst wird, wer der Eigentümer ist, und es ist auch nicht möglich, einen treuhändischen Direktor einzusetzen.

**Die UNDOC (Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung) nennt drei Phasen des Geldwäscheprozesses: Einspeisung, Verschleierung und Integration. Wie sehen Sie diese Einteilung? Arbeiten Sie mit diesen Begriffen?**

Dabei handelt es sich um eine Terminologie, die aus der wissenschaftlichen Beschäftigung mit Geldwäsche kommt. Der FATF verwendet sie, wir, das Finanzministerium, haben sie ebenfalls in den Handbüchern, vor allem für die Steuerbehörde. In

der Terminologie sind es abgegrenzte Bereiche, in der Praxis überschneiden sich die Begriffe. Auch im Vollzug gehen diese ineinander über – es handelt sich um Transaktionen in gefährdeten Branchen, die man aufdecken muss oder die Personen, die dahinterstehen, finden muss, um den kriminellen Hintergrund nachweisen zu können.

### **Wie kann man diese Transaktionen nachvollziehen?**

Im Bankenbereich werden Überweisungen elektronisch erfasst, die Immobilientransaktionen sind in den Registern aufgezeichnet. Da müssen sehr viele Ketten an Transaktionen zurückverfolgt werden und man weiß a priori nicht, welche legitim sind und welche nicht. Diese Mechanismen sind hilfreich, besonders wenn man die Vielzahl der Unternehmen bedenkt. Bei Firmen sind die wirtschaftlichen Eigentümer erfasst und Banken können nachsehen, ob verdächtige Personen hinter den Firmen stehen. Immer wieder werden verdächtige wirtschaftliche Eigentümer von Firmen aufgedeckt. Ob diese dann schuldig sind, entscheidet ein Gericht. Die elektronische Registrierung von Überweisungen oder das wirtschaftliche Eigentümer-Register sind in Öster-

reich Pflicht, in manchen anderen Ländern leider nicht.

### **Welche Richtlinien und Vorgehensweisen gibt es, um die „Einspeisung“ von illegalen Geldern in den legalen Wirtschaftskreislauf zu verhindern?**

Einspeisung heißt, dass das schmutzige Geld in den Wirtschaftskreislauf kommt. Da sind die betroffenen Branchen gefordert. Die Geldwäschebeauftragten in den Banken oder die Immobilientreuhänder, die anhand ihrer Richtlinien und Gesetze prüfen müssen, ob die Herkunft des Geldes für ihre Immobilien plausibel ist. Dasselbe gilt für die Juweliere und für die Casinos ebenso. Die Risikobranchen müssen die Gelder prüfen, dazu gibt es gesetzliche Regelungen, die sie dazu verpflichten.

Generell gilt die Regel, dass bei Beträgen ab zehntausend Euro die Identität des Käufers zweifelsfrei erfasst sowie festgestellt werden muss, ob die Herkunft des Geldes plausibel oder verdächtig ist. Sobald es verdächtig ist, besteht Meldepflicht.

### **Was ist unter Verschleierung zu verstehen?**

„Layering“ bedeutet, dass man das Geld, sobald es im Finanzkreislauf ist, möglichst oft hin- und

„Man muss permanent aufpassen, die jüngsten Trends erkennen, aber man wird das Problem nie endgültig lösen. Es gibt immer wieder neue kreative Ideen, wie man die Herkunft von Geld verschleiern kann.“



herschickt, auch über Grenzen, behebt, wieder ein-  
zahlt, eine Immobilie kauft oder für andere kauft  
und wieder verkauft. Es handelt sich um Transak-  
tionen im selben Bereich, in dem wieder dieselben  
Prinzipien gelten. Nur dass eine andere Transaktion,  
die bereits stattgefunden hat, davorsteht – die Ein-  
speisung. Das ist die Überlappung der Bereiche, die  
ich erwähnte.

***Es besteht eine Vermögens- und Consulting-  
industrie, um „Anleger“ in Sachen Gesetzes-  
lücken, Steueroasen etc. zu beraten. Wie kann  
dagegen vorgegangen werden?***

Die legitime Seite ist, dass man seine Steuer mi-  
nimiert. Aber die Frage ist, wo die Grenze zum Il-  
legalen beginnt. Ein Steuerberater, der Tipps zur  
Steuerhinterziehung gibt, macht sich strafbar. Und  
dort, wo es erlaubt ist, gelten andere Gesetze. Wenn  
es in Delaware rechtlich zulässig ist, solche Unter-  
nehmen zu gründen, können wir von außen wenig  
tun. Wir können die Gesetze anderer Länder nicht  
ändern.

***Wie sieht die internationale Zusammenarbeit  
aus?***

Die Finanzmarktregelungen innerhalb der Europäi-  
schen Union sind zu 99,9 Prozent harmonisiert. Da  
gibt es fast keinen nationalen Spielraum. Dem liegt  
das Ziel eines gemeinsamen Binnenmarktes für  
Finanzdienstleistungen zugrunde, der aber nur  
möglich ist, wenn in ganz Europa einheitliche Regeln  
gelten. Das trifft auch für die Geldwäsche-Regeln  
zu. Wir sind bei der fünften Geldwäsche-Richtlinie  
angelangt, diese wird gerade in eine Verordnung  
gegossen. Als großer Schritt ist eine Europäische  
Geldwäsche-Behörde für den Finanzsektor geplant.  
Die Vorschläge wurden im Juli vorgelegt, derzeit  
werden sie verhandelt. In Kraft treten können sie  
frühestens 12 bis 18 Monate nachdem sich der Eu-  
ropäische Rat und das Europäische Parlament auf  
einen finalen Text geeinigt haben.

Diese Europäische Geldwäsche-Behörde für den Fi-  
nanzsektor soll auch die Financial Intelligence Unit  
koordinieren – und kontrollieren, ob sie die Geldwä-  
scheregeln in ganz Europa einheitlich umsetzen.

Die OECD und die FATF sind deckungsgleich in den  
Mitgliedschaftsländern, auch wenn sie formal eine  
andere Organisation sind. Das FATF-Sekretariat ist  
bei der OECD angesiedelt.

Die Weltbank liefert regelmäßige Berichte zu Geld-

wäsche. Gerade in Entwicklungsländern ist Korrup-  
tion eines der größten Probleme. Die Berichte zei-  
gen auf, wie Systeme funktionieren, was es für Fälle  
in der Vergangenheit gab, worauf man achten muss  
– und wie man in Entwicklungsländern die Lage ver-  
bessern kann.

***Wie kann Geldwäsche nachhaltig verhindert  
werden?***

Es gibt nach wie vor Jurisdiktionen, die bestimmte  
Konstruktionen zulassen. Wenn man auf diese den  
Druck erhöht, erkennen andere Länder, die bisher  
nicht am Radar waren, diese Chance. Als jüngstes  
Beispiel hat sich ein Finanzzentrum im Libanon  
entwickelt. Es gibt viele Länder, in denen es noch  
keinen Finanzsektor gibt, wohin solche Aktivitäten  
ausweichen können – und dann beginnt man dort  
wieder von vorne. Diese Aktionen sind in einer Form  
an das internationale Finanzsystem angeschlossen  
und dadurch in weiterer Konsequenz auch an Öster-  
reich. Man muss permanent aufpassen, die jüngsten  
Trends erkennen, aber man wird das Problem nie  
endgültig lösen. Es gibt immer wieder neue kreative  
Ideen, wie man die Herkunft von Geld verschleiern  
kann.

***Gibt es etwas, das Sie verbessern würden?***

Bei der Geldwäsche sind es die Möglichkeiten der  
anonymen gesellschaftsrechtlichen Vehikel im  
Ausland, die man einschränken müsste. Dies liegt  
allerdings nicht in der Macht des österreichischen  
Finanzministeriums. In den Bereichen, die wir be-  
einflussen können, haben wir das Bestmögliche  
erreicht. Kleinigkeiten lassen sich noch verbessern,  
aber die große Richtung ist eingelegt. Die nationalen  
Spielräume sind beschränkt, Geldwäsche lässt sich  
nicht auf einzelne Länder einschränken, es fällt un-  
ter das EU-Recht. Daher bringen wir uns auf Europäi-  
scher Ebene bei Verhandlungen sehr konstruktiv ein.

***Abschließend, was ist Ihr Ziel?***

Das nächste Ziel ist, das Geldwäschepaket, das ge-  
rade auf EU-Ebene verhandelt wird, so gut und effi-  
zient wie möglich abzuschließen. Wir sind sehr star-  
ke Befürworter einer europäischen Aufsicht, weil  
wir in der Vergangenheit sahen, dass die nationalen  
Geldwäschebehörden das EU-Recht teilweise sehr  
unterschiedlich interpretieren. Das darf in einem  
Binnenmarkt nicht passieren. ●

# Guten Tag, Steuerfahndung!

**Die gesamte Finanzverwaltung wurde mit 1. Jänner 2021 neu organisiert und das Amt für Betrugsbekämpfung (ABB) mit etwa 840 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das gesamte Bundesgebiet installiert. 152 arbeiten derzeit in der Steuerfahndung und kämpfen für Steuergerechtigkeit.**

VON MAG.<sup>a</sup> ANDREA BURCHHART

„Applaudieren Sie heute auch allen Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern in diesem Land, die Ihnen die Ausbildung hier an diesem Standort ermöglicht haben“, werden Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaftsuniversität Wien bei ihrer Sponsions- oder Promotionsfeier üblicherweise aufgefordert. 2013 wurde der neue WU Campus mit 495 Millionen Euro Steuergeld errichtet. Dem Rektorat ist es stets ein Anliegen darauf hinzuweisen und seinen Absolventinnen und Absolventen ist außerdem zu wünschen, dass sie einmal in der Lage sein mögen, viele Steuern zu zahlen. Man muss kein Wirtschaftstudium absolviert haben, um zu wissen: Ohne den Beitrag der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler geht es nicht. Doch in Österreich wird Steuerhinterziehung oftmals immer noch als Kavaliersdelikt gesehen. Man zwinkert mit den Augen, zuckt die Schultern und stigmatisiert Steuerbetrügerinnen und -betrüger vielfach nicht. Dabei sind die Leidtragenden am Ende alle: Steuer- und Abgabebetrug schadet den redlichen Unternehmen und schwächt den österreichischen Wirtschaftsstandort. Nur mit Steuereinnahmen kann der Staat zentrale soziale und infrastrukturelle Aufgaben erfüllen. Vom funk-

tionierenden Straßennetz bis zum frei zugänglichen Bildungssystem, einem solidarischen Gesundheits- und Pensionssystem bis zur Betreuung und Pflege von Kindern und Alten. Mit Steuern werden Leistungen finanziert, die für viele in der Gesellschaft lebensnotwendig sind. Wer einen wirtschaftlich sicheren und sozial gut ausgebauten Staat haben will, muss bereit sei, seinen Beitrag zu leisten. Die aus Steuern finanzierten staatlichen Leistungen erhöhen nicht zuletzt die Chancengleichheit.

## **Schwarze Schafe identifizieren**

Es werden daher große Anstrengungen gemacht, Steuerhinterziehung und -betrug aufzudecken und schwarze Schafe aus dem Verkehr zu ziehen. Im Zuge der Modernisierung der Finanzverwaltung wurde mit Anfang des Jahres die Zusammenführung der Abgaben- und Sozialbetrugsbekämpfungseinheiten des Finanzministeriums mit den operativen Geschäftsbereichen Steuerfahndung, Finanzpolizei, Finanzstrafsachen sowie der Zentralstelle Internationale Zusammenarbeit vollzogen. „Durch die Bündelung der Aufgaben und Ressourcen unter einem Dach wird eine effektivere und effizientere



„Die internationalen Aufgaben nehmen zu. Grenzübergreifendes Agieren wird im Rahmen der internationalen Amts- und Rechtshilfe durch das Amt für Betrugsbekämpfung vermehrt wahrzunehmen sein.“

Mag. ALFRED HACKER, Vorstand des Amts für Betrugsbekämpfung



Betrugsbekämpfung vollzogen“, zieht Mag. Alfred Hacker, Vorstand des Amts für Betrugsbekämpfung, ein erstes positives Resümee. „Als Teil der Finanzorganisationsreform übernimmt das Amt für Betrugsbekämpfung inhaltlich die Aufgabenstellung der Finanzpolizei, der Steuerfahndung und der Finanzämter als Finanzstraßbehörden“, erklärt Hacker. Im Bereich Steuerfahndung sind derzeit 152 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 132 im operativen Fahndungsbereich, im Einsatz. Die auf operative Ermittlungsmaßnahmen spezialisierte Organisationseinheit ist als bundesweite Organisationseinheit mit Sitz in Wien und Außenstellen in den Bundesländern (OÖ, Salzburg, Tirol/Vorarlberg, Kärnten, Steiermark) zur Bekämpfung der systematischen

und organisierten Steuer- bzw. Abgabenhinterziehung eingesetzt. Die Fahndungsteams der Steuerfahndung ermitteln in Finanzsträffällen und haben sämtliche Rechte und Befugnisse als Kriminalpolizei – sowohl auf nationale als auch internationale Verdachtslagen. Zentrale Aufgabe ist die Aufdeckung und Aufklärung bzw. die Durchführung von Ermittlungsmaßnahmen und Beweisaufnahmen nach den Bestimmungen des Finanzstrafgesetzes. Das Arbeitsspektrum bewegt sich von Recherchetätigkeit, Anzeigenevaluierungen, abgaben- und strafrechtlichen Beurteilungen, gezielten Maßnahmenanregungen und Maßnahmensetzungen einschließlich der Durchführung von notwendigen Zwangsmaßnahmen, Prüfungstätigkeit bis hin zur abschließen-

Es werden große Anstrengungen gemacht, Steuerhinterziehung und -betrug aufzudecken und schwarze Schafe aus dem Verkehr zu ziehen.





den Berichtslegung in Finanzstrafrechtsfällen. Dazu stehen der Steuerfahndung als Finanzstrafbehörde bzw. Kriminalpolizei alle Ermittlungsmöglichkeiten unter den gesetzlichen Vorgaben des Finanzstrafgesetzes bzw. der Strafprozessordnung zur Verfügung. Neben den gesetzlichen Möglichkeiten der Einholung von Auskünften, der abgabenrechtlichen Prüfungsmöglichkeiten sind auch Grundrechtseingriffe als letztes Mittel zur Beweissicherung möglich. Beschlagnahmen, (Haus-)Durchsuchungen, Personendurchsuchungen, Telefonüberwachungen und auch Festnahmen stehen als Zwangsmittel unter strikter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Beweissicherung und Wahrheitsfindung im Ermittlungsverfahren zur Verfügung. Für die Bewältigung dieser Aufgaben braucht es bestens ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Ausbildung reicht von fundierten Schulungs- und praktischen Bildungsmaßnahmen auf dem Gebiet des gesamten Steuerrechtes im Rahmen einer zweijährigen Grundausbildung über die daran anschließende spezifische Funktionsausbildung mit Fokus nochmals vertiefend auf Steuerrecht und Finanzstrafrecht bis hin zu Spezialschulungen im Strafrecht, speziellen Schulungen im IT-Bereich und Schulungen in Sozial- und Methodenkompetenz.

### **Keine weiße Weste**

Letztes Jahr wurden 66 Zwangsmaßnahmen durch die Steuerfahndung durchgeführt, darunter 53 Hausdurchsuchungen an 190 Einsatzorten. Bei die-

sen Hausdurchsuchungen wurden unter anderem 65.000 Gigabyte an IT-Daten sichergestellt, deren Auswertung zur Aufklärung von Steuerbetrüßen beigetragen haben. Dazu kommen 48 Prüfmaßnahmen wie Betriebsprüfungen und Umsatzsteuersonderprüfungen. 2020 erreichte die Steuerfahndung, die sich organisatorisch in Fahndungsteams (Ermittlung in sämtlichen Finanzstraffällen), Umsatzsteuer-Betrugsbekämpfungs-Competence-Center (Ermittlungen mit Schwerpunkt Umsatzsteuer) und IT-Teams (Forensische Datensicherung und -auswertung) gliedert, im Kampf gegen Steuerbetrug 172 Millionen Euro. Prinzipiell sei aus der Sicht des Amtes für Betrugsbekämpfung die Motivation, die Steuerregeln einzuhalten, nicht gesunken. Ausnahmen bestätigen allerdings diese Regel. Auch im laufenden Jahr haben Steuerfahnderinnen und -fahnder spektakuläre Fälle aufgespürt. Eine Betriebsprüferin aus Kärnten beispielsweise deckte einen massiven Betrugsfall bei sieben Zahnärztinnen und Zahnärzten sowie Dentallaboren auf. Bei der Überprüfung eines Zulieferbetriebes stieß sie auf illegales Rechnungssplitting, eine Teilrechnung wurde auf einen Firmennamen ausgestellt, die andere als Barverkauf verbucht. Zahnarztpraxen und Dentallabore nahmen nur einen Teil der Einkäufe in ihre Buchhaltung auf. Die in Folge beim Finanzamt falsch eingereichten Umsätze und Einkäufe ermöglichten schließlich einen Abgabebetrag in Millio-nenhöhe. Auf die großteils geständigen Beschuldigten kommen nun, zusätzlich zur Begleichung des Schadens, hohe Geldstrafen zu.

In vielen Fällen sind die Aufklärungen anzeigenge-trieben. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in den Fi-nanzämtern informieren bei Verdachtsfällen. Auch wenn die Eingreifgruppe, die Finanzpolizei, Fest-stellungen vor Ort macht, kann es sein, dass Fälle übernommen und seitens der Steuerfahndung be-arbeitet werden. Das Thema Scheinfirmen wird vom Amt für Betrugsbekämpfung proaktiv behandelt. „Durch die Modernisierung konnten Schnittstellen zwischen den Betrugsbekämpfungseinheiten besei-tigt werden, sodass schnellere Ergebnisse zu erwar-ten sind“, ist Hacker überzeugt.

### **Rote Zahlen verhindern**

Das frühzeitige Erkennen und Unterbinden von Be-trugsmodellen sowie die Bekämpfung von Wettbe-werbsverzerrungen durch malversive Handlungen stellen weitere wichtige Tätigkeiten der Steuerfahn-

dung dar. „Die internationalen Aufgaben im Rahmen der Betrugsbekämpfung nehmen zu. Grenzübergreifendes Agieren wird im Rahmen der internationalen Amts- und Rechtshilfe durch das ABB vermehrt wahrzunehmen sein“, ist Hacker überzeugt. Die Zentralstelle Internationale Zusammenarbeit, die die gesamte internationale Amtshilfe mit einem abgabenrechtlichen Schwerpunkt sowie die Rechtshilfe in finanzstrafrechtlichen Verfahren durchführt, trägt wesentlich zum Kampf gegen international

agierende Steuerbeträgerinnen und Steuerbeträger bei. Im Zuge der internationalen Zusammenarbeit wurden im Jahr 2020 etwa 7.000 Fälle bearbeitet. Die internationale Zusammenarbeit hat besondere Bedeutung.

Denn: Richtig teuer und problematisch wird das Hinterziehen von Steuern vor allem dann, wenn es zur Entkoppelung von Leistung und Gegenleistung kommt, also reale Wertschöpfung und Steuerleistung in einem Land im Missverhältnis stehen. Großen Schaden nehmen Staaten für die Bereitstellung von Infrastruktur, anfangen von Verkehrsanbindung bis zur Rechtssicherheit, wenn Unternehmen, denen diese öffentlichen Leistungen als Grundlage ihres Business dienen, dann keine oder zu wenig Gegenleistung erbringen. Die Leidtragenden sind einmal mehr die steuerzahlenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Konsumentinnen und Konsumenten, die den Steuerausfall in den Ländern, die um ihre Einnahmen gebracht werden, ausgleichen müssen. 1 Billion Euro, rechnet die EU-Kommission vor, gehen jährlich durch Steuerhinterziehung und -umgehung verloren.<sup>1</sup> Die Möglichkeiten, die die österreichischen Steuerbehörden mit Innen- und Außenprüfungen haben, sind für Alfred Hacker – auch im internationalen Vergleich – gut. „Auf die neuen Erscheinungen der Kriminalität im digitalen Bereich wird man allerdings reagieren müssen“, so der Experte. „Die kriminelle Energie im systemisch begangenen Abgaben- und Sozialbetrug hat sicherlich zugenommen, von verbreiteten unterwandernden Parallelstrukturen kann in Österreich nicht gesprochen werden. Der Kontrolldruck wird sehr hochgehalten und flexibel auf die neuen Erscheinungen reagiert“, ist Hacker zuversichtlich. ●

<sup>1</sup> Quelle: [https://ec.europa.eu/taxation\\_customs/huge-problem\\_de](https://ec.europa.eu/taxation_customs/huge-problem_de)

Das frühzeitige Erkennen und Unterbinden von Betrugsmodellen sowie die Bekämpfung von Wettbewerbsverzerrungen durch malversive Handlungen stellen wichtige Tätigkeiten der Steuerfahndung dar.



# Engagement und Fachwissen

**Herbert Bayer, Vorsitzender der GÖD-Finanzgewerkschaft und Vorsitzender des Zentralausschusses im BMF, im Interview mit „GÖD aktuell“ über Expertise und Anliegen der MitarbeiterInnen und PersonalvertreterInnen des Amts für Betrugsbekämpfung.**

**„GÖD aktuell“: Welche beruflichen und fachlichen Kenntnisse werden benötigt, um im Amt für Betrugsbekämpfung im Bereich Steuerfahndung bzw. im Bereich Geldwäsche tätig zu sein?**

Nach Überprüfung der physischen Eignung beginnt die abgabenrechtliche Grundausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier werden die grundlegenden Kenntnisse im Bereich des Steuer- und Verfahrensrechtes erlernt. Darauf folgt die Funktionsausbildung zum Außenprüfer/zur Außenprüferin, wobei der Fokus auf die Durchführung von Betriebsprüfungen gelegt wird. Anschließend erfolgen zusätzliche Ausbildungsmodulare in den Bereichen Finanzstrafgesetz, Strafprozessordnung und Strafgesetzbuch.

**Welche weiteren Schulungen gibt es? Wie wird das besondere Fachwissen erworben?**

Zum Vollzug von angeordneten Zwangsmaßnahmen gibt es noch Ausbildungskurse wie z.B. zum „Einsatztaktischen Vorgehen“.

Zu Spezialthemen wie etwa Vernehmungstechnik, Umsatzsteuerkarussellbetrug und Geldwäsche gibt es Seminare und Weiterbildungsmaßnahmen an der Bundesfinanzakademie.

**Hat sich die Arbeit im Bereich Steuerfahndung und der Geldwäsche in den vergangenen Jahren verändert? Stichwort: Digitalisierung.**

Die mittlerweile riesigen Datenmengen, die im Zuge von Durchsuchungsmaßnahmen sichergestellt werden, können nur mehr mit entsprechender Analysesoftware ausgewertet werden. Eine Spezialisierung der MitarbeiterInnen in diesem Bereich ist hier unerlässlich.

**Wie hat sich die Geldwäsche durch den Online-handel, durch Corona verändert?**

Vor allem in der letzten Zeit gab es einen spürbaren Anstieg an Geldwäscheverdachtsmeldungen, die vom Bundeskriminalamt an das Amt für Betrugsbekämpfung zur Auswertung übermittelt werden.

**Welche Rolle spielen Kryptowährungen wie Bitcoin, die keiner staatlichen Kontrolle unterliegen?**

Auch im Bereich der Kryptowährungen steigt die Anzahl der zu bearbeitenden Fälle. Hier werden oft hohe Gewinne erzielt, die gegenüber der Abgabenbehörde nicht offengelegt werden.



„Die immer größer werdenden Herausforderungen in der täglichen Arbeit erfordern einen hohen Grad an Engagement, Fachwissen und Einsatz der Kolleginnen und Kollegen.“

HERBERT BAYER, Vorsitzender der GÖD-Finanzgewerkschaft und Vorsitzender des Zentralausschusses im Bundesministerium für Finanzen



„Auch im Bereich der Kryptowährungen steigt die Anzahl der zu bearbeitenden Fälle. Hier werden oft hohe Gewinne erzielt, die gegenüber der Abgabenbehörde nicht offengelegt werden.“



QR-Code scannen  
und Titelgeschichte  
online lesen.

#### ***Worin bestehen die größten Herausforderungen?***

Die vorliegenden Sachverhalte, die oft sehr komplex sind, genauestens zu ermitteln, abgabenrechtlich einzuordnen und dann auch für die Staatsanwaltschaften darzustellen. Nur eine mit Fakten und Beweisen hinterlegte Anklage kann Grundlage für eine sachgerechte Entscheidung durch ein unabhängiges Strafgericht sein.

#### ***Wie hat sich die Arbeitssituation durch die Pandemie verändert? Im Jahr 2020, 2021 – und welche der Veränderungen werden im zukünftigen Arbeitsleben bestehen bleiben?***

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Betrugsbekämpfung gab es die Möglichkeit bzw. die teilweise Anordnung, ihren Aufgaben in Telearbeit nachzukommen, was auch in Zukunft als Teil des Arbeitsalltages möglich sein wird.

#### ***Mit welchen Anliegen und Themen treten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Personalvertretung heran?***

Die immer größer werdenden Herausforderungen in der täglichen Arbeit erfordern einen hohen Grad an Engagement, Fachwissen und Einsatz der Kolleginnen und Kollegen.

Diese Aspekte sollten auch in der Bewertung der Arbeitsplätze entsprechend berücksichtigt werden.

#### ***Was benötigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um ihre Arbeit bestmöglich erledigen zu können?***

Eine zeitgemäße Ausrüstung, EDV-Ausstattung mit entsprechender Software ist für eine effiziente Betrugsbekämpfung unbedingt erforderlich. Laufende Schulungen zu aktuellen Entwicklungen und Gesetzesänderungen sind grundlegend für unsere Kolleginnen und Kollegen. ●



# Senkung der Steuersätze!



ILLUSTRATION: TOPVECTORS / ISTOCK

**Was wird die Steuerreform 2022 bringen? Geplant sind Steuerentlastungen mit einem Volumen von 18 Milliarden Euro bis 2025.**

Im Februar 2020 trat die „Task Force ökosoziale Steuerreform“ unter der Leitung von Finanzminister Gernot Blümel und Klimaschutzministerin Leonore Gewessler erstmals zusammen, um an einem Umsetzungsfahrplan zu arbeiten. Knapp 20 Monate später präsentierte die Bundesregierung die Steuerreform mit dem Anspruch, dass alle Menschen, die arbeiten gehen oder ein Leben lang gearbeitet haben, mehr bekommen. Das beziehe alle mit ein – den Öffentlichen Dienst genauso wie Alleinerzieherinnen, Pendler oder Familien. Die Berechnung

der persönlichen Entlastung durch die Senkung der Lohn- und Einkommensteuer, der Auszahlung eines Kinderbonus sowie die Erhöhung der SV-Rückstattung ist auf [bmf.gv.at/rechner](https://bmf.gv.at/rechner) möglich.

## Senkung von Einkommen- und Lohnsteuer

Einkommensteile von 11.000 bis 18.000 Euro wurden bisher mit einem Steuersatz von 25 Prozent besteuert. Dieser Eingangssteuersatz wird auf 20 Prozent gesenkt. Darunter liegende Einkünfte zahlen wie bisher keine Steuer. Dies soll nach Berechnungen des Fi-

## Steuerentlastung

Jährliche Entlastung pro Jahr, in vollem Umfang ab 2024

| Bruttomonatsgehalt | ArbeitnehmerIn | PensionistIn |
|--------------------|----------------|--------------|
| 500 €              | 119 €          | 119 €        |
| 1.100 €            | 215 €          | 215 €        |
| 1.500 €            | 258 €          | 258 €        |
| 2.000 €            | 315 €          | 315 €        |
| 2.500 €            | 373 €          | 527 €        |
| 3.000 €            | 567 €          | 713 €        |
| 3.500 €            | 715 €          | 827 €        |
| 4.000 €            | 813 €          | 941 €        |
| 4.500 €            | 912 €          | 1055 €       |
| 5.000 €            | 1010 €         | 1169 €       |
| 5.500 €            | 1108 €         | 1230 €       |
| 6.000 €            | 1226 €         | 1230 €       |
| 6.500 €            | 1230 €         | 1230 €       |

Die Entlastung ergibt sich aus:

- bei Brutto-Monatsbezügen von 500–1.800 durch Senkung der Krankenversicherungsbeiträge
- 1.900–2.600 durch Senkung der KV-Beiträge und der Einkommenssteuer-Tarifstufe 2
- darüber durch Senkung der Einkommenssteuer-Tarifstufe 2 und 3

## Beispiel 1

**Pensionisten-Ehepaar aus Retz:** Franz war Vollzeitangestellter bei einem Versicherungsunternehmen, Grete lange Zeit zu Hause und als Sprechstundenhilfe bei einem Arzt tätig.

| Franz (Monatspension 1.296 netto) |              |
|-----------------------------------|--------------|
| Entlastung KV und Tarif           | 241 €        |
| Entlastung Regionalbonus          | 200 €        |
| <b>Gesamtentlastung pro Jahr</b>  | <b>441 €</b> |
| Grete (Monatspension 949 netto)   |              |
| Entlastung KV und Tarif           | 236 €        |
| Entlastung Regionalbonus          | 200 €        |
| <b>Gesamtentlastung pro Jahr</b>  | <b>436 €</b> |

**Entlastung pro Jahr: 877 Euro**

QUELLE: BMF

nanzministeriums zu einer Entlastung der Lohn- und Einkommensteuerzahlerinnen und -zahler von bis zu 1,6 Mrd. Euro jährlich führen. Der abgesenkte Steuersatz in Höhe von 20 Prozent gilt rückwirkend ab 1. Jänner 2020. Ab 1. Juli 2022 soll die zweite Tarifstufe in der Einkommensteuer (18.000 bis 31.000 Euro) von 35 auf 30 Prozent reduziert werden. Die betroffenen Steuerzahlerinnen und Steuerzahler sparen sich so bis zu 650 Euro pro Jahr. Die dritte Tarifstufe soll ab 1. Juli 2023 entlastet werden und zu einer Absenkung von 42 auf 40 Prozent für Einkünfte zwischen 31.000 und 60.000 Euro kommen. Insgesamt sollen von der Tarifsenkung rund 3,8 Millionen Lohn- und Einkommensteuerzahlende profitieren.

### Reduzierung der Krankenversicherungsbeiträge

Weiter ist zur Stärkung und Entlastung des Mittelstands eine **Reduktion der Krankenversicherungsbeiträge für kleine Einkommen** ab Juli 2022 vorgesehen, beginnend mit 1,7 Prozent. Bis zu einem Einkommen von 2.600 Euro brutto wird es eine langsam einschleifende Senkung der Beiträge geben. Davon profitieren laut Regierungsangaben 2,3

Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie 1,6 Millionen Pensionistinnen und Pensionisten.

### Ausbau der Familienförderung

Der **Familienbonus** wird ab **1. Juli 2022 von 1.500 auf 2.000 Euro pro Kind und Jahr erhöht**. Außerdem sollen Alleinerzieherinnen mit niedrigem Einkommen mehr vom Kinderbonus profitieren: mit einem Einkommen bis zu 12.000 Euro pro Jahr erhalten sie 450 Euro pro Kind statt bisher 250 Euro. Zudem wird der BezieherInnenkreis erweitert: Künftig sind auch jene Familien bezugsberechtigt, in denen beide Partner arbeiten und beide jeweils mehr als 6.000 Euro aber unter 12.000 Euro verdienen.

### CO<sub>2</sub>-Bepreisung

Die Einführung der CO<sub>2</sub>-Bepreisung soll nach europäischen Vorgaben sozial und wirtschaftlich verträglich umgesetzt werden. Gestartet wird bei **30 Euro pro Tonne CO<sub>2</sub>** im Juli 2022. Bis 2025 wird der Preis auf 55 Euro pro Tonne CO<sub>2</sub> angehoben. In Form eines regionalen Klimabonus werden diese Einnahmen umgehend und zur Gänze an die Menschen zurückgegeben. ●

## Beispiel 2

**Ehepaar mit zwei Kindern (5 und 9 Jahre) aus**

**Haag:** Eva ist Vollzeitangestellte in der öffentlichen Verwaltung, Roman Vollzeitangestellter bei einem Industriebetrieb.

| Roman (Monatseinkommen 2.220 Euro netto) |                |
|--|----------------|
| Entlastung KV und Tarif                  | 616 €          |
| Entlastung Aufstockung Familienbonus     | 500 €          |
| Entlastung Regionalbonus                 | 200 €          |
| <b>Gesamtentlastung pro Jahr</b>         | <b>1.316 €</b> |
| Eva (Monatseinkommen 2.167 Euro netto)   |                |
| Entlastung KV und Tarif                  | 567 €          |
| Entlastung Aufstockung Familienbonus     | 500 €          |
| Entlastung Regionalbonus                 | 200 €          |
| Entlastung Regionalbonus für 2 Kinder    | 200 €          |
| <b>Gesamtentlastung pro Jahr</b>         | <b>1.467 €</b> |

**Entlastung pro Jahr: 2.783 Euro**

## Beispiel 3

**Alleinerzieherin mit einem Kind (5 Jahre) aus**

**Mariazell:** Kerstin ist Vollzeitangestellte in einem Hotel. Der Ex-Mann zahlt für das Kind Unterhalt.

| Kerstin (Monatseinkommen 1.544 Euro netto) |              |
|--|--------------|
| Entlastung KV und Tarif                    | 302 €        |
| Entlastung Aufstockung Familienbonus       | 250 €        |
| Entlastung Regionalbonus                   | 200 €        |
| Entlastung Regionalbonus Kind              | 100 €        |
| <b>Gesamtentlastung pro Jahr</b>           | <b>852 €</b> |

**Entlastung pro Jahr: 852 Euro**



QR-Code scannen  
und Artikel online  
lesen.

# Kongress der Zuversicht

**Der 18. Bundeskongress der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fand digital statt. Knapp 700 Delegierte waren online dabei, die Mitglieder des Vorstands und Präsidiums fanden sich im Austria Center Vienna ein, um das Arbeitsprogramm für die kommenden fünf Jahre zu beschließen und die personellen Weichen für die Zukunft zu stellen.**

VON MAG.<sup>a</sup> LAURA ARI UND MAG.<sup>a</sup> ANDREA BURCHHART

Ungewöhnlich war wohl das meistgebrauchte Wort an diesem ereignisreichen 16. November 2021. Zahlreiche Delegierte verfolgten von daheim aus den 18. Bundeskongress der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und konnten

per Chat-Funktion über Anträge abstimmen oder Diskussionsbeiträge ankündigen. Die Vorstandsmitglieder verfolgten vor Ort das Geschehen. Vieles war also anders, aber nicht alles: So durfte beispielsweise die traditionelle Kongressrede des

*Was für ein Ergebnis! Das gesamte GÖD-Präsidium, v.l.n.r. Eckehard Quin, Hannes Gruber, Norbert Schnedl, Monika Gabriel, Stefan Seebacher, Romana Deckenbacher, Johann Zöhling und Daniela Eysn, wurde mit überragender Mehrheit gewählt.*

Präsidium

Vorsitzender:  
Dr. Norbert Schnedl

95,3 %



**GÖD** GEWERKSCHAFT  
ÖFFENTLICHER  
DIENST

Gemeinsam jeden Tag  
MIT ZUVERSICHT NACH VORNE





Vorsitzenden nicht fehlen. Applaus brandete auf, als Norbert Schnedl auf die Gehaltsverhandlungen zu sprechen kam: „Wir freuen uns natürlich, wenn wir gelobt werden. Wertschätzung bedeutet aber auch, dass wir eine ordentliche Gehaltserhöhung verdienen!“, gab sich Schnedl kämpferisch. Egal ob in den Bereichen Gesundheit oder Sicherheit, Bildung oder Verwaltung: Gerade in der Zeit der Krise haben die öffentlich Bediensteten bewiesen, wie wichtig und wertvoll ihre Arbeit ist – der Öffentliche Dienst sei kein Budgetposten. Die Erwartungshaltung der GÖD-Mitglieder an das Verhandlungsgeschick des Vorstands sei groß. „Wir werden dafür sorgen, dass diese Erwartung nicht enttäuscht wird“, so Schnedl. Gemäß dem gewählten Motto des Bundeskongresses „Gemeinsam jeden Tag – mit Zuversicht nach vorne“ machte der Vorsitzende einmal mehr klar,

dass er Optimismus und Teamplay sowie die Geschlossenheit über die Fraktionen hinweg als Erfolgskonzept für eine starke Gewerkschaft sieht. Ein Erfolgsgeheimnis, das nicht zuletzt auch die Verantwortlichen in der Politik beeindruckt.

### Große Herausforderungen

Mit mehr als 255.000 Mitgliedern ist die GÖD eine durchsetzungsstarke, schlagkräftige und erfolgreiche Interessensvertretung für alle Kolleginnen und Kollegen. Als einzige Gewerkschaft konnte die GÖD im vergangenen Corona-Jahr einen Zuwachs an Mitgliedern verzeichnen. Möglich machen das die mehr als 14.000 Funktionärinnen und Funktionäre, die sich als Bindeglieder verstehen und die Augen und Ohren vor den Problemen der Kolleginnen und Kollegen nicht verschließen, sondern sich vielmehr Tag für Tag in der Solidargemeinschaft einbringen. Digitalisierung bezeichnet Schnedl als das große Zukunftsthema, dem sich auch der Öffentliche Dienst stellen müsse. Dass der Öffentliche Dienst die Flexibilität und Fähigkeit dazu besitzt, dafür war dieser virtuelle Kongress bester Beweis. Man stehe am Anfang der Umwälzung des gesamten Arbeitslebens, wichtig sei dabei, immer die Menschen, die Kolleginnen und Kollegen, im Mittelpunkt zu sehen. „Es kann nicht sein, dass





dauernde Erreichbarkeit zur Normalität wird“, erteilte Schnedl dieser zeitgeistigen Unsitte eine klare Absage. Einmal mehr nutzte der Vorsitzende die Chance, eine Personalaufnahmeoffensive zu fordern. „Die Arbeitssituation ist in vielen Bereichen mittlerweile unerträglich geworden. Wenn von den politischen Verantwortungsträgern nicht sofort entsprechende Initiativen gesetzt werden, ist das Funktionieren des Gemeinwesens in Gefahr.“

In den nächsten zehn Jahren geht fast die Hälfte aller Bediensteten in den Ruhestand. Im umfassenden Leitantrag sieht Schnedl die richtigen Themen abgebildet. „Aufschub ist keine Option! Die Probleme müssen angegangen und gelöst werden!“ Eine überragende Mehrheit der Delegierten gab ihm schließlich recht und stimmte im späteren Verlauf dem visionären Leitantrag zu.



Angeichts der Pandemie und der steigenden Infektionszahlen fand der Bundeskongress mit nur wenigen Personen vor Ort statt. Die Einhaltung der zum Zeitpunkt des Kongresses geltenden Bestimmungen wurde streng kontrolliert.



## Hohe Wertschätzung

Zuvor standen jedoch das stimmungsvolle Gedenken an die verstorbenen Kolleginnen und Kollegen und Grußbotschaften auf dem Programm. Die Grußbotschaften wurden heuer via Video-Einspielung übermittelt. Bundespräsident Dr. Alexander Van der Bellen drückte seine Wertschätzung für den Öffentlichen Dienst aus, der für ihn „so etwas wie ein zentrales Nervensystem, das alles miteinander verbindet und dafür sorgt, dass komplexe Aktionen reibungslos koordiniert werden“ sei. Der zum Zeitpunkt des Kongresses amtierende Bundeskanzler Mag. Alexander Schallenberg, der als ehemaliger Spitzenbeamter kundtat: „Ich weiß, was ihr leistet!“, und versicherte, dass die Stimme der Gewerkschaft auch in Zukunft gehört werde. Vizekanzler Mag. Werner Kogler, in dessen Verantwortungsbereich der Öffentliche Dienst fällt, zeigte Problembewusstsein und versprach eine vorausschauende Personalpolitik zu betreiben. Mag.<sup>a</sup> Karoline Edtstadler meldete sich in ihrer Funktion als EU- und Verfassungsministerin zu Wort und sprach die geplante Abschaffung des Amtsgeheimnisses an, die für viele im Öffentlichen Dienst mit Ängsten verbunden sei: „Diese Sorge möchte ich euch nehmen. Ich werde nicht zulassen, dass die Verwaltung nicht mehr handlungsfähig oder die Handlungsfähigkeit auch nur eingeschränkt wird.“ ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian stellte die Bedeutung der Sozialpartnerschaft in den Fokus. Gemeinsam habe man viele tolle Ergebnisse erreicht: „Erfolge passieren, weil es Leute gibt, die sich reinhauen, die nicht im Scheinwerferlicht stehen, sondern einfach tun. Danke dafür!“

## Überragende Wahlergebnisse

Anders als gewöhnlich lief auch die Wahl ab: Der Gang zu den Urnen am Kongress selbst blieb dieses Mal aus. Von 735 stimmberechtigten Delegierten gaben 700 vorab über die bei den Landesvorständen eingerichteten Wahlkommissionen ihre Stimme ab. Vorsitzender, Vorsitzender-Stellvertreter und -Stellvertreterinnen, Vorstandsmitglieder, Kontrollkommission, Schiedsgericht und weitere Bundeskonferenzmitglieder wurden so ermittelt. Die Wiederwahl von Norbert Schnedl zum Vorsitzenden der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fiel mit 95,3 Prozent überragend eindeutig aus. Als seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter wurden Mag.<sup>a</sup> Romana Deckenbacher, Monika Gabriel, Hannes Gruber, HR Stefan Seebauer, MA mit sensati-

onellen Wahl-Ergebnissen zwischen 96,7 und 100 Prozent bestätigt. Dr. Eckehard Quin und Dipl.Päd.<sup>in</sup> Daniela Eysn, MA wurden als Vorsitzender-StellvertreterIn ins GÖD-Präsidium gewählt, ebenso wie Mag. Johann Zöhling, der Hans Freiler in dessen Funktion folgt. In einer ersten Reaktion zeigte sich Schnedl überwältigt: „Mit dieser Höhe habe ich nicht gerechnet, ich bedanke mich sehr herzlich bei allen. Diese Geschlossenheit stärkt uns und gibt Rückenwind!“ Fakt ist: Der 18. Bundeskongress wird als ungewöhnlichster Kongress in die Geschichte eingehen. Die Hoffnung, beim nächsten Mal mit allen Delegierten das Ende eines erfolgreichen Kongresses zu feiern aber bleibt. 2026 ist es so weit. Bis dahin wird gearbeitet: Gemeinsam jeden Tag. Mit Zuversicht nach vorne. ●



## Danke an Hans Freiler

An diesem besonderen Bundeskongress beschränkten sich die Ehrungen auf eine Person: Dr. Hans Freiler. Seine Karriere startete der promovierte Jurist 1980 beim Land Niederösterreich. Ab 1989 engagierte er sich in der Personalvertretung. Ab 1997 war er als Vorsitzender-Stellvertreter der GÖD und gleichzeitig als Obmann der NÖ Landesvertretung und Mitglied im ÖGB-Bundesvorstand tätig. Der glühende Gewerkschafter verabschiedete sich mit sehr persönlichen Worten in den Ruhestand. Seine letzten Berufsjahre, die er bei der GÖD verbrachte, zählen zu den besten seines Lebens. Unter stehenden Ovationen bedankten sich Norbert Schnedl und Hannes Gruber bei ihren langjährigen Mitstreiter.

# Alle an einem Strang

**Um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen, ziehen alle an einem Strang. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) ist überfraktionell, im Zusammenhalt liegt ihre Stärke. Der Vorsitzende der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Norbert Schnedl, sein Stellvertreter Hannes Gruber und GÖD-Vorstandsmitglied Gary Fuchsbauer im Gespräch mit „GÖD aktuell“ über ihre Ziele und die Bedeutung der Gewerkschaft.**

## „Mit Zuversicht nach vorne!“

Am GÖD-Bundeskongress 2021 wurde **Norbert Schnedl** mit überwältigender Mehrheit von 95,3 Prozent zum Vorsitzenden der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wiedergewählt. Seit 2016 ist er Vorsitzender der GÖD, seit 2007 ÖGB-Vizepräsident und FCG-Bundesvorsitzender.

Norbert Schnedl, der 1960 in Wien geboren wurde, war 17 Jahre bei der Österreichischen Bundesgendarmerie tätig. Seine berufliche Ausbildung umfasst zahlreiche Exekutivausbildungen sowie die Führungskräfteausbildung an der Verwaltungsakademie. Im zweiten Bildungsweg absolvierte er das Studium der Publizistik, Politikwissenschaft und Soziologie und schloss diese mit Auszeichnung, gefolgt vom Doktorat, ab.

Vor seiner Funktion als GÖD-Vorsitzender war er seit 2001 Vorstandsmitglied sowie Bereichsleiter für Dienstrecht in der GÖD. Sein gewerkschaftliches Engagement zeigte er bereits in den Jahren davor in zahlreichen Gewerkschafts- und Personalvertretungsfunktionen im Bereich des Landes-Gendarmeriekommandos in Niederösterreich sowie im Finanzministerium. Im Interview spricht der wiedergewählte GÖD-Vorsitzende über Bedeutung und Aufgaben der Gewerkschaft sowie seine Ziele für die kommenden fünf Jahre.



### ***Was bedeutet erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit für Sie?***

Mit mehr als 255.000 Mitgliedern und über 14.000 ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären ist die GÖD die am stärksten wachsende Gewerkschaft im ÖGB. Das zeigt eindeutig: Wir sind eine durchsetzungsstarke, schlagkräftige und erfolgreiche Interessensvertretung für alle unsere Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst. Über alle Fraktionsgrenzen hinweg ziehen wir gemeinsam an einem Strang, um die Interessen aller öffentlich Bediensteten bestmöglich durchzusetzen. Das ist der Verdienst unserer Kolleginnen und Kollegen. Solidarität, Verantwortungsbewusstsein und Zusammenhalt bilden die oberste Leitlinie unserer Gewerkschaftsarbeit.

### ***Worin sehen Sie die aktuelle Aufgabe der Gewerkschaft?***

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ist ein wichtiger Gestaltungsfaktor in der Sozialpartnerschaft. Wir fordern eine spürbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Lebensqualität der Kolleginnen und Kollegen zu erhöhen. Als überparteiliche Interessensvertretung konnten wir in der Vergangenheit zahlreiche dienstrechtliche Verbesserungen und sehr gute Gehaltsab-

schlüsse durchsetzen. Und wir haben mit unserem Rechtsschutz vielen Kolleginnen und Kollegen bei rechtlichen Problemen geholfen. Wir haben ein gut funktionierendes, attraktives Serviceangebot für unsere Mitglieder und weiters ein digitales Schulungsangebot für unsere Funktionärinnen und Funktionäre aufgebaut.

### **Wofür werden Sie sich in den nächsten fünf Jahren einsetzen?**

Der rasante technologische Wandel, die bevorstehende Pensionierungswelle sowie die ständig steigenden Aufgaben an unsere Kolleginnen und Kollegen erfordern eine permanente und faire Anpassung an die neuen Anforderungen. Der Öffentliche Dienst in Österreich ist überaus qualitativ und ein Standortvorteil bei der Ansiedelung internationaler Unternehmen. Diese hohe Qualität muss

durch vorausschauende und demografiesensible Personalpolitik gesichert werden. Denn unsere Kolleginnen und Kollegen arbeiten bereits hart am Limit und vielfach darüber hinaus. Dazu kommt eine mittlerweile mehr als angespannte Personalsituation in allen Bereichen. Wir brauchen dringend eine Personalaufnahmeoffensive und mehr Wertschätzung. Und Wertschätzung drückt sich auch in guten Gehaltssteigerungen aus.

Ich bedanke mich für das entgegengebrachte Vertrauen und bin überzeugt, dass wir die Herausforderungen gemeinsam, im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen, bewältigen werden. Ganz nach dem Motto unseres Bundeskongresses „Gemeinsam jeden Tag – mit Zuversicht nach vorne“. Denn Optimismus und Zuversicht zeichnen sich als jene Grundeigenschaften aus, um eine gute Zukunft zu gestalten! ●

## **„Ein gutes Leben für alle“**

**Hannes Gruber**, Vorsitzender-Stellvertreter der GÖD und Bundesfraktionsvorsitzender der FSG-GÖD, wurde 1958 im Burgenland geboren. Der gelernte Maschinenschlosser trat nach seiner späteren Polizeiausbildung in Wien seinen Dienst als Polizeibeamter an. In den 1990ern wurde er zum Vorsitzenden des Dienststellenausschusses und des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses der Polizei in Wien Meidling gewählt, war dann Mitglied im Zentralausschuss der Bundespolizei und dort als Schriftführer, Dienst- und Besoldungsreferent tätig. Besoldung blieb sein thematisches Steckenpferd – von 2002 bis 2016 war er Bereichsleiter für Besoldung in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Im Oktober 2016 wurde er zum Vorsitzenden-Stellvertreter der GÖD und zum Vorsitzenden der Bundesfraktion der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) in der GÖD gewählt. Am diesjährigen GÖD-Bundeskongress wurde er mit

98,9 Prozent in seiner Funktion als Vorsitzender-Stellvertreter bestätigt. Hannes Gruber zu seiner Wiederwahl: „Ich freue mich über das entgegengebrachte Vertrauen der Delegierten und möchte mich herzlich für die gute Zusammenarbeit in den letzten Jahren bedanken. Gemeinsam werden wir uns den Herausforderungen der kommenden Jahre stellen und weiterhin für eine gute Zukunft und ein gutes Leben für alle kämpfen.“ Seine Zielsetzungen für die weitere Funktionsperiode lauten:

Eine Personaloffensive, um die hohe Qualität im Öffentlichen Dienst aufrechtzuerhalten, um KollegInnen in Bereichen zu entlasten, in denen bereits jetzt Personalmangel herrscht und um einen Wissenstransfer der erfahrenen KollegInnen zu ermöglichen; flexiblere und altersgerechte Arbeitsplätze; einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit sowie eine „Abfertigung für alle“. „Wir setzen uns tagtäglich für den Erhalt und die Weiterentwicklung sozialer



Errungenschaften ein – für ein gutes Leben für alle!“, lautet sein Leitgedanke.

### Die Vorhaben im Detail

Die Personaloffensive ist mehr als dringend notwendig, denn bis 2032 werden fast die Hälfte der Bundesbediensteten in Pension gehen bzw. in den Ruhestand treten. Schon jetzt kommt es durch fehlende Nachbesetzungen oder das Fehlen einer persönlichen Übergabe zu einem Wissensverlust. Viele Bereiche des Öffentlichen Dienstes waren schon vor der Corona-Krise durch Personalmangel und darauf basierenden zu vielen (Nacht-)Dienstleistungen überbelastet – durch die bevorstehende Pensionierungswelle ist dringender Handlungsbedarf notwendig. Eines sei-

ner weiteren Anliegen schließt daran an: der Rechtsanspruch auf Altersteilzeit für DienstnehmerInnen. Erfahrene MitarbeiterInnen sollten ihre Arbeitszeit um 50 Prozent verringern können, die anderen 50 Prozent könnten die NachfolgerInnen leisten, womit auch der Wissenstransfer gewährleistet wäre. Weiters würde ein flexibleres Dienstsysteem älteren MitarbeiterInnen, die längere Ruhephasen benötigen, diese ermöglichen. Doch dazu braucht es ausreichend Personal! Abschließend sei jenes Vorhaben genannt, welches die KollegInnen am Ende ihres beruflichen Weges betrifft: die Abfertigung. Diese sollen alle erhalten, auch BeamtenInnen. Wurden in der Zwischenzeit die Pensionssysteme angeglichen, so müsse dies auch für die Abfertigung<sup>1</sup> möglich sein. ●

## „Transparenz, Mitbestimmung und Solidarität“

**Josef Gary Fuchsbauer**, Stellvertretender Vorsitzender der Unabhängigen GewerkschafterInnen (UG) in der GÖD, wurde für den GÖD-Vorstand gewählt und bleibt Bereichsleiter Gewerkschaftliche Bildungsförderung. Seit 1987 ist er Personalvertreter für die ÖLI-UG<sup>2</sup> für die BMHS-LehrerInnen. 1982 bis 2021 war er Mathematik- und Religionslehrer am Linzer Technikum. Bei der Abstimmung gegen das Atomkraftwerk Zwentendorf 1978 erlebte er, dass Engagement erfolgreich sein kann, auch wenn es zunächst nicht so aussieht. Diese Erfahrung prägte und führte ihn zur Gewerkschaft. 1982 schloss er sich der oberösterreichischen LehrerInnen Initiative an, welche mit vielen anderen 1991 ÖGB-weit quer durch alle Berufsgruppen die Unabhängigen GewerkschafterInnen für mehr Demokratie (UG) gründete. Heute sind sie die drittstärkste Fraktion in der GÖD. „Ein besseres Betriebsklima durch Transparenz, Mitbestimmung und Solidarität!“, lautet das Motto von Gary Fuchsbauer. Entscheidungsprozesse in der GÖD sollen möglichst transparent ablaufen und viele Mitglieder einbinden – etwa durch

elektronische Urabstimmungen, die mittels des personalisierten Online-Zuganges der Mitglieder möglich wären. Alle GÖD-Mitglieder, auch in den ausgegliederten Bereichen, sollen gut vertreten werden. Das erfordert organisatorische Anpassungen in der GÖD, an denen bereits überfraktionell gearbeitet wird. „Stets ein Ohr für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen zu haben!“ bedeutet erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit für ihn – sowie in intensiven Verhandlungen mit dem Dienst- und Gesetzgeber die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Die aktuelle Aufgabe der Gewerkschaft sehen er und die UG darin, dass

die Klimakrise einen umfassenden Strukturwandel nötig macht, um unseren Kindern eine lebenswerte Welt zu hinterlassen: „Die Gewerkschaft muss hier im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mitgestalten.“ ●



<sup>1</sup> BeamtenInnen erhalten keine Abfertigung, da ihr Dienstverhältnis nicht beendet wird. Daher wird der Terminus „Pension“ nicht verwendet, sondern „Ruhestand“ und sie erhalten Ruhebezug.

<sup>2</sup> Österreichische LehrerInnen Initiative - Unabhängige GewerkschafterInnen für mehr Demokratie

# Freiheit

**E**s wird hoffentlich nicht zur schlechten Gewohnheit werden, – Weihnachten ohne Christkindlmärkte, ohne betriebliche Weihnachtsfeiern und ohne familiäre Feste. Bald befinden wir uns in Jahr drei der Pandemie und das Corona-Virus mit seinen Mutationen hat immer neue Überraschungen parat.

Ein kleiner Teil der Bevölkerung macht seinem Unmut über das Virus und die gesundheitlich bedingten Maßnahmen und Einschränkungen im Rahmen des grundrechtlich gewährleisteten Versammlungsrechts in Form von Demonstrationen Luft. Den Aussagen und Transparenten nach sind unter den TeilnehmerInnen viele, welche die Impfung und die Impfpflicht entschieden ablehnen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass jemand ernsthaft glaubt, bei der Impfung werde ein Mikrochip implantiert (und dass Bill Gates dahintersteckt), bei Demonstrationen würden über Hubschrauber Impfstoffe versprüht oder Zwangsimpfungen könnten durch Kanalgitter durchgeführt werden. (Lebens-)Gefährlich wird es leider dort, wo der Chef einer Oppositionspartei ein Mittel empfiehlt, welches zwar gegen Parasiten wirkt, allerdings nicht gegen Corona-Infektionen – worauf mittlerweile selbst der Hersteller aufmerksam macht. Die sogenannten mRNA-Impfstoffe werden einerseits wegen angeblicher Genmanipulationen abgelehnt, andererseits wird das empfohlene Entwurmungsmittel selbst von gentechnisch veränderten Bakterien produziert. Das tut allerdings nichts zur Sache.<sup>1</sup> Skandalös und eine gezielte Lüge ist jedoch die Behauptung einer promovierten Medizinerin, die Spitäler seien von den „ganz ganz vielen Geimpften, die aufgrund eines Impf-



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

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

schadens behandelt werden müssen“ gefüllt<sup>2</sup>.

Unsere Gewerkschaft baut auf faktenbasierte Diskussion und Argumentation – das ist unsere Stärke! Die oben angeführte Behauptung lässt sich leicht widerlegen: Von etwa 14,5 Millionen in Österreich verabreichten Impfungen gibt es 270 Anträge nach dem Impfschadengesetz, bei zwei Todesfällen wird ein zeitlicher Zusammenhang mit der Impfung gesehen<sup>3</sup> (bei insgesamt 12.498 Todesfällen durch die Corona-Infektion<sup>4</sup>).

Während der Demonstrationen am 4. Dezember 2021 ist es in Einzelfällen zu Gewaltaktionen gekommen, dabei wurden fünf Polizisten verletzt. Ein FPÖ-Jugendfunktionär beteiligte sich aktiv am Angriff bzw. am Bewerfen der Einsatzkräfte mit bis zu 2.000 Grad heißen „Bengalos“, die zu lebensgefährlichen Verletzungen führen können<sup>5,6</sup>. Gewalttätige Angriffe gegen Gesundheitspersonal nehmen zu. Während ÄrztInnen und PflegerInnen um das Leben von Kranken kämpfen, werden Spitalszugänge blockiert.

Eine kleine Gruppe radikaler Kräfte nützt geschickt die Verunsicherung von Teilen der Bevölkerung aus, um aufzuwiegeln und den Staat zu destabilisieren. So mancher, der vordergründig von Freiheit spricht, hat mitunter anderes im Sinn. Wir müssen vor allem auf jene achten, die den Rechtsstaat mit rechtsstaatlichen Mitteln auszuhöhlen versuchen!

Den allergrößten Teil der Bevölkerung eint der Wunsch nach Rückkehr zur Normalität. Wir dürfen es nicht zulassen, dass einige wenige die Unsicherheit ausnützen, um zu versuchen, die Bevölkerung zu spalten und so für Instabilität des Rechtsstaates zu sorgen. ●

<sup>1</sup> derstandard.at vom 19.11.2021, „Das Entwurmungsmittel, das von gentechnisch veränderten Bakterien produziert wird“

<sup>2</sup> APA-Meldung vom 5.12.2021, APA0312

<sup>3</sup> APA-Meldung vom 6.12.2021, APA0178

<sup>4</sup> Covid19-dashboards.ages.at, Stand 6.12.2021

<sup>5</sup> OTS-Meldung der LPD Wien vom 5.12.2021, OTS0019

<sup>6</sup> APA-Meldung vom 5.12.2021, APA0127



# Stabilität in der GÖD-Führung

Beim Bundeskongress wurden das GÖD-Präsidium, bestehend aus acht Personen, und der GÖD-Vorstand, bestehend aus 15 Mitgliedern, gewählt.

## PRÄSIDIUM: Vorsitzender und Vorsitzender-StellvertreterInnen



### Dr. Norbert Schnedl

Seit 2016 Vorsitzender der GÖD – am Bundeskongress 2021 mit einer überragenden Mehrheit von 95,3 Prozent wiedergewählt. Seit 2007 ÖGB-Vizepräsident und FCG-Bundesvorsitzender. Von 2001 bis 2016 Bereichsleiter für Dienstrecht, seit 2001 Vorstandsmitglied in der GÖD. Bis 1996 Gendarmeriebeamter, seit 1990 in Gewerkschafts- und Personalvertretungsfunktionen (Gendarmerie, Finanzministerium). Doktoratsstudium der Publizistik, Politikwissenschaft und Soziologie; Führungskräfteausbildung an der Verwaltungsakademie.



### Hannes Gruber

Seit Oktober 2016 Vorsitzender-Stellvertreter der GÖD, Bundesfraktionsvorsitzender der FSG-GÖD, 2002–2016 Bereichsleiter Besoldung in der GÖD, Vorsitzender im Dienststellenausschuss

Meidling und Mitglied des Zentralausschusses der Polizei.



### Mag. Dr. Eckehard Quin

Bereichsleiter Dienstrecht, AHS-Lehrer in NÖ Funktionen in Personalvertretung und Gewerkschaft auf Dienststellen-, Landes- und Bundesebene wie z. B. Besoldungsreferent sowie Vorsitzender

(2010–2016) der AHS-Gewerkschaft, Vorsitzender des FA AHS NÖ (2004–2010), Vors.-Stv. im ZA AHS seit 2011. Seit 2013 Mitglied im ÖGB-Bundesvorstand, seit 2014 in der ÖGB-Steuerkommission. Seit 2016 im GÖD-Präsidium.



### Monika Gabriel

Bereichsleiterin Frauen Verwaltungsbedienstete Ressort BMBWF/Bildungsdirektion/HIB 3 Wien (seit 1973) Seit 1991 gewählte Personalvertreterin (FA und ZA); seit 1993 in diversen

gewählten Funktionen, z.B. 2001–2011 Vors. der GÖD-BV 3 Unterrichtsverwaltung; seit 2009 Bundes-FCG Vors.-Stv., Vorsitzende der Bundes-FCG Frauen und Vors.-Stv. ÖGB-Frauen sowie ÖGB-Vorstandsmitglied; seit 2011 Vors.-Stv. der GÖD und Bundesleitung Frauen.



### HR Stefan Seebauer, BA MA

Sozialressort (seit 1986) 1991–2004: Dienststellenausschuss und Gewerkschaftlicher Betriebsausschuss, 1993–2010: Vorsitzender der BV 7, 2003–2017 Vorsitzender

des ZA beim BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2004–2010: Vorsitzender des FA beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, 2010–2016: Bereichsleiter für Finanzen in der GÖD; seit 2016: Vors.-Stv. GÖD.



## GÖD VORSTAND



**Mag.ª Romana Deckenbacher, BEd.**  
Bereichsleiterin Soziale Betreuung  
Pflichtschullehrerin in Wien (seit 1988)  
Seit 2000 gewählte Personalvertreterin, zuletzt im Zentralausschuss

der APS Wien; Gewerkschaftsfunktionärin seit 2011 in der BV 10; seit 2013 Mitglied des ÖGB-Bundesvorstandes, seit Oktober 2016 Vorsitzender-Stellvertreterin der GÖD; seit 2020 Abgeordnete zum Nationalrat.



**Otto Aiglsperger**  
Bereichsleiter Organisation und Wirtschaft  
Finanzbediensteter  
Seit 1983 im Finanzressort, 2003–2010 Organisationsabteilung des BMF. Seit 1991 Personalvertreter und

Gewerkschafter; seit April 2010 Vorstand der GÖD; Mitglied ÖGB Bundesvorstand und ÖGB Finanzausschuss.



**Mag. Hans Zöhling**  
Bereichsleiter Kollektivverträge  
Jurist beim Land Niederösterreich (seit 2007)  
Seit 2011 Mitglied der Landesvertretung-Landesverwaltung und Mitglied der engeren BV-

Landesverwaltung seit 2012. Ab 2016 Vorsitzender Landesvertretung-Landesverwaltung und ab März 2018 Obmann der Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten.



**Mag. Josef Gary Fuchsbauer**  
Bereichsleiter gewerkschaftliche Bildungsförderung  
Seit 1987 Personalvertretung, Kassier und Bundeskoordinator für alle Schultypen

und Bundesländer. Referent in den Bereichen Personalvertretungs-/Dienst-/Besoldungs-/Pensionsrecht. Seit 2018 im GÖD-Vorstand.



**Dipl.Päd.ª Daniela Eysn, MA**  
Bereichsleiterin Besoldung  
Pflichtschullehrerin Wien  
Bundesleitungsmitglied der Bundesvertretung 10; seit 2014 Mitglied im Gewerkschaftlichen Betriebsausschuss und Mitglied im GÖD-Bundes-

frauenausschuss; seit 2016 Mitglied im GÖD-Präsidium, Mitglied im ÖGB-Bundesvorstand, Mitglied in der ÖGB-Steuerkommission.



**Mag.ª Ursula Hafner**  
Bereichsleiterin Familie  
AHS-Lehrerin in Wien (seit 1991)  
Seit 1995 gewählte Personal- und Gewerkschaftsvertreterin; seit 2009 als Vorsitzende des Fachausschusses; seit

2011 GÖD-Vorstandsmitglied (Bereichsleiterin Familie), Mitglied des ÖGB Bundesfrauenpräsidiums, Mitglied des ÖGB Bundesvorstandes und der Bundesgleichbehandlungskommission.



**Markus Larndorfer**

Bereichsleiter  
Junge GÖD, Sport  
Land Oberösterreich  
(seit 1991)  
Seit 1994 in der Personalvertretung beim Amt der OÖ Landesregierung, Mitglied im Präsidium

der GÖD OÖ und in der Bundesvertretung Landesverwaltung; seit 2012 GÖD Vorstandsmitglied und Bereichsleitung Junge GÖD/Sport, Bundessekretär ARGE Landesdienst.



**Dipl. Päd. Stephan Maresch, BEd**

Ausgebildeter APS Lehrer  
Seit 2002 Mitglied der Bundesleitung der APS Gewerkschaft, Bundesorganisationsreferent; von 2008 bis 2009 stellvertretender Vorsitzender des

ZA der Wiener LandeslehrerInnen; von 2009 bis 2018 Vorsitzender des ZA, seit 2016 im Vorstand der GÖD.



**Alexandra Loser**

Pflichtschullehrerin in Vorarlberg (1999–2020)  
Seit 2009 Personalvertreterin für APS in Vorarlberg; seit 2020 Vorsitzende der APS (LL10) in der GÖD und stellvertretende Vorsitzende im

Zentralausschuss für APS in Vorarlberg.



**Dipl. KH-BW Peter Maschat, MAS**

Bereichsleiter Gesundheit und Umwelt  
NÖ Gesundheits- und Pflegezentren  
1992–2001 Vorstandsmitglied der GÖD NÖ; von 1997 bis 2021 Mitglied

der GÖD Gesundheitsgewerkschaft NÖ und deren Vorsitzender 2001 bis 2006; seit 1997 Mitglied in der BV GÖD Gesundheitsgewerkschaft, Mitglied im GÖD Vorstand und Bereichsleiter Gesundheit und Umwelt seit 2005, ZBR-Vorsitzender der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren von 2000 bis 2021, Mitglied des ÖGB-Vorstandes.



**Viktor Magdits**

Unteroffizier im ÖBH  
Seit 2016 dienstfreigestellter Personalvertreter im Zentralausschuss beim Bundesministerium für Landesverteidigung. Seit 2017 Mitglied im GÖD-Bundesvorstand.



**Hermine Müller**

Bereichsleiterin Finanzen  
Bundesministerium für Finanzen  
Seit 1979 im Finanzressort tätig, davon seit 1987 in diversen Funktionen in der Personalvertretung und

Gewerkschaft; von 2009 bis 2014 Mitglied im Zentralausschuss im BMF, anschließend von 2014 bis 2016 Zentralausschussvorsitzende Stellvertreterin und Stellvertreterin der Bundesvertretung Finanz; seit Oktober 2016 im Vorstand der GÖD.



### **Johann Prenninger**

Verwaltungsleiter Straßenmeisterei Obernberg  
Personalvertreter seit 1988; seit 1991 Mitglied der Landesvertretung Öffentlicher Baudienst OÖ und seit 2001 Vorsitzender. Von 2001 bis 2020

stellvertretender Bundesleitungsvorsitzender, seit Mai 2020 Mitglied im Vorstand der GÖD.



### **Günther Tafelit**

BM für Landesverteidigung  
Leitender Militärluftfahrtechniker in der Fliegerwerft 2 in Zeltweg, Personalvertreter seit 1995. DA-Vorsitzender bis 2017. FA-Vorsitzender

Luftstreitkräfte seit 2008. Mitglied im ZA/BMLV seit 2018. GBA-Vorsitzender bis 2017. Vorsitzender Bundesfachgruppe Heeresverwaltung und Teamleiter Bereich Dienstrecht, Soziales und Dienstnehmerschutz in der Bundesheergewerkschaft seit 2016, Stv. Vorsitzender GÖD Steiermark seit 2016.



### **Susanne Schubert**

Bereichsleiterin-Stv. Frauen, Verwaltungsbedienstete in der Bildungsdirektion Wien (seit 1982)  
Seit 1991 Personalvertreterin; von 1999 bis 2014 Vorsitzende des FA Ver-

waltungspersonal Stadtschulrat für Wien; seit 2002 Bundesleitungsmitglied in der BV 3/Finanzreferentin; seit 2003 Mitglied des ZA Unterrichtsverwaltung; seit 2004 Vorsitzende des DA in der BD Wien; seit 2018 stv. Bereichsleiterin GÖD-Frauen und Mitglied des GÖD-Vorstandes; seit 2018 Mitglied im ÖGB-Bundesfrauenpräsidium.



### **Claudia Wolf-Schöffmann, BEd**

Pflichtschullehrerin  
Seit 1999 gewählte Personal- und Gewerkschaftsvertreterin, ab 2007 Mitglied im ZA-APS-Kärnten, Vorsitzende-Stv. der LL 10/Kärnten,

Mitglied im Bundesvorstand der Pflichtschullehrerinnen und Pflichtschullehrer, sowie im GÖD und ÖGB Landesvorstand Kärnten. Vorsitzende-Stellvertreterin der GÖD-Frauen/Kärnten und Mitglied im GÖD-Bundesfrauenausschuss.



### **Hannes Taborsky**

Bereichsleiter Schulung, Mitgliederwerbung und -schulung  
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen  
Mitglied des Fachausschusses im BEV seit 1995, Vorsitzender des

Fachausschusses im BEV seit 2001; Gemeinderat und Landtagsabgeordneter in Wien; Mitglied der BV Wirtschaftsverwaltung seit 1996, Vorsitzender der BV Wirtschaftsverwaltung 2001–2006, Mitglied im Vorstand der GÖD seit 2006; Mitglied des ÖGB-Bundesvorstandes, Vorsitzender-Stv. des Verbandes Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB).



### **Gerhard Zauner**

erlernter Beruf Elektroinstallateur, ab 1990 Wiener Polizei  
DA- und GBA-Mitglied seit 1995, DA- und GBA-Vorsitzender seit 1999 (Stadtpolizeikommando Josefstadt), Mitglied der

Bundesleitung der Polizeigewerkschaft seit 2014, Mitglied des Fachausschusses Polizei Wien seit 2014, Vorsitzender des Fachausschusses Polizei Wien seit 2020; seit Oktober 2016 im Vorstand der GÖD.



RECHTSSTAATLICHKEIT

EUROPA

SICHERHEIT

ÖKOSSOZIALE

# Der Leitantrag – das GÖD-Arbeitsprogramm

Am Bundeskongress wurde der Leitantrag beschlossen. Die Ziele bis 2026 im Überblick.

## Europa

Die Idee Europa und ihre konkrete Umsetzung bis hin zur Europäischen Union hat den an ihr teilhabenden Staaten die längste Zeit des Friedens in der gesamten Menschheitsgeschichte beschert. Hinzu kommt der enorme Zuwachs an Wohlstand und sozialer Sicherheit.

Die EU als Friedensprojekt, die Ökosoziale Marktwirtschaft und ein Europäisches Sozialmodell mit höchsten Sozialstandards sind auszubauen, und ihr Nutzen ist den EU-BürgerInnen deutlich stärker vor Augen zu führen.

## Starker demokratischer Staat mit starkem Öffentlichen Dienst

Österreich hat einen hervorragenden Öffentlichen Dienst. Bestens ausgebildete, hoch motivierte Kol-

legInnen erbringen Leistungen in Spitzenqualität.

*„Eine funktionierende Verwaltung, ein unbestechliches rechtsstaatliches Justizwesen, eine vernünftige und ausgewogene Sicherheitspolitik, ein funktionierendes und den Prinzipien der europäischen Aufklärung verpflichtetes Bildungswesen machen diese Gesellschaft noch nicht zu einem Paradies – aber sie sind eine unverzichtbare Voraussetzung für ein besseres Leben.“<sup>1</sup>*

## Klimaschutz

Die Mitwirkung des Öffentlichen Dienstes an der Erreichung der globalen Klimaziele ist sicherzustellen und zu intensivieren. Ein klima- und umweltschutzgerechter Strukturwandel unter Berücksichtigung der Interessen der ArbeitnehmerInnen ist sicherzustellen.

PERSONAL

KLIMASCHUTZ

SOZIALPARTNERSCHAFT

MARKTWIRTSCHAFT



QR-Code scannen  
und Leitantrag in  
voller Länge online  
lesen.

### Sozialpartnerschaft

Die letzten Jahre haben unsere Gesellschaft vor große Herausforderungen gestellt. Eine Verhandlungs- und Vereinbarungskultur im Interesse des Staatsganzes, gelebte Sozialpartnerschaft, ist in einem solchen Szenario wichtiger denn je. Das Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo) kommt in einer Studie zum Ergebnis, dass Staaten mit sozialpartnerschaftlichen Strukturen wirtschaftlich gesehen besser durch die Finanzkrise 2008 gekommen sind.<sup>2</sup> Daher sind Veränderungen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gemeinsam zu gestalten. Nur ein gemeinsam beschrittener Weg führt zu Zielen, die im Interesse aller liegen.

### Personal und Ressourcen

Der Arbeitsdruck und die Arbeitsverdichtung sind in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren weiter angestiegen. Die KollegInnen arbeiten an der Belastungsgrenze und oft darüber hinaus. Die jahrzehntelange Politik der Umsetzung eines möglichst schlanken Staates ist gescheitert. Damit die hohe Qualität der Leistungen des Öffentlichen Dienstes erhalten werden kann, sind Perso-



Mag. Dr. Ekehard  
Quin: Der Autor ist  
Vorsitzender-Stellver-  
treter und Leiter des  
Bereichs Dienstrecht  
in der GÖD.

nal- und Sachressourcen rechtzeitig zu planen und in ausreichendem Maß zur Verfügung zu stellen. Zur Gewährleistung des Wissenstransfers sollen Neuanstellungen bereits einige Zeit vor dem altersbedingten Ausscheiden von KollegInnen erfolgen.

### Sicherheit und Rechtsstaatlichkeit

Sicherheit und Rechtsstaatlichkeit sind ein Fundament für Demokratie, Freiheit und eine positive wirtschaftliche Entwicklung. Österreich kann stolz auf die Leistungen in diesen Bereichen sein. Die Politik hat nicht nur die dafür notwendigen Personal- und Sachressourcen zur

Verfügung zu stellen, sondern auch das Vertrauen in die Institutionen zu stärken.

Übergriffe dürfen nicht bagatellisiert werden. Gewalt- und Mobbingprävention müssen weiter vorangetrieben werden. Der Dienstgeber hat alle möglichen Schutzmaßnahmen zu treffen, um das Wohl der Bediensteten sicherzustellen.

<sup>1</sup> Univ.-Prof. Dr. Konrad Paul Liessmann in seiner Festrede am 13. Oktober 2016 auf dem 17. GÖD-Bundeskongress.

<sup>2</sup> Siehe Wifo (Hrsg.), Sozialpartnerschaft, Institutionen und Wirtschaft. Entwicklungen seit der Krise (Juli 2018).



# GESUNDHEIT KOLLEKTIVVERTRAG BESOLDUNGSRECHT DIGITALISIERUNG

## Frauen- und Familienpolitik

Schwangerschaft und Karenz dürfen nicht nur de iure, sondern auch de facto zu keinem Nachteil für die Bediensteten führen. Die Umsetzung der Frauenförderungspläne ist weiter voranzutreiben, um den Frauenanteil in Führungsfunktionen zu erhöhen. Der Öffentliche Dienst hat die Chance, durch ein besonders frauen- und familienfreundliches Umfeld die drohende Personallücke mit hoch qualifizierten Personen zu schließen. Dazu muss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer noch mehr als bisher Rücksicht genommen werden.

## Dienst- und Besoldungsrecht

Die GÖD fordert die Schaffung eines neuen Dienst- und Besoldungsrechts für den Bundesdienst. Berufsspezifische Besonderheiten müssen entsprechend berücksichtigt werden. Darin sind besondere Schutzmechanismen wie etwa ein besonderer Kündigungsschutz vorzusehen.

Eine Besoldungsreform muss integraler Bestandteil eines neuen Dienstrechts sein und soll dazu führen, dass der öffentliche Dienstgeber am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt.

Bis zur Einführung eines solchen neuen Dienst- und Besoldungsrechts ist das bestehende Dienst- und

Besoldungsrecht weiterzuentwickeln, um die Rahmenbedingungen für öffentlich Bedienstete zu verbessern und die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes zu erhöhen.

## Soziale Sicherungssysteme

Das österreichische Gesundheitssystem wird international als vorbildlich eingestuft. Alle KollegInnen, die das österreichische Gesundheitssystem tragen, leisten höchst motiviert Arbeit in Topqualität.

Die Leistungen im Gesundheitssystem haben sich am aktuellen Stand der Wissenschaft und Forschung zu orientieren. Qualität ist nicht verhandelbar und darf nicht durch finanzielle Vorgaben eingeschränkt werden. Der freie und uneingeschränkte Zugang zu den Leistungen der Medizin und der sozialen Betreuung muss für alle BürgerInnen gesichert sein. Das österreichische Pensionssystem ist solidarisch organisiert und krisensicher. Die gesetzliche Pensionsversicherung hat seit ihrer Einführung die Lebensstandardsicherung als Ziel. Die Umlagefinanzierung sorgt für die nötige Stabilität. Allerdings ist das System weiterzuentwickeln. Attraktive Gleitpensions- und Altersteilzeitmodelle sind zu schaffen bzw. auszubauen, um für die Bediensteten gegen Ende der Berufslaufbahn eine altersngerechte Perspektive zu schaffen.





BILDUNG

PENSION

FAMILIENPOLITIK  
FRAUENPOLITIK

### **Bildung**

Ein vielfältiges Bildungssystem soll den unterschiedlichen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten unserer Kinder und Jugendlichen gerecht werden, diese optimal fördern und unter dem Motto „Kein Abschluss ohne Anschluss“ durchlässig sein. Zur erfolgreichen Bewältigung gestellter Aufgaben und Ziele bedarf es in allen Bereichen – im elementarpädagogischen und im schulischen – entsprechend guter Rahmenbedingungen. Neben einer modernen Infrastruktur benötigen PädagogInnen auch geeignete Werkzeuge und Mittel, um ihre gesetzlichen Aufträge – Wissensvermittlung und Erziehung – erfüllen zu können.

Die Beherrschung der Unterrichtssprache ist durch altersgerechte Sprachförderung sicherzustellen. Besonders wichtig sind Angebote der vorschulischen Sprachförderung im Bereich der Frühkind- und Elementarpädagogik.

### **Kollektivvertrag und Arbeitsverfassung**

Die GÖD ist der zuständige Sozialpartner aller ArbeitnehmerInnen der ausgegliederten Dienststellen und neu geschaffenen Betriebe, die entweder von Organen des Bundes oder der Länder verwaltet werden oder unter deren überwiegendem wirtschaftlichen Einfluss stehen.

Die GÖD fordert unter anderem die gesetzliche Verankerung der Kollektivvertragsfähigkeit für jede ausgegliederte Einrichtung und die Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel durch die öffentliche Hand für die Schaffung attraktiver Gehaltsmodelle für Betriebe in ausgegliederten Bereichen.

### **Digitalisierung**

Digitalisierung macht vor dem Öffentlichen Dienst nicht halt. Das Recht, offline zu sein, muss verbindlich verankert werden.

Digitalisierung muss das Leben aller verbessern. Der öffentliche Dienstgeber muss darin Vorbild sein. Der Mensch muss im Mittelpunkt dieser Entwicklungen stehen.

In Zukunft wird immer mehr Arbeit von Computern, computergesteuerten Maschinen, Robotern und Softwareprogrammen erledigt werden. Vor diesem Hintergrund muss einerseits über die Verteilung der Arbeitszeit neu diskutiert werden. Andererseits sind die sozialen Sicherungssysteme auf eine breitere finanzielle Basis zu stellen. Die derzeit arbeitsplatzbezogene Finanzierung reicht nicht aus. Außerhalb Europas produzierende Konzerne müssen für Umsätze in Europa ihren Beitrag zur Finanzierung leisten. ●

# Erfolgsmodell

**Auch oder gerade in außergewöhnlichen Zeiten ist der Rechtsschutz der Gewerkschaft eine wichtige Unterstützung für unsere Mitglieder. Ein Einblick in die Bedeutung dieser Service-Einrichtung und ein Rückblick auf die letzten fünf Jahre anlässlich des Bundeskongresses.**



*Mag. Ernst Bassler:  
Der Autor ist Leiter  
der GÖD-Rechts-  
abteilung, Zentral-  
sekretär*

**D**ie Kernaufgabe der Rechtsabteilung der GÖD ist die Vertretung und Beratung der über eine viertel Million Gewerkschaftsmitglieder. Sie betreut eine große Anzahl an Verfahren, welche teils von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, teils von Juristinnen und Juristen der Rechtsabteilung geführt werden.

Der gewerkschaftliche Rechtsschutz **für unsere Mitglieder** ist im Rechtsschutzregulativ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und in den Durchführungsbestimmungen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst geregelt. (Abrufbar für unsere Mitglieder auf der Homepage [www.goed.at](http://www.goed.at))

Wesentliche Voraussetzung für die Gewährung des Rechtsschutzes ist eine aufrechte Mitgliedschaft zur Gewerkschaft von mindestens sechs Monaten, weiters, dass der Rechtsschutzfall im unmittelbaren dienstlichen Zusammenhang steht und der an-





# Rechtsschutz

spruchsbegründende Sachverhalt nicht schon vor dem Beitritt zur Gewerkschaft entstanden ist.

## **Über 2.000 Rechtsschutzansuchen jährlich**

Jedes Jahr langten mehr als 2.000 Rechtsschutzansuchen ein. In weniger als 5 Prozent aller Fälle konnte aufgrund fehlender Voraussetzungen nach dem Rechtsschutzregulativ (z. B. Anlassbeitritt, mangelnder unmittelbarer Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis, rechtliche Aussichtslosigkeit) Rechtsschutz nicht bewilligt werden. Mit dem Rechtsschutzregulativ wird nämlich auch klargestellt, dass Rechtsschutz von den Gewerkschaften als Ermessensleistung gewährt wird und nur verweigert werden soll, wenn die Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung als mutwillig erscheint oder wenig Aussicht auf Erfolg besteht. Wenig Aussicht auf Erfolg liegt dann vor, wenn ein Unterliegen bzw.

nicht Recht bekommen wahrscheinlicher ist als ein Obsiegen. Der gewährte Rechtsschutz erlischt, wenn während des bewilligten Verfahrens die Gewerkschaftsmitgliedschaft beendet wird.

Ein Schwerpunkt der juristischen Arbeit liegt in der Erteilung von Rechtsauskünften zu allen Themen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis. Jährlich erhalten unsere Mitglieder an die 10.000 Auskünfte. Alleine dadurch wurden unseren Mitgliedern in den letzten fünf Jahren Beratungsleistungen in einem Wert von mehr als 15 Millionen Euro zuteil.

Neben der Erteilung mündlicher und schriftlicher Rechtsauskünfte gehört zu den Hauptaufgaben der Juristinnen und Juristen der Rechtsabteilung die Vertretung in Dienstrechtsverfahren, die Führung von Arbeits- und Sozialgerichtsprozessen in allen Bundesländern sowie die Durchführung rechtlicher Interventionen zur Vermeidung gericht-

licher Auseinandersetzungen. Die Juristinnen und Juristen erreichten in zahlreichen Fällen bereits durch die Beschreitung des Interventionsweges entsprechende Erfolge, ohne ein formelles Verfahren einleiten zu müssen. Dennoch ist die Beschreitung des Rechtsweges in vielen Fällen unerlässlich. Im Jahr 2020 wurden über 250 Klagen bei den Arbeits- und Sozialgerichten eingebracht. Verfahrensgegenstand in Sozialrechtssachen ist oft die Anerkennung eines Unfalles als Arbeits- bzw. Dienstunfall und die Gewährung bzw. Weitergewährung einer Versehrtenrente. Zahlreiche Klagen bzw. Verfahren betrafen auch die Gewährung von Pflegegeld und die Zuerkennung von Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionen. Im Zusammenhang mit Pensionsansprüchen war zuletzt auch eine Vielzahl an Verfahren zur Anerkennung von Versicherungszeiten als Schwerarbeitszeiten zu führen, welche eine Pensionierung vor dem gesetzlichen Pensionsalter ermöglichen.

Bei eingebrachten Klagen in Arbeitsrechtsangelegenheiten wurde vor allem die Nichtgewährung von Entgeltbestandteilen geltend gemacht, aber auch die Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Entlassung durch den Dienstgeber bekämpft. Auch die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Ermittlung des Besoldungsdienstalters war in den letzten Jahren Gegenstand von Arbeitsgerichtsverfahren. Insgesamt konnten in Arbeits- und Sozialrechtssachen über 9 Millionen Euro für unsere Mitglieder einbringlich gemacht werden.

Die Betreuung in bzw. die Führung von Dienstrechtsverfahren, in denen Beamtinnen und Beamte in dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten vertreten werden, stellt einen weiteren Schwerpunkt der Tätigkeit der Juristinnen und Juristen der Rechtsabteilung dar. Diese Verfahren betreffen z.B. Versetzungen in den Ruhestand, qualifizierte Verwendungsänderungen und Versetzungen an andere Dienststellen sowie strittige bezugsrechtliche Ansprüche oder (Rück-)Forderungen des Dienstgebers. Nach Entscheidung durch die Dienstbehörden wurden mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz zahlreiche Beschwerden bei den Verwaltungsgerichten (das Bundesverwaltungsgericht, das Bundesfinanzgericht und die Landesverwaltungsgerichte) eingebracht. Im Rahmen dieser Verfahren konnte in den letzten 5 Jahren ein Betrag von beinahe 5 Millionen Euro für unsere Mitglieder einbringlich gemacht werden.

Gegen ab- bzw. zurückweisende Entscheidungen der Verwaltungsgerichte wurden zahlreiche Revisionen beim Verwaltungsgerichtshof sowie einige Beschwerden beim Verfassungsgerichtshof eingebracht.

### **Hohe Zahl an Beschwerden**

In den Jahren 2016 bis 2020 wurden 367 Verwaltungsgerichtshofbeschwerden und 60 Verfassungsgerichtshofbeschwerden eingebracht. Diese große Zahl von Beschwerden zeigt deutlich, wie sehr gerade Beamtinnen und Beamte den Rechtsschutz ihrer Gewerkschaft benötigen. Die zentrale Bearbeitung aller Beschwerden durch die Rechtsabteilung der GÖD garantiert den Gewerkschaftsmitgliedern die bestmöglichen Erfolgschancen bei der Vertretung in Dienstrechtsverfahren.

Die Verfassungsgerichtshofbeschwerden dienen in erster Linie dazu, die Überprüfung verfassungswidriger Gesetze bzw. gesetzwidriger Verordnungen durch den Verfassungsgerichtshof anzuregen. Führt eine solche Beschwerde zum Erfolg, also zur Aufhebung der bekämpften Rechtsnorm, dann ist dies nicht nur im Einzelfall ein Erfolg, sondern hat eine generelle Auswirkung. Der Gesetzgeber ist dann aufgefordert, unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung eine andere Norm an die Stelle der verfassungswidrigen Bestimmung zu setzen.

Von den vom Verfassungsgerichtshof in den letzten fünf Jahren erledigten 91 Beschwerden konnten 13 positiv beendet werden. Dies entspricht circa der allgemeinen Erfolgsquote bei Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof.

Überwiegend dienen VfGH-Beschwerden aber auch dazu, die amtswegige Einleitung eines Gesetzes- oder Verordnungsprüfungsverfahrens zur Aufhebung von Bestimmungen zu erreichen.

Mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz konnten darüber hinaus in den letzten Jahren in zwei Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof Verbesserungen bei der Anrechnung von Vordienstzeiten für die besoldungsrechtliche Stellung erreicht werden. Dadurch und durch die engagierten Verhandlungen der GÖD mit dem Dienstgeber kam es zu Verbesserungen für eine Vielzahl der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst im Ausmaß von mehreren Millionen Euro.

In zivilgerichtlichen Verfahren, die größtenteils zur Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen (z.B. Schmerzensgeld, Verdienstentgang) geführt wurden, konnten für unsere Mitglieder über 7 Millionen Euro erstritten werden. Besonders betroffen sind

hier die Kolleginnen und Kollegen der Exekutive, die im Rahmen von Amtshandlungen besonderen Gefahren ausgesetzt sind und dabei Schädigungen erleiden. Im Zusammenhang damit ist darauf hinzuweisen, dass auch die Geltendmachung von Ansprüchen unter Anwendung der Bestimmungen über die „besondere Hilfeleistung“ (WHG; §§ 23 a ff GehG) vom Rechtsschutz der GÖD umfasst ist, die mittlerweile für alle Berufsgruppen im Öffentlichen Dienst gelten.

In Straf- und Disziplinarverfahren wurden in den Jahren 2016 bis 2020 6.872 Mitgliedern RechtsanwältInnen, davon in vielen Fällen für mehrere Instanzen, kostenlos beigelegt.

Im Öffentlichen Dienst gibt es eine große Zahl von berufsspezifischen Delikten. Gerade dieser Umstand zeigt, wo dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz ganz besondere Bedeutung zukommt.

Bei den im Berichtszeitraum erledigten Strafprozessen zeigt sich wieder ein günstiges Ergebnis, sodass bei 1.127 Prozessen in 1.022 Fällen Freisprüche oder eine Einstellung des Verfahrens (in einigen Fällen auch durch Diversion) erreicht werden konnten.

Von 476 abgeschlossenen Disziplinarverfahren endeten 235 durch Freispruch oder Einstellung des Verfahrens. Von den übrigen 241 Fällen wurden 10 Verfahren durch Disziplinarverfügung bzw. Schuldpruch ohne Strafe und 26 durch Verweis beendet.

Eine immer größere Bedeutung kommt dem Rechtsschutz in Zusammenhang mit Sozialen Medien zu: immer mehr Kolleginnen und Kollegen werden mit dem Problem konfrontiert, dass Filme oder Fotos mit unerwünschten Inhalten beispielsweise im Internet veröffentlicht werden. Hier werden die Betroffenen dabei unterstützt, ihre Persönlichkeitsrechte durchzusetzen.

### **Corona dominiert 2020**

Auch in der Rechtsabteilung hat sich im letzten Jahr die Corona-Pandemie bemerkbar gemacht: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die allgemeinen Schutzmaßnahmen mitgetragen und ihre Anwesenheit im Büro so weit reduziert, als dies möglich war, ohne die Serviceleistungen für unsere Mitglieder einzuschränken. Während in den Jahren davor noch ein Großteil der Auskünfte und Beratungen persönlich durchgeführt wurde, musste auf diese Form der Betreuung im letzten Jahr weitgehend verzichtet werden. Knapp 10.500 Schriftstücke langten ein, ein Großteil Anfragen, die zumeist

### **Rechtsschutz der GÖD bedeutet Vertretung:**

- in Dienstrechtsverfahren
- in Verfahren vor dem BVwG und LVwGen
- bei Revisionen an den VfGH und Beschwerden an den VfGH
- in Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren
- in Zivilprozessen (z. B. Schmerzensgeld, Verdienstentgang)
- in Strafverfahren
- in Disziplinarverfahren
- in Verfahren, die Persönlichkeitsrechte betreffen (z. B. Ehrenbeleidigungsverfahren, Bildnisschutz etc.)
- in Verfahren beim Europäischen Gerichtshof

### **Rechtsabteilung der GÖD**

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien

Tel.: 01/534 54/246 oder 253

e-mail: [goed.recht@goed.at](mailto:goed.recht@goed.at)

schriftlich oder telefonisch erledigt wurden. Hinzu kamen täglich über 100 telefonische Anfragen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Rechtsabteilung entgegengenommen wurden.

Auch inhaltlich hat Corona die Arbeit in der Rechtsabteilung 2020 dominiert: Ein Großteil der Anfragen drehte sich um Themen wie Quarantäne, Entgeltfortzahlung im Fall einer Erkrankung oder Quarantäne, Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. Fragen wie Dienstfreistellungen für Risikopatienten, Testungen in der Dienstzeit sowie die Verpflichtung zu Testungen oder Impfungen waren zu klären; die Frage, ob Covid-19 eine Berufskrankheit oder Folge eines Dienstunfalles sein kann, ist derzeit noch vor Behörden und Gerichten anhängig.

Die große Anzahl der mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz geführten Verfahren zeigt, dass für die Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes eine große Gefahr besteht, im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis in ein Verfahren verwickelt zu werden. Der Rechtsschutz der GÖD führt für unsere Mitglieder in den meisten Fällen zu einem Erfolg. Mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz wird jedes Jahr Tausenden Mitgliedern der GÖD durch die bestmögliche Vertretung zu ihrem Recht verholfen. Diese Serviceleistung stellt daher einen unverzichtbaren Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit dar. ●

# 1450

## Die Menschen hinter der Notrufnummer

**Wer die Nummer 1450 anruft, der sucht schnelle und kompetente Hilfe – und bekommt sie auch. Doch wer und was steht hinter der Gesundheitsnummer? Warum wird in Niederösterreich Sicherheit „aus einer Hand“ geboten und welche Vorteile hat das für die Bevölkerung? Das GÖD-Magazin traf die Verantwortlichen zum Gespräch.**

Von SUSANNE GOOSS

Das Erste, was auffällt, wenn man das Gebäude von „1450“ bzw. „Notruf Niederösterreich“ im Wirtschaftszentrum des Regierungsviertels in St. Pölten betritt, ist die konzentrierte Ruhe, die über allem liegt. Wer hier arbeitet, den bringt so leicht nichts aus der Fassung. Das gilt insbesondere für den Geschäftsführer Christof Chwojka, CEO und Gründer von Notruf Niederösterreich sowie Impfkoordinator von Niederösterreich, genauso wie für den Leitstellenleiter von Notruf Niederösterreich und Betriebsrat Josef Sprengnagel, auf deren Schultern eine enorme Verantwortung ruht. Auf Chwojka verlassen sich nicht nur seine rund 270 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 1450 und Notruf Niederösterreich, die gesamte niederösterreichische Bevölkerung verdankt u. a. ihm die hervorragende Organisation bei Testungen und Impfungen während der Corona-Pandemie.

„Bei uns ist alles aus einer Hand. Wenn Sie die Rettung anrufen, Sie 1450 kontaktieren oder wenn Sie

den Ärztenotruf brauchen – Sie kommen immer zu uns“, so Chwojka. Wählen Sie also die Gesundheitsnummer 1450, stellt eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter zunächst fest, mit welchem Anliegen Sie anrufen und leitet Sie dann an die eigentlichen TelefonberaterInnen weiter, kurz ECNs (Emergency Communication Nurses)<sup>1</sup>, die auf telefonische Beratung bei medizinischen Notfällen speziell geschult werden. Im Bedarfsfall kann auch eine Übersetzerin, ein Übersetzer hinzugezogen werden.

Das alles geht streng nach Protokoll, damit der jeweilige Anrufer, die Anruferin möglichst schnell genau zu der Person oder auch dem Ort gelotst werden kann, die er oder sie am dringendsten braucht, basierend auf Algorithmen die auf den „Best-Point-of-Service“<sup>2</sup> abzielen. Dabei müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Notruf Niederösterreich vornehmlich Level und Dringlichkeit der geschilderten Situation erfassen können – eine Aufgabe, die viel Training und vor allem Ruhe und Fingerspitzen-





gefühl erfordert. Bei in Spitzenzeiten der Pandemie gezählten 18.000 Anrufen pro Tag war und ist das eine Herkulesaufgabe.

### **Die Organisation**

Was aber ist 1450 nun genau bzw. wer steht hinter dieser Nummer? „1450 ist ein Service der Länder, wobei sich bei diesem Projekt der Bund, die Länder und die Sozialversicherung die Finanzierung teilen“, so Chwojka, der Notruf Niederösterreich 2003 gegründet hat, eine der ersten Organisationen, die das Projekt 1450 damals umgesetzt haben (2017). Damals gab es über 80 Notrufleitstellen in Niederösterreich, die man zusammenführen wollte. Chwojka wurde schließlich vom Roten Kreuz, wo er zuvor als Geschäftsführer Innerer Dienst tätig war, gefragt, ob er sich dieser Aufgabe stellen wollte und ordnete das System entsprechend neu. Das heißt, die Strukturen, mit denen Chwojka und sein Team heute bei Notruf Niederösterreich arbeiten, haben diese

„Wenn die Menschen einen positiven Corona-Schnelltest haben, reagieren manche ja durchaus mit Panik. Da ist es gut, wenn man sie ein bisschen beruhigen kann und ihnen sagt, was sie jetzt genau zu tun haben. So deeskaliert man die Situation und bringt sie unter Kontrolle.“

TANJA STERKL (MITARBEITERIN)

<sup>1</sup> ECN: Emergency Communication Nurses, d. i. medizinisch geschultes Personal, das auf (telefonische) Beratung in medizinischen Notfällen spezialisiert ist (HINWEIS: zur Ausbildung als ECN beim Notruf NÖ finden Sie hier nähere Infos: <https://notrufnoe.com/ausbildung/>)

<sup>2</sup> Best-Point-of-Service: Erbringung von Gesundheitsleistungen zur richtigen Zeit am richtigen Ort

„Den Menschen genau die Auskünfte zu geben, damit sie die Hilfe bekommen, die sie benötigen, das macht den Reiz dieser Arbeit aus. Und dass man hinterher die Dankbarkeit der Leute erfährt!“

DOMINIK WINKLER (MITARBEITER)

selbst aufgebaut – ein enormer Vorteil in Zeiten wie diesen, wo man flexibel auf große Herausforderungen reagieren muss.

Chwojka selbst ist auch im sogenannten Advisory Board<sup>3</sup> vertreten, einem Beratergremium, das bundesweite Vorgaben für die Gesundheitsberatung 1450 erstellt. „Die Länder setzen diese Vorgaben dann mittels der jeweiligen Betreiber um. In Niederösterreich sind das wir, in Wien wäre dies z. B. Vienna Communication, in der Steiermark ist dies das Rote Kreuz usw.“ Mit der Wiener 1450-Nummer sei man vernetzt, sagt Chwojka.

Umgekehrt fällt die sogenannte Corona-Kommission ihre Entscheidungen u. a. auch aufgrund der Daten, die sie von 1450 erhält. Dass man dabei länderspezifisch vorgehe, findet Christof Chwojka richtig. „Allein aufgrund von regionalen Unterschieden wie Bevölkerungsdichte, Bevölkerungsstruktur, Infrastruktur und Durchimpfungsrate sind die Voraussetzungen pro Bundesland einfach enorm unterschiedlich.“

### **Verlauf der Coronapandemie**

„Wir haben bereits im Februar 2020 gewusst, dass da etwas auf uns zukommt“, so Chwojka, „haben entsprechend reagiert und unser Personal um 60 Personen aufgestockt. Damit waren wir zu Beginn der Pandemie in Niederösterreich gut vorbereitet.“ Entsprechend schnell konnte man auf die Bedürfnisse der Bevölkerung reagieren, wobei sich Fragen in der Bevölkerung über die Monate stark gewandelt hätten. Gab es am Anfang viele Anfragen verängstigter AnruferInnen, bei denen vielleicht ein Corona-Test angeschlagen hatte und die dann oft panisch 1450 wählten, ist man dieser Tage oft mit sehr konkreten Fragen konfrontiert, einfach weil das Wissen in der Bevölkerung in den letzten eineinhalb Jahren qualitativ stark gestiegen ist. Andererseits sei es jetzt oft schwer, alle notwendigen Daten zum Con-

tact Tracing zu bekommen, weil den Anruferinnen und Anrufern natürlich klar sei, was eine mögliche Coronainfektion für sie und ihr Umfeld bedeuten könne.

Auch die Themen haben sich geändert. Im Sommer war etwa die Reisetätigkeit ein großes Thema, Entsprechend viele Anfragen gab es zu Bestimmungen bei der Rückreise nach Österreich. Dadurch, dass 1450 in Niederösterreich auch für den Flughafen Schwechat zuständig ist, betrafen die Anfragen eben nicht nur Österreichs Nachbarländer, sondern alle möglichen Destinationen.

Zu Schulbeginn im Osten seien zwar viele Anfragen besorgter Eltern zu erwarten, spezielle Schulungen der ECNs brauche es dafür aber nicht, so Chwojka. „Das decken wir auch jetzt schon bestens ab.“ Es gebe für jede mögliche Situation eine sogenannte „Policy“. Das bedeutet, die Beraterinnen arbeiten hier nicht „aus dem Bauch heraus“, sondern sie folgen einem Regelwerk, das alle nur erdenklichen Problematiken abdeckt. Damit passt sich das System auch optimal den sich im Verlauf der Pandemie verändernden Bedürfnissen der Bevölkerung an, ganz gleich ob man den Betreffenden ein Corona-Test-Team nach Hause schickt oder sie an den nächsten niedergelassenen Arzt zwecks einer Impfung verweist.

### **Impforganisation in Niederösterreich**

Als die Impfungen in Österreich ausgerollt wurden, gab es allerdings auch Kritik an der Art der Organisation, etwa dass man Impftermine nur online buchen konnte.

„Wenn ich eine Personengruppe von 150.000 Personen habe, wie etwa die Altersgruppe 80plus, dann kann ich das nicht mit einem Callcenter abwickeln“, erklärt Chwojka. „Da kann man nur technische Systeme nutzen.“ Man habe allein am ersten Tag, an dem die Impfungen online freigeschaltet wurden, 10.000 Klicks pro Sekunde registriert. Kaum vorstellbar, wie das ein Callcenter hätte bearbeiten sollen. Natürlich habe man sich auch Gedanken darüber gemacht, was diejenigen tun sollten, die keinen technischen Zugang zur Impfterminreservierung hatten. „Da hatten wir in Niederösterreich mit 573 Gemeindeämtern einen riesigen Vorteil“, betont Chwojka. „Also gab es dann in den Ämtern jemanden, der das für die entsprechende Altersgruppe gemacht hat.“

Dass das System als solches von Nutzern nicht umgangen werden konnte, weil bei 1450 alles zusam-

menläuft, erwies sich letztlich als großer Vorteil, da so Doppelbuchungen für Impftermine vermieden werden konnten. Binnen weniger Wochen war man dadurch schließlich in der Lage, die Impfung für alle Altersgruppen freizugeben. „Das war ein regelrechter Befreiungsschlag für die Niederösterreicherinnen und Niederösterreicher“, stellt Chwojka klar, „weil nun jeder gewusst hat: Wann komme ich dran.“ Pop-up-Impfzentren und Impfbusse tragen das Ihre dazu bei, die Durchimpfungsrate in Niederösterreich weiter zu steigern.

Was die Impfungen von Kindern und Jugendlichen anbelangt, kommt von Christof Chwojka eine ganz klare Impfpflichtempfehlung. „Die Corona-Impfung ist sicherer als jede andere Impfung“, macht er deutlich, ohne dabei Impfnutzen zu bagatellisieren. Es gäbe aber auch Patientinnen und Patienten, die schon mit dem EpiPen<sup>4</sup> zur Impfung antreten, eben weil erwartbar ist, dass es zu einer allergischen Reaktion kommt, die die Impfung aber dennoch wollen. „Die allergische Reaktion kann man beherrschen“, stellt Chwojka klar.

### Anruferzahlen als Indikator

Weil bei Notruf Niederösterreich Impfkoordination und Testungen aus einer Hand organisiert werden, kann man hier Infektions-Cluster oft schneller erkennen als an irgendeiner anderen offiziellen Stelle – und auch schneller reagieren und gegensteuern. „Wir sehen aufgrund der Anruferzahlen als Erste, in welche Richtung es geht“, so Chwojka. Ein Prinzip, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Notruf Niederösterreich nicht fremd ist. „Wenn Hornbach und andere Baumärkte besondere Prozenttage für Heimwerker bewerben, dann wissen wir schon: Pünktlich um 17 Uhr gehen die Notrufzahlen nach oben“, stellt Chwojka trocken fest, eben weil die Unfallrate rasant ansteige. Dasselbe gelte für den ersten Glatteistag des Jahres. Da arbeite man

<sup>3</sup> Advisory Board: Beratungsgremium (hier bestehend aus Abgesandten von Bund, Ländern und Sozialversicherung)

<sup>4</sup> EpiPen: Kurzform für Epinephrin-Autoinjektor, der verwendet wird, um eine ernste allergische Reaktion, genannt Anaphylaxie, zu behandeln.

„Wir verstehen uns wirklich als Team. Wir schaffen das alles nur, weil alle an einem Strang ziehen. Unser Erfolg ist ein Erfolg von uns allen.“

CHRISTOF CHWOJKA

*Christof Chwojka, ausgebildeter Notfallsanitäter, zuvor Geschäftsführer Innerer Dienst beim Roten Kreuz, heute CEO von Notruf Niederösterreich sowie Impfkoordinator von Niederösterreich.*





mit dem Wetterbeobachtungsdienst Ubimet zusammen, um hier genau vorhersagen zu können, wann sich Unfälle im Straßenverkehr häufen werden – und stockt entsprechend das Personal auf, denn das Ziel bleibt, jedem Anrufer, jeder Anruferin schnellstmöglich und kompetent zu helfen.

Diese Erfahrungswerte hat man für den Gesundheitsnotruf 1450 in Coronazeiten übernommen. Nach Interviews von Gesundheitsexpertinnen und -experten in der „ZiB 2“ gehen auch hier die Anruferzahlen regelmäßig nach oben, genauso wie nach Schultestungen an Montagen. Ein Zustand, der sich wohl auch nicht so bald ändern wird, hat man sich für Niederösterreich doch jetzt schon darauf verständigt, dass die Testungen in den Schulen wenigstens bis Weihnachten weitergehen werden.

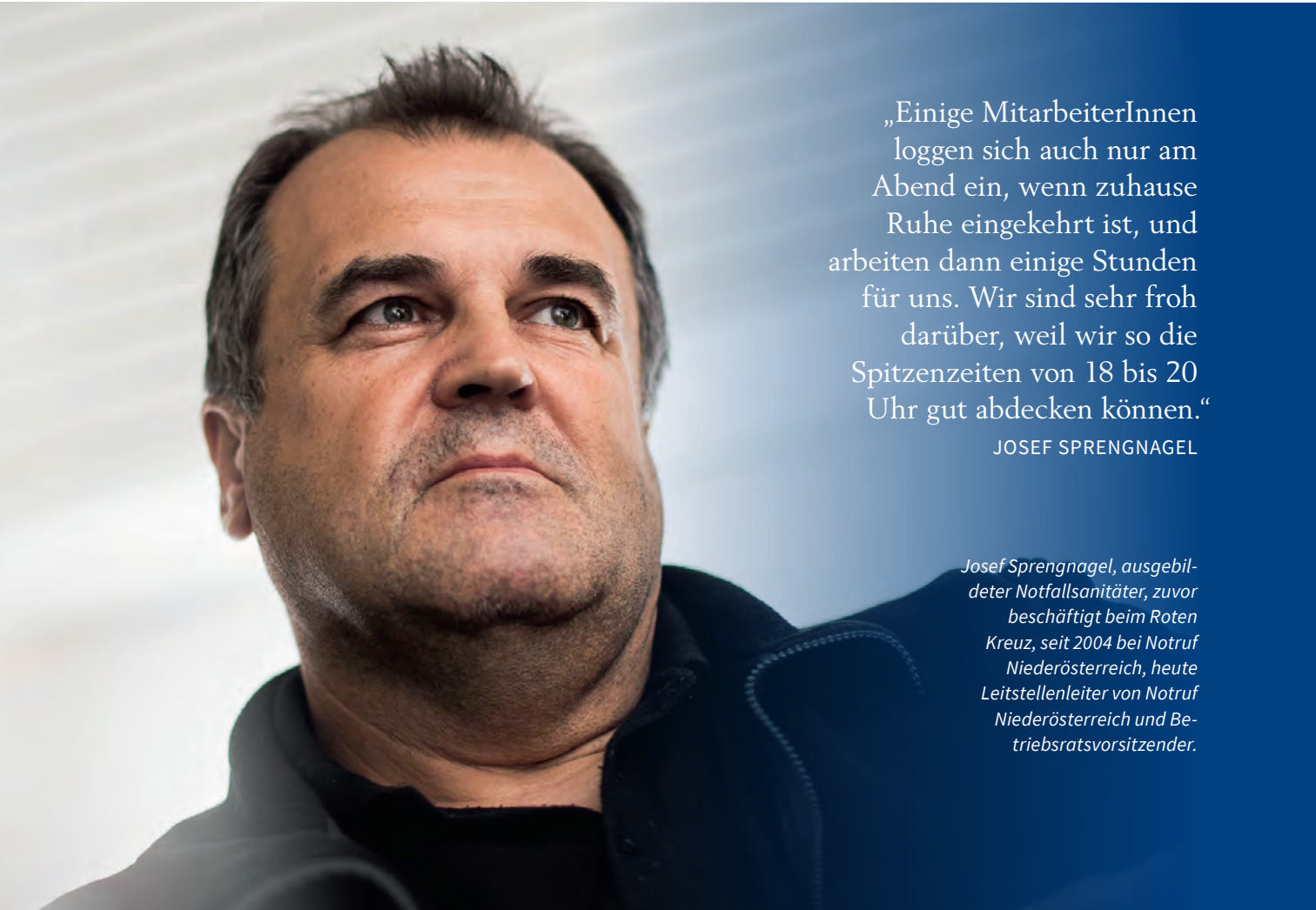
### **Personal auch im Homeoffice**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Notruf Niederösterreich sind am Telefon immer wieder mit Menschen in extremen Notlagen konfrontiert. Kla-

re Vorgaben bzw. exakte Algorithmen seien da eine große Hilfe, weil so kein Druck entstehe, irgendetwas improvisieren zu müssen, so Chwojka. Bei 1450, der Gesundheitsnummer, konnte man durch genügend Personal die Wartezeiten am Telefon komplett reduzieren, d.h. man ist in der Regel sofort mit einer Mitarbeiterin, einem Mitarbeiter am Telefon verbunden. Das entspanne die Gesprächssituation von vorneherein. Zusätzlich können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit Supervision<sup>5</sup> bzw. psychologische Einzelbegleitung (Peer-Support)<sup>6</sup> in Anspruch nehmen.

Um genügend Personal zur Verfügung stellen zu können, arbeite man auch gerne mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Homeoffice. „Da sind wir die einzige Leitstelle, die das macht.“ Etwa ein Drittel arbeite von daheim aus. In der Hauptinfektionszeit sei sogar die Mehrzahl im Homeoffice gewesen, eben um sich selbst zu schützen.

Die Arbeitszeiten gehen dabei von Vier- bis zu Zwölf-Stunden-Tagen. Dadurch, dass es die Möglichkeit



„Einige MitarbeiterInnen loggen sich auch nur am Abend ein, wenn zuhause Ruhe eingekehrt ist, und arbeiten dann einige Stunden für uns. Wir sind sehr froh darüber, weil wir so die Spitzenzeiten von 18 bis 20 Uhr gut abdecken können.“

JOSEF SPRENGNAGEL

*Josef Sprengnagel, ausgebildeter Notfallsanitäter, zuvor beschäftigt beim Roten Kreuz, seit 2004 bei Notruf Niederösterreich, heute Leitstellenleiter von Notruf Niederösterreich und Betriebsratsvorsitzender.*

des Homeoffice gibt, können MitarbeiterInnen auch nur für kurze Zeiten, in denen der Bedarf groß ist, zugeschaltet werden. Das fördere die Familienfreundlichkeit und macht Notruf Niederösterreich zu einem sehr beliebten Arbeitgeber. Betriebsratsvorsitzender Josef Sprengnagel ergänzt: „Einige MitarbeiterInnen loggen sich auch nur am Abend ein, wenn zuhause Ruhe eingekehrt ist, und arbeiten dann einige Stunden für uns. Wir sind sehr froh darüber, weil wir so die Spitzenzeiten von 18 bis 20 Uhr, wenn viele Anrufe hereinkommen, gut abdecken können. So kann etwa eine Mutter, ein Vater von 18 bis 23 Uhr Dienst machen und sich dann daheim einfach nach getaner Arbeit hinlegen und muss nicht den langen Weg aus St. Pölten heimfahren.“ Das spare nicht nur lange Anfahrtszeiten bei gleichzeitig kurzer Arbeitszeit, es steigere nicht zuletzt auch die Sicherheit der Angestellten, weil keiner übermüdet hinterm Steuer eines Autos sitzen muss und so das Risiko eingeht, selbst zum Notfall zu werden. Bestehe jedoch der Wunsch, vor Ort und nicht mehr vom Homeoffice aus zu arbeiten, dann kann dieser derzeit auch gerne erfüllt werden. „So manchem fehlt nach der langen Homeofficezeit schlicht das soziale Miteinander“, erklärt Sprengnagel. Für die Sicherheit stehe jederzeit ein PCR-Gurgeltestautomat im Foyer zur Verfügung.

Die MitarbeiterInnen gehören übrigens, obwohl Angestellte einer GesmbH, zu den Landesbediensteten und sind daher zum Großteil Mitglieder der GÖD.

### **Datenschutz und Sicherheit**

Dass so viel im Homeoffice gearbeitet wird, sieht Chwojka nicht als Sicherheitsrisiko. „Da reichen unsere firmeninternen Vorgaben aus. Und die sind klar definiert.“ Das System zu hacken sei quasi unmöglich. Was nicht bedeutet, dass es nicht permanent erfolglose Cyberangriffe auf das System gäbe, und zwar bis zu 600-mal am Tag, oft aus Russland oder China. Das Notrufsystem falle unter den Begriff Kritische Infrastruktur. „Wir können damit gut umgehen“, betont Chwojka und fasst am Ende noch einmal zusammen, worauf es ihm besonders ankommt: „Wir verstehen uns wirklich als Team. Wir schaffen das alles nur, weil alle an einem Strang ziehen. Unser Erfolg ist ein Erfolg von uns allen.“ ●

## **Telefonische Gesundheitsberatung 1450**

### ***In welchen Situationen kann ich bei 1450 anrufen und welche Services erhalte ich?***

In allen Situationen, wo ich ein gesundheitliches Problem oder eine Frage zu einem aktuellen gesundheitlichen Problem habe, steht die neue Rufnummer 1450 zur Verfügung.

### ***Wo liegen die Unterschiede zwischen 1450 und Notruf 144 bzw. Ärztedienst 141?***

1450 ist ein zusätzliches Angebot, ein umfassendes Netz, das über die bestehenden Dienste und auch über neue Angebote gespannt wird. So muss sich niemand Gedanken machen, dass man eine „falsche“ Nummer ruft.

### ***Ersetzt die telefonische Gesundheitsberatung das persönliche Gespräch mit dem Arzt oder die Untersuchung?***

Natürlich nicht, sondern führt gezielt dorthin, wenn es angebracht ist. Es kann aber auch manchmal besser sein, eine andere Stelle aufzusuchen. Vor allem erfahren Sie bei 1450, wie rasch Sie zum Arzt gehen sollten, innerhalb weniger Stunden oder ob es bis zum nächsten planmäßigen Termin in einigen Tagen Zeit hat.

### ***Wann muss ich zum Arzt, wann kann ich bei 1450 anrufen?***

Grundsätzlich kann man immer, bevor man „zum Arzt geht“, die telefonische Gesundheitsberatung 1450 konsultieren. Oft kann hier ein besserer Behandlungspfad aufgezeigt und weitere Optionen geboten werden.

Quelle: <https://1450.live/>

<sup>5</sup> Supervision: (psychologische) Einzel- oder Gruppenberatung

<sup>6</sup> Peer-Support: (psychologische) Einzelbegleitung



# Generationenmanagement als Notwendigkeit und Chance

**Bis zum Jahr 2032 werden 48 Prozent des bestehenden Personals im Öffentlichen Dienst die Pension antreten. Es ist also höchst an der Zeit, ein überlegtes Generationenmanagement, das auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und unterschiedliche Bedürfnisse von Bediensteten reagiert, zu installieren.**

VON MARLENE WALLNER, MA



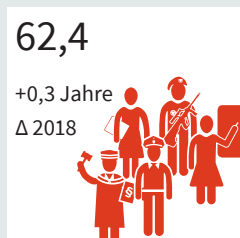
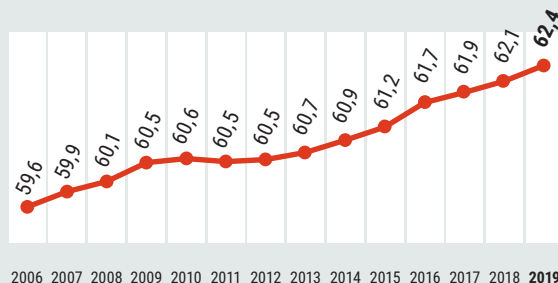
Marlene Wallner, MA:  
Die Autorin ist Assistentin im Bereich Organisation und Wirtschaft der GÖD.

Die Arbeitswelt verändert sich. Führungskräfte, Personalabteilungen sowie Bedienstete stehen der Herausforderung einer alternden Belegschaft gegenüber.<sup>1</sup> Dies ist größtenteils auf eine sinkende Geburtenrate, eine längere Lebensarbeitsdauer aufgrund eines späteren Pensionseintritts im Bundesdienst (siehe Grafik)<sup>2</sup> sowie einen frühzeitigeren Eintritt in die Arbeitswelt zurückzuführen. Durch den größeren


Altersunterschied treffen verstärkt Menschen unterschiedlicher Generationen aufeinander, die wiederum inkongruente Werte und Bedürfnisse haben. Durch diese Diversität kann es zu Wissensverlust, Demotivation sowie zu Generationskonflikten kommen.<sup>3</sup> Diversität meint in diesem Zusammenhang die Ungleichheit, Andersartigkeit sowie auch als Individualität von zwei oder mehreren Elementen innerhalb einer Einheit.<sup>4</sup>

## Das Antrittsalter steigt kontinuierlich.

Das **Pensionsantrittsalter** der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten ist seit 2006, bezogen auf Pensionierungsgründe, in allen Bereichen **angestiegen** und liegt bei 62,4 Jahren.



Bundesdienst



*Jede Generation, ob jünger oder älter, strebt danach, das vorhandene Wissen sowie die individuellen Stärken im Sinne der Arbeitsaufgaben einzusetzen.*

### Wie relevant ist diese Entwicklung für den Öffentlichen Dienst?

Der Bundesdienst weist, über einen längeren Zeitraum betrachtet, ein steigendes Durchschnittsalter auf: Mit Stand 2020 lag das Durchschnittsalter bei 45,8 Jahren. Im Vergleich zur Privatwirtschaft, mit 38,9 Jahren, zeigt sich ein signifikanter Unterschied. Da der Anteil der öffentlich Bediensteten in Österreich 16,8 Prozent der gesamten Erwerbsbevölkerung ausmacht, betrifft das Phänomen der alternenden Belegschaft somit vor allem im Bundesdienst sehr viele Menschen in diversen Tätigkeitsfeldern. Analysiert man die Altersstruktur im Öffentlichen Dienst detaillierter, zeigt sich eine weitere Problematik. Im Jahr 1995 setzt sich die größte Altersgruppe im Bundesdienst aus Menschen im Alter von 32 bis 34 Jahren zusammen. Genau diese Gruppe macht 26 Jahre später noch immer den Großteil der Belegschaft aus und hebt infolgedessen das Durchschnittsalter an. Die Folge und somit Herausforderung ist eine Pensionierungswelle, in welcher bis zum Jahr 2032 48 Prozent des bestehenden Personals die Pension antreten werden.<sup>5</sup>

### Was ist und kann Generationenmanagement?

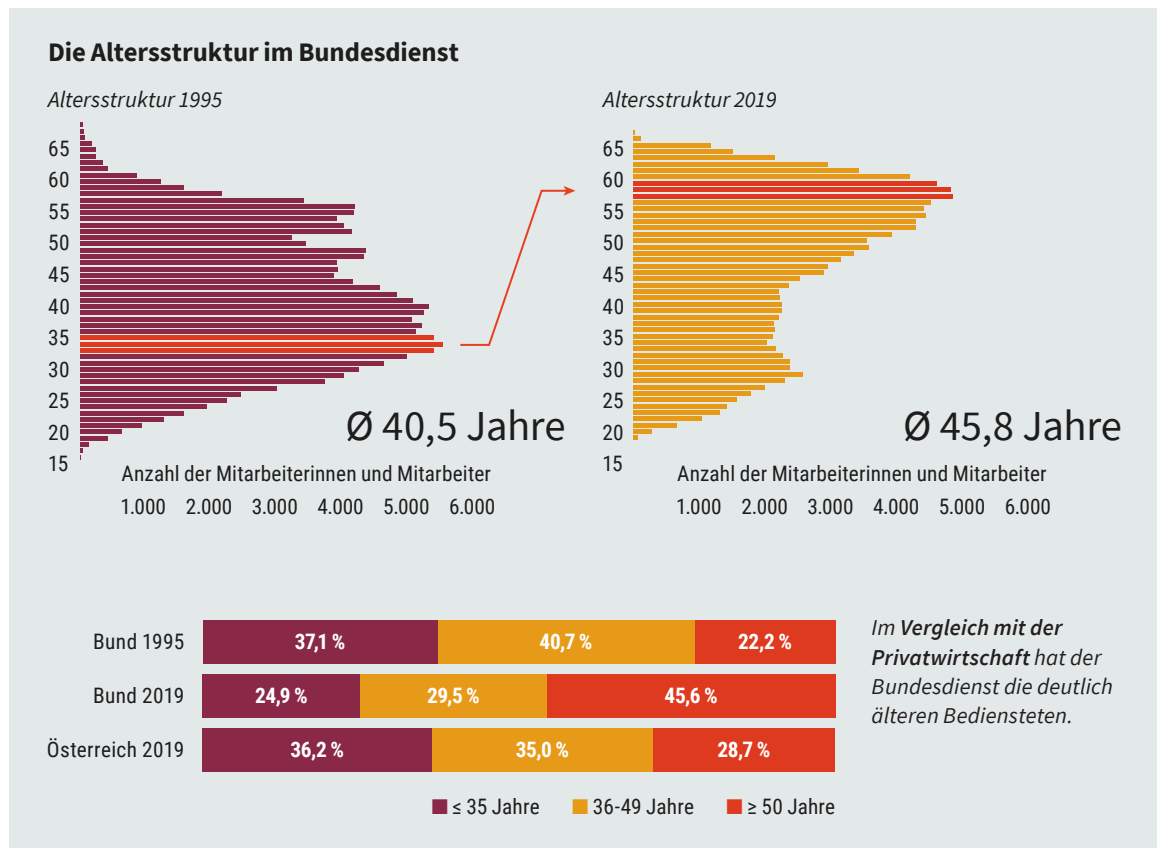
Menschen handeln immer aufgrund einer sozialen Identität, die vor allem durch verschiedene Gruppenzugehörigkeiten geformt und beeinflusst wird. Wie bereits beschrieben, wird der Altersunterschied am Arbeitsplatz zunehmend größer, es arbeiten

mehr Menschen mit unterschiedlichen, generationsspezifischen Werten, Einstellungen, Handlungsweisen und Kommunikationsarten. Dadurch kann es zu Konfliktpotenzial und – im Zuge der Pensionierungswelle – zu Wissensverlust kommen. Die Ziele von Generationenmanagement, als Reaktion auf gesellschaftliche Entwicklungen und soziale Bedürfnisse, sind:

- Auf prophezeite Kapazitäts- und Performancegefahr reagieren. Das bedeutet einerseits, quantitativ die benötigte Anzahl an Bediensteten zur Verfügung zu stellen, und andererseits, Personal hinsichtlich fachlicher Kompetenz einzuschulen und weiterzubilden.<sup>6</sup>
- Die Motivation, sich Veränderungen in der Arbeitswelt anzupassen, aufrechterhalten.
- Altersbedingte Fähigkeiten aller Generationen im Sinne der Arbeitsaufgaben gezielt einsetzen.
- Alle Generationen bei der Erfüllung ihrer beruflichen Tätigkeiten bestmöglich fördern und unterstützen.

Als Meta-Auftrag trägt Generationenmanagement entscheidend dazu bei, Stereotypen gegenüber Menschen verschiedener Generationen zu hinterfragen und abzubauen. Denn Vorurteile sind ein wesentlicher Stolperstein, wenn es um produktive und wertschätzende Zusammenarbeit geht.<sup>7</sup>

Ein Versuch, mit Alters-Diversität umzugehen, ist die Gruppierung von Menschen in unterschiedliche Generationen. Wir kennen die heutzutage häufig ver-



wendeten Bezeichnungen der „Silver Worker“, „Baby-Boomer“, „Millennials“, „Generation X“, „Generation Y“ und „Generation Z“. Da diese Konzepte bereits widerlegt wurden und um weiters den Abbau von Stereotypen zu unterstützen, raten die meisten Expertinnen und Experten von dieser Kategorisierung nach Geburtsjahren ab. Um dennoch mit der bestehenden Herausforderung der Generationen-Diversität umzugehen und Maßnahmen zur konstruktiven Kollaboration zu entwickeln, ist eine Einteilung in jüngere und ältere Generation geeigneter. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin nennt als fließende Grenze von der jüngeren zur älteren Generation zwischen 45 bis 55 Jahren.<sup>9</sup> Laut OECD befindet sich die ältere Generation in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens, erfreut sich eines guten Gesundheitszustandes und ist noch nicht im Ruhestand.<sup>10</sup> Die Zugehörigkeit zur jüngeren oder älteren Generation hängt weiters vom persönlichen und psychologischen Befinden ab.<sup>11</sup> Die im folgenden beschriebenen Maßnahmen basieren auf Forschungsergebnissen, aus welchen

Tendenzen der jüngeren und älteren Generation hervorgehen. Eine Studie mit HochschulabsolventInnen zeigt beispielsweise, dass die jüngere Generation mehr Wert auf die Beschäftigungsfähigkeit als auf die Beschäftigungsdauer legt. Dies geht auch einher mit dem Bedürfnis nach lebenslangem Lernen.<sup>12</sup>

Die ältere Generation zeichnet sich laut Sabine Schröder-Kunz durch Stabilität und eine höhere Resistenz gegenüber Leistungsdruck aus.<sup>13</sup> Menschen dieser Generation unterliegen oft Stereotypen, wie dem sogenannten „Defizitmodell“, welches vorgibt, dass die Leistungs- und Intelligenzfähigkeit im Alter nachlässt.<sup>14</sup> Dieses Modell ist mittlerweile vielseitig widerlegt, dennoch sind ältere Menschen nach wie vor mit diesem Vorurteil konfrontiert.<sup>15</sup> Generationenmanagement kann diesen und anderen Stereotypen entgegen wirken, damit das Fach- und Prozesswissen der älteren Generation erfolgreich weitergegeben werden kann und eine Brücke zwischen Generationen entsteht.<sup>16</sup>

## Maßnahmen für intergenerationale Zusammenarbeit

### 1. Alter(n)sgerechte Arbeitskultur

Alter(n)sgerechtes Arbeiten erstreckt sich über das gesamte Berufsleben, vom Eintritt in den Bundesdienst bis hin zur Pensionierung. Dabei werden Rahmenbedingungen an spezifische Fähigkeiten und die jeweilige Lebenssituation von Menschen angepasst. Durch alter(n)sgerechtes Arbeiten kann langfristig die Beschäftigungsfähigkeit im Bundesdienst aufrechterhalten und präventiv die Motivation und Zufriedenheit gestärkt werden. Ein Beispiel ist generationsübergreifende Weiterbildung, wobei gleichzeitig Kompetenzen gestärkt und ein intergenerationaler Austausch ermöglicht wird.<sup>17</sup>

### 2. Maßnahmen für die jüngere Generation

Als attraktiver Arbeitgeber muss der Bundesdienst der Forderung nach flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsformen, inklusive Modellen wie Sabbatical oder Bildungskarenz, nachkommen. Die jüngere Generation sucht oft Rat, vor allem im Hinblick auf eine gesunde Work-Life-Balance. Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der älteren Generation können als MentorInnen zur Verfügung stehen. Beispielsweise sind emotional anspruchsvolle Aufgaben, mit denen wir vor allem im Bundesdienst – von der Exekutive bis hin zum Lehrpersonal – konfrontiert sind, für die jüngere Generation herausfordernder. Die bereits entwickelten Bewältigungsstrategien der älteren Generation können psychischer Überlastung präventiv entgegenwirken.<sup>18</sup>

### 3. Maßnahmen für die ältere Generation

Es braucht adäquate Arbeitsbedingungen, um die kognitive und physische Gesundheit aufrechtzuerhalten. Hierzu zählen zum Beispiel Job-Rotationen oder individuelle Arbeitszeitenmodelle.<sup>19</sup> Wenn es darum geht, mit dem technischen Fortschritt mitzuhalten, ist Vertrauen von Führungskräften und KollegInnen gegenüber älteren Menschen sowie eine altersgerechte Form der Angebote entscheidend. Weiteres braucht es qualitatives Wissensmanagement für persönlichen und digitalen Wissenstransfer mit adäquaten Kommunikationskanälen. Denn vor allem in diesem Bereich kann es zu Generationenkonflikten kommen, wenn WissenträgerInnen Angst vor Macht- und Kompetenzverlust haben. Für WissensempfängerInnen hingegen

muss das Wissen nutzbar und im Berufsalltag effektiv einsetzbar sein. Es braucht Akzeptanz, Offenheit und Vertrauen von beiden Seiten.<sup>20</sup>

### 4. Intergeneratives Lernen

Aus der jüngeren Generation entwickeln sich gut ausgebildete Führungskräfte. Die ältere Generation hat gesellschaftliche und politische Veränderungsprozesse miterlebt und kennt die Herausforderungen des Berufsalltages. Bei intergenerativem Lernen teilen Generationen Sichtweisen, Fähigkeiten und Wissen. Der Vorteil ist, dass Menschen dadurch ein Bewusstsein der eigenen Identität entwickeln und die Wertschätzung anderer Identitäten steigt. Ziel ist, dass das Arbeitsleben von Wertschätzung und Akzeptanz geprägt ist. Zu intergenerativem Lernen zählen auch die Phase der Einschulung bei einer bevorstehenden Pensionierung und Neueinstellung sowie Mentoringprogramme.<sup>21</sup>

Jede Generation, ob jünger oder älter, strebt danach, das vorhandene Wissen sowie die individuellen Stärken im Sinne der Arbeitsaufgaben einzusetzen. Generationenmanagement bietet die Chance, dass Wissen ausgetauscht und vermehrt wird, dass die Identifikation der Bediensteten mit ihrer Tätigkeit im Bundesdienst steigt und dass ein gesundes und positives Betriebsklima aufrechterhalten wird.●

## QUELLEN

<sup>1</sup> Morschhäuser, M., Ochs, P. & Huber, A. (2008). *Demografiebewusstes Personalmanagement*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

<sup>2,5</sup> Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation. (2020). *Das Personal des Bundes 2020 – Daten und Fakten*.

<sup>3,7,8,13,16,21</sup> Schröder-Kunz, S. (2019). *Generationen (gut) führen*.

<sup>4</sup> Genkova, P. & Ringeisen, T. (2016). *Handbuch Diversity Kompetenz, Bd 2: Gegenstandsbereiche*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. Wiesbaden GmbH 2016.

<sup>6</sup> Grauer, F. (1998). *Personalmanagement für ältere Mitarbeiter*. Wiesbaden: Gabler Verlag, Deutscher Universitätsverlag.

<sup>9,11,17,18</sup> Mühlenbrock, I. (2017). *Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

<sup>10</sup> OECD. (2019). *Die Zukunft der Arbeit. OECD-Beschäftigungsausblick 2019*.

<sup>12</sup> Kienbaum Institut. (2017). *LEBST DU SCHON? Arbeitest du noch oder lebst du schon? Noch einmal unter die Lupe genommen: Die Karriereorientierung der Generation Y*.

<sup>14</sup> Lehr, U. (1991). *Psychologie des Alterns* (7. Auflage.). Heidelberg, Wiesbaden: Quelle & Meyer Verlag.

<sup>15</sup> Frerichs, F. (1998). *Älterwerden im Betrieb. Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel* (1. Auflage.). Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH.

<sup>19</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2012). *Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“*.

<sup>20</sup> Wächter, H. & Sallet, D. (2006). *Personalpolitik bei alternder Belegschaft*. München und Mehring: Rainer Hampp Verlag



# Wenn's läuft, läuft's

**Bei Temperaturen um die 25 Grad Celsius konnte es am 12. September 2021 in Wien zwar keine neuen Marathon-Rekordzeiten geben, die Stimmung beim größten Laufevent des Landes war trotzdem sonnig bis heiter.**

VON ANDREA BURCHHART

„Wissen Menschen, die Marathons laufen, eigentlich, dass sie das gar nicht müssen?“, postete Nina Hubmann am Vorabend des Marathons in die Messenger-Gruppe, wo sich die sechs Gewinnerinnen und Gewinner des GÖD-Vorbereitungspackages für den VCM 2021 austauschten. Neben

Polizistin Hubmann aus dem Burgenland waren das Angelika Kollreider (Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen Graz), Daniela Pfeiffer (Landesrechnungshof NÖ), Ewald Finster (Heerespersonalamt), Klaus Streit (Österreichisches Bundesheer) und Stefan Nuspl (Zollstelle Linz). „Wir





sind eben alle ein bisschen narrisch“, kommentiert Kollreider den Spruch beim gemeinsamen Frühstück vor dem Lauf. „Die sechs sind Rennpferde, topfit und motiviert, sie werden das sicher alle gut meistern. Schließlich haben sie sich auch alle streng an meine Trainingspläne gehalten, oder?“, fragt Trainer Roland Stuhlpfarrer in die Runde und erntet ein paar Lacher. „Mehr oder weniger, ja“, grinst Hubmann, die sich die Distanz über 42 Kilometer zum ersten Mal vorgenommen hat und einfach Spaß an der Grenzerfahrung Marathon haben will.

### Gut gestärkt: Frühstück und Training

Einer, der es ganz genau nimmt, ist Klaus Streit. Es ist der fünfte Marathon für den sportlichen Oberst, der als Parallelen zwischen seinem Job und dem Sport „Konsequenz und Durchhaltevermögen“

nennt. Auf seinem Handrücken hat er mit wasserfestem Kugelschreiber Durchgangszeiten notiert und wann genau er das vom Trainer empfohlene Energy-Gel trinken soll. Heute will er es unbedingt erstmals unter drei Stunden schaffen. „Ich war frech mit meiner Ansage, jetzt muss ich da auch durch“, gibt sich Streit kurz vor dem Start kämpferisch. Relativ gelassen geht Stefan Nuspl ins Rennen. „Ich habe gut geschlafen und freu mich auf meinen ersten Marathon. Klaus hat gemeint, ich werde danach keinen Bissen runterbringen, daher esse ich jetzt mal ordentlich.“ Eine gute Idee, die auch Profi Stuhlpfarrer unterstützt: „Nie ohne Frühstück in einen Bewerb! Idealerweise tanken Läuferinnen und Läufer vor einem Wettkampf noch einmal Kohlenhydrate und Nährstoffe, um beim Lauf mit vollen Energiespeichern zu starten.“ Das Frühstücksbuffet mit Eierspeise, Käse,



Mehr als 200 Sportlerinnen und Sportler liefen im GÖD-Dress. Ewald Finster (li.), Nina Hubmann (u.) und Klaus Streit (re.) starteten als GewinnerInnen des GÖD-Vorbereitungspackages auf den VCM perfekt ins Rennen und lieferten eine bemerkenswerte Performance ab.



Schinken, Porridge, Obst, Joghurt und frischem Gebäck, das die GÖD allen teilnehmenden Mitgliedern im Café „Oide Donau“ in Gehdistanz zum Start bei der Reichsbrücke serviert, lassen sich auch die vier Läufer der Polizeigewerkschafter-Staffel aus Wien schmecken. „Ohne Mampf kein Kampf“, sagt Helmut Eichberger und beißt genüsslich ins Semmel. Dass er sich die Marathon-Distanz mit seinen Kollegen Richard Franta, GÖD-Vorstand Gerhard Zauner und Peter Jandrasits teilt, macht die Sache leichter. „Trainiert hat jeder für sich, wir machen uns auch keinen Druck, was die Zeit betrifft. Die rund zehn Kilometer, die jeder von uns abspulen wird, schaffen wir locker“, ist Zauner optimistisch.

### **Gut informiert: InsiderInnen beim VCM**

Für Wolfgang Spadinger, der als Ambassador für Italien ehrenamtlich beim VCM mitwirkt, stehen 20 Kilometer am Programm. „Ich bin nach zehn gelaufenen Marathons jetzt in Marathon-Pension gegangen, die halbe Distanz reicht“, erzählt Spadinger, während er sich aufwärmt. Vor 15 Jahren startete die Initiative Friendshiprunners, die heute unter dem Namen Ambassadors läuft. Die Aufgabe ist dieselbe geblieben: „Wir sind Ankerpersonen, die Wien und den Vienna City Marathon gut kennen und die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den jeweiligen Ländern in ihrer Landessprache für alle Fragen rund um den Marathon zur Verfügung stehen“, erklärt Spadinger, der im Diplomatischen Dienst in der Österreichischen Botschaft in Madrid und zuletzt als Generalkonsul in Mailand tätig war. „Früher war ich die Anlaufstelle für die spanische Laufcommunity. Ich musste da zum Beispiel dringend herausfinden, wo man in Wien am Tag des Marathons das El-Clásico-Fußballspiel zwischen Real Madrid und dem FC Barcelona live verfolgen kann“, erinnert er sich an eine ungewöhnliche Anfrage. Verlässlich kommt die Frage nach der optimalen Anfahrt. „Jedes Jahr fragen Italienerinnen und Italiener verunsichert nach, ob in Wien die Öffis wirklich auch am Sonntag schon so früh fahren.“

### **Gut angefeuert: GÖD-Truck macht Stimmung**

„Für mich sind alle, die heute laufen, Siegerinnen und Sieger“, sagt Markus Larndorfer, GÖD-Vorstandsmitglied und Bereichsleiter Junge GÖD und Sport, beim Blick auf das Starterfeld, das sich bei der Reichsbrücke bereit gemacht hat. Als um 9 Uhr der Startschuss fällt, haben sich Larndorfer und

GÖD Jugendsekretärin Verena Strobl aber längst auf den Weg in die Innenstadt gemacht, um letzte organisatorische Aufgaben zu erledigen. „Ich habe das Gefühl, wir laufen heute alle einen Marathon“, scherzen sie – und liegen vermutlich dabei gar nicht so falsch. Seit 2013 ist die GÖD starker Partner des Vienna City Marathons. „Der Öffentliche Dienst stand für vieles, aber nicht für Bewegung. Diesem Betonierer-Image wollten wir entgegenreten. Der Öffentliche Dienst hält das Land am Laufen, wir sind in Bewegung, wir bewegen, und daher passt der Vienna City Marathon als größter Laufevent Österreichs auch so gut zu uns.“ Gemeinsam mit Verena Strobl ist Larndorfer verantwortlich für die erfolgreiche Kooperation, die sich auf mehreren Ebenen abspielt. Zum einen stehen jedes Jahr etwa 200 GÖD-Mitglieder am Start, die mit hochwertigen Laufshirts ausgestattet und am Tag des Marathons vom Frühstück bis zur Stärkung im Zelt am Rathausplatz serviert werden. Zum anderen stellt die GÖD den Veranstaltern des Vienna City Marathons wichtige Räumlichkeiten zur Verfügung und ist zudem Pate der letzten Fanmeile 300 Meter vor dem Ziel. Genau dort, vor dem GÖD-Truck, wo GÖD-Personalvertreter Radio-Wien-DJ Michael Renk und das Vienna Samba Project für gute Stimmung sorgen, hat sich auch Claudia Biegler positioniert. „Bravo! Bravo! Ihr seids super“, feuert die Bundesvertreterin aus der Unterrichtsverwaltung die Vorbeilaufenden frenetisch an. Die ausgelassene Atmosphäre überträgt sich auch aufs Läuferfeld. „Als ich mitbekommen habe, wie mich der Moderator als schnellste Dame unseres GÖD-Trainingsteams ankündigte und die Leute applaudierten, hat mir das nochmal einen Motivationsschub gegeben“, erzählt Daniela Pfeiffer.

### **Gut gekämpft: Lehrerin wird Staatsmeisterin**

Doch noch bevor die allermeisten der 16.440 Läuferinnen und Läufer an diesem heißen Sonntagvormittag die Ziellinie beim Burgtheater überqueren, findet schon kurz nach halb zwölf die Siegerehrung der Top-Athletinnen und -Athleten statt. GÖD-Vorsitzender-Stellvertreterin Romana Deckenbacher steht als Repräsentantin der GÖD im Rampenlicht und überreicht die Bronzemedaille an die Drittplatzierte Gelete Burka. Schnellste Österreicherin ist Victoria Schenk. Die Lehrerin, die an der NMS Euratsfeld Sport, Mathematik und Informatik unterrichtet, sichert sich mit





Laufend stärker: Die Polizeigewerkschafts-Staffel aus Wien.



Top motiviert vor dem Rennen: die GewinnerInnen des GÖD-Vorbereitungspackages mit Trainer Roland Stuhlfarner, Jugendsekretärin Verena Strobl sowie den Vorstandsmitgliedern Markus Larndorfer, Gerhard Zauner und Otto Aiglsperger (li.).

Ist zu Recht stolz: Wolfgang Spadinger.



Finisher: Thomas Lachingner.

Sportliche LehrerInnen der NMS Krems.



GÖD-MitarbeiterInnen machen Luftsprünge.



einer Zeit von 2:46:25 den Staatsmeistertitel. Ihre Schülerinnen und Schüler, sagt Schenk, will sie mit dem Lauffieber anstecken: „Im Sportunterricht wird bei mir auch oft gelaufen, weil ich die Begeisterung am Laufen weitergeben möchte. Ich hoffe, dass es positiv wirkt.“ Romana Deckenbacher ist begeistert und unterstreicht diese Vorbildwirkung: „Es ist großartig, solche leistungsstarken Kolleginnen und Kollegen zu haben. Die Bediensteten aus den unterschiedlichsten Bereichen, die heute am Start sind, beweisen mit ihrem Antreten am Marathon Ausdauer und Konsequenz, Leistungsbereitschaft, Kampfgeist und Durchhaltevermögen.“ Eine Zuschreibung, über die sich auch GÖD-Mitglied Thomas Lachinger freut. Der 32-Jährige, der in der Wäscherei im Landesklinikum Mistelbach arbeitet, bereitete sich zwei Jahre auf den Halbmarathon vor.

„Ich war zweimal die Woche laufen und habe zusätzlich im Personalfitnessraum im Spital trainiert. Unter zwei Stunden zu laufen war das Ziel. Dass es geglückt ist, macht mich sehr stolz“, so Lachinger. Mehr spontan als geplant startete die LehrerInnenstaffel der NMS Krems. „Ich habe im Kollegium rumgefragt und es haben sich schnell acht Leute gefunden, somit konnte ich zwei gemischte Teams anmelden. Nachdem wir es überragend unter vier Stunden geschafft haben, können wir jetzt auch richtig feiern“, lacht Lukas Hirmke erleichtert. Bei Kaiserschmarren, Pasta, Würstel, Wiener Schnitzel und Kuchen im GÖD-Zelt feiert auch die GÖD-MitarbeiterInnen-Staffel mit Lisa Funke, Melanie Schmid, David Fischer-Nakajima und Angelika Noschiel ihren Team-Erfolg. „Unser Kollege Franz Dampf war super motiviert und hat die Staffel ‚Mit Voll-Dampf‘ ange-

# „VCM-Herz und Hirn“ in der GÖD

**Die Organisationszentrale (Main Operation Center – MOC), das Pressezentrum des Vienna City Marathons sowie die Kontrollstelle der Nationalen Anti-Doping Agentur waren in den Räumlichkeiten der GÖD untergebracht.**

Selbst die GÖD-Vorstandsmitglieder Romana Deckenbacher und Markus Larndorfer konnten am Tag des Vienna City Marathons nicht einfach so in „ihr Haus“ spazieren. Vor dem Eingang zum Main Operation Center (MOC), das im großen Sitzungssaal in der Schenkenstraße untergebracht war, wurde nämlich strengstens kontrolliert. Und das nicht nur wegen Corona. „Wir haben hier das Main Operation Center als operative Einsatz-, Schalt- und Sicherheitszentrale für den Marathon eingerichtet. Vom MOC aus werden alle Maßnahmen am Start, an der Strecke und im Zielgelände gesteuert. 22 Personen, jeweils eine von allen am Marathon beteiligten Institutionen arbeiten in diesem Raum zusammen“, erklärt Gerhard Wehr, der seit 20 Jahren den Vienna City Marathon organisiert.

### Ausstattung optimal

Das Konzept ist einzigartig bei Laufveranstaltungen und wurde 2019 erstmals in Wien erprobt. Wehr ist überzeugt: „Es gibt keine Kommunikations- oder Schnittstellenverluste zwischen den einzelnen Or-

ganisationsbereichen. Wir können noch schneller reagieren und Entscheidungen an die Verantwortlichen kommunizieren. Wenige Stunden vor dem Start noch schnell einen Waschwagen der MA 48 mit Polizeigeleit auf die Reichsbrücke lotsen? Nur dank der professionellen Arbeitsweise im MOC war das möglich.“ Neben der technischen und funktionalen Ausstattung, die die GÖD mit Waschmöglichkeiten, Beamer, Regieschnittplatz, Internetverbindung usw. bietet, ist auch der Standort aufgrund der Nähe zum Ziel für die Veranstalter optimal. Der kurze Weg vom Ziel zur GÖD kam auch den Athletinnen und Athleten, die sich einer Dopingkontrolle unterziehen müssen, zugute. Denn auch die Nationale Anti-Doping Agentur NADA Austria nutzte die GÖD-Infrastruktur für ihre Zwecke.

### Arbeitsplatz bestens

Wenige Schritte weiter in der GÖD-Zentrale in der Teinfaltstraße war im Europasaal das Pressezentrum untergebracht. 25 MedienvertreterInnen



### Save the Date!

#### 39. Vienna City Marathon 24. April 2022

Mit GÖD-VIP-Service: Gratis-Laufshirt, Frühstückstreff, GÖD-Fanmeile, GÖD-VIP-Zelt (sofern Corona es zulässt)

meldet, musste aber kurzfristig absagen. Ein anderer Läufer ist dann auch noch abgesprungen und so sind zwei von uns quasi ins kalte Wasser gesprungen. Das Publikum hat uns aber getragen, die Stimmung war echt genial und wir haben bei dieser Hitze auch eine ganz passable Zeit hingelegt“, freut sich Funke über das Gesamtergebnis von vier Stunden 18 Minuten.

#### Gut geschwitzt: Hitze verhindert Rekorde

„Schade, schade, es hat nicht sollen sein“, bedauert Klaus Streit, der sein Ziel „unter drei Stunden“ mit einer Zeit von 3:06:42 knapp verpasst. Auch für Ewald Finster war es aufgrund der Temperatur ein besonders harter Marathon. „Es war einfach zu

heiß, 14 Grad wären optimal, die Leistungen bei dieser Hitzeschlacht muss man daher umso höher einschätzen. Alle sind durchgekommen, haben mentale und körperliche Spitzenleistungen gebracht. Ich bin stolz“, findet Roland

Stuhlpfarrer aufbauende Worte. „Ich habe Blut geleckt, das war heute sicher nicht mein letzter Marathon“, resümiert Angelika Kollreider. Am Montag freigegeben hat sich übrigens niemand aus der Runde. „Ich hab aber angekündigt, bei einem wichtigen Termin morgen in Turnschuhen und Jeans statt üblicherweise in Pumps und Kostüm zu kommen“, lacht Daniela Pfeiffer. Man sieht: Die Bediensteten im Öffentlichen Dienst halten das Land am Laufen. Manchmal eben mit Muskelkater. ●



GÖD-Vorsitzender-Stellvertreterin Abg. z. NR Mag.<sup>a</sup> Romana Deckenbacher (li.) stattete dem Pressecenter und dem Main Operation Center, die in den Räumlichkeiten der GÖD untergebracht waren, einen Besuch ab.

aus dem In- und Ausland nutzten den Arbeitsraum während der zwei Event-Tage. Es standen Arbeitsplätze mit Steckdosen und leistungsstarkes Internet zur Verfügung, über Video wurde die Veranstaltung live übertragen. „Die technische und funktionale Ausstattung sowie die räumliche Nähe

zum Ziel boten sehr gute Arbeitsbedingungen. Wir waren mit dem Pressezentrum zum ersten Mal an dieser Örtlichkeit, und es war von Beginn an ‚easy‘, sehr praktikabel und bestens auf die Bedürfnisse der Medienvertreter angepasst“, resümiert VCM-Pressesprecher Andreas Maier. ●

# 5 nach 12!

## Österreichweite Protestaktion der Gesundheitsgewerkschaft



*Fünf Minuten nach 12 Uhr protestierte das Personal österreichweit. Uniklinikum Graz (li.), Landesklinikum Mistelbach-Gänserndorf (re.).*



**A**m 10. November haben die Kolleginnen und Kollegen aller Kliniken und Pflegeheime in der gesamten Republik auf ihre mittlerweile untragbare Arbeitssituation aufmerksam gemacht. Um exakt 5 nach 12 haben sie für eine kurze Zeit ihren Arbeitsplatz verlassen, um vor der jeweiligen Einrichtung zu protestieren. Der Personalmangel wird immer prekärer, in jedem Bundesland können die Leistungen für die Menschen im Land nicht mehr vollständig erbracht werden. Seit Jahren trommelt die Gesundheitsgewerkschaft diese Entwicklung – passiert ist bisher wenig! Mit dieser Aktion wurde ein erstes großes Zeichen in Richtung Politik gesetzt, dass es „5 nach 12“ ist und die Zeit für politische Machtspiele auf dem Rücken des Gesundheits- und Pflegepersonals vorbei sein muss! Die Forderung, endlich in die Umsetzung von Reformen zu kommen, wurde nachdrücklich gestellt! Reinhard Waldhör, Vorsitzender GÖD-Gesundheitsgewerkschaft, dazu: „Das Gesundheits- und Pflegepersonal erbringt für die Menschen in Österreich seit zwei Jahren übermenschliche Leistungen! Die Versäumnisse der Politik in diesem Bereich gibt es aber schon viel länger! Wir fordern jetzt Taten statt nur Worte, und zwar heute statt morgen!“ ●



*Bedienstete in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen protestierten am 10. November 2021. Foto unten v.l.n.r.: Josef Zellhofer (ÖGB), Edgar Martin (Yunion), Gerald Gingold (Ärztammer), Reinhard Waldhör (GÖD).*



# GÖD goes digital

## Neue Fachimpulse zu den Themen Betriebsrat & Pensionsrecht

Wer ist eigentlich der Betriebsrat und wie arbeitet er? Wann unterstützt der Betriebsrat mich als ArbeitnehmerIn? Und was ist eine Betriebsvereinbarung?

In unseren neuen Fachimpuls-Lernvideos geben unsere GÖD-Rechtsexperten Antworten auf diese sowie viele weitere Fragen zum Thema Betriebsrat. **Und wir erweitern unsere Fachimpulse laufend!** In der darauffolgenden Ausgabe klärt Mag.<sup>a</sup> Christine Altersberger über das Pensionsrecht auf. Unter anderem darüber, wann und unter welchen Voraussetzungen Sie als Bundesbedienstete/r in Pension gehen können und wie sich die Pension berechnet.



**Abrufbar im Mitgliederbereich unserer Website unter [goed.at](http://goed.at).**

Bisherige Lernvideos zum GÖD-Rechtsschutz sowie dem Personalvertretungsgesetz können darin ebenfalls nach wie vor abgerufen werden. ●



GÖD-Rechtsexpertin Mag.<sup>a</sup> Christine Altersberger



Mag.<sup>a</sup> Jasmin Benesch und Mag. Stefan Jöchl



„Die Digitalisierung ist ein Fortschritt, welcher auch im Schulungsbereich nicht mehr wegzudenken ist. Dadurch ist es uns möglich, unseren Mitgliedern jederzeit unsere Fachinformationen zur Verfügung zu stellen. Bei unserer nächsten Fachimpuls-Reihe dreht sich alles rund um den Betriebsrat und das Pensionsrecht.“

HANNES TABORSKY, Vorstandsmitglied und Bereichsleiter Schulung, Mitgliederwerbung und -betreuung:

# Erfolgreich. Bewirktes.

**Der Gender Pay Gap im Bundesdienst ist weiter gesunken. Folgende weitere wichtige gewerkschaftspolitische Forderungspunkte setzte der GÖD-Bereich Frauen (mit dem GÖD-Verhandlungsteam und der Dienstgebervertretung) in den letzten fünf Jahren erfolgreich um.**

2020 ist der Gender Pay Gap im Bundesdienst auf den historisch niedrigsten Wert von 8,6 Prozent gesunken. Wir konnten mittels geforderter Änderungen im Dienst- und Besoldungsrecht in den vergangenen Jahrzehnten aktiv dazu beitragen! Folgend einige weitere Forderungen, die wir erreichen konnten:

**Forderung: Kolleginnen dürfen bei Schwangerschaft und Wochengeldbezug keine finanzielle Diskriminierung erfahren.** Während einer Schwangerschaft sind Nachtarbeiten, Überstunden etc. verboten. Dadurch wird das Wochengeld ohne die entsprechenden Zulagen ermittelt, da die Bemessungsgrundlage die Monatsbezüge der letzten drei Monate sind.

**Erfolgreich verhandelt:** Für Beamtinnen, deren Dienstverhältnis nach dem 31.12.2010 begründet wurde, wird Wochengeld nunmehr anhand der letzten drei Kalendermonate VOR Meldung der Schwangerschaft berechnet, d.h. es werden Kinderzuschuss, Vertretungsabgeltung, Nebengebühren und sonstigen Vergütungen, die Entgeltcharakter haben, berücksichtigt.

**Forderung: Reintegrationsmaßnahmen** nach langen Krankenständen, egal ob aus physischen oder psychischen Gründen, z.B. „Teilzeit auf Zeit“, ohne finanzielle Verluste für die Pension.

**Erfolgreich verhandelt:** Wiedereingliederungsteilzeit wurde geschaffen.

**Forderung: Erhöhung der Pflegefreistellung für Familien mit behinderten Kindern**

**Erfolgreich verhandelt:** Für ein erkranktes behindertes Kind, für das eine erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376/1967, gewährt wird, besteht – bei Vorliegen der sonstigen Vorausset-

zungen – Anspruch auf die „zweite Woche“ Pflegefreistellung, unabhängig davon, wie alt das Kind ist.

**Forderung: Anerkennung von Karenzzeiten zur Kindererziehung bei Beamtinnen als ruhegenussfähige Zeit analog zum ASVG (4 Jahre pro Kind).**

**Teilerfolg:** 6 Monate pro Kind werden nun für die Ruhestandsbemessung berücksichtigt und somit die Möglichkeit geschaffen, pro Kind ein halbes Jahr früher in den Ruhestand eintreten zu können.

## Besondere Ereignisse

2019 wurde eine **Studie** zum Thema „**Gender Pricing**“ in Auftrag gegeben. „Gender Pricing“ steht für das Phänomen, dass Frauen oftmals für dasselbe Produkt bzw. dieselbe Dienstleistung mehr bezahlen müssen als Männer. Wie real diese Ungleichbehandlung in Österreich ist, wurde durch die IHS-Studie aufgezeigt. Mein Statement damals dazu: „Mit der Veröffentlichung der Studie schaffen wir die Basis zu mehr Bewusstseinsbildung und hoffen, dass damit positive Veränderungen in Fluss kommen – denn Gleichbehandlung ist mehr als ein Gebot!“

**Ergebnis:** Die positive Veränderung kam in Form der **Steuersenkung** auf 10 Prozent bei der **Monatshygiene** für Frauen mit 2021.

Im Oktober 2020 begingen die **GÖD-Frauen** ihren **55. Geburtstag** – mittels Videokonferenz. Auf den „Internationalen Frauentag“ wird durch die Presse und GÖD-Website hingewiesen und auch am „Internationalen Tag der Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ setzen die GÖD-Frauen Aktionen.

Rückblickend freut es mich festzuhalten, dass wir für unsere Frauen beste gewerkschafts- und frauenpolitische Arbeit leisten und somit zu weiteren Verbesserungen des beruflichen, aber auch gesellschaftspolitischen Lebens für unsere Kolleginnen beigetragen haben.



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



# Berechtigte. Beharrliche. Begehren.

Zum 18. GÖD-Bundeskongress brachten der GÖD-Bereich Frauen und der GÖD-Bereich Familie nachstehende (zwischen den drei Fraktionen einstimmig abgestimmte) Forderungen/Anträge ein. Viele dieser Forderungen wurden angenommen und finden sich im Leitantrag der GÖD zum Bundeskongress wieder.

- Anrechnung der **Kindererziehungszeiten**: 4 Jahre pro Kind (gilt für Beamtinnen) plus weitere Verbesserungen für ASVG = Anrechnung der Kindererziehungszeiten stufenweise bis zum 8. Lebensjahr. Vorschlag der ÖGB-Frauen, Beispiel stufenweise Anrechnung: 5. und 6. Lebensjahr: 66 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten. 7. und 8. Lebensjahr: 33 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten. Für jene Personen, denen in der Vergangenheit Kindererziehungszeiten zugesprochen wurden, soll es nachträglich eine zusätzliche Gutschrift auf ihrem Pensionskonto geben.
- **Ermöglichung Altersteilzeit/Gleitpension** für Vertragsbedienstete und BeamtInnen sowie Verbesserungen alternsgerechtes Arbeiten
- **Erhöhung des Kinderzuschusses**
- **Verbesserung Pflegefreistellung** bei nicht im gemeinsamen Haushalten lebenden nahen Angehörigen z. B.: Eltern
- Ermöglichung des einkommensabhängigen **Kinderbetreuungsgeldes** auch bei **befristeten Dienstverträgen** = automatische Verlängerung des befristeten DV bis zum Ende des Mutterschutzes (Vertragsautonomie)
- **Verbesserung der Entlohnung** für PädagogInnen und AssistentInnen im elementar- und hortpädagogischen Bereich
- Betriebliche **Gesundheitsförderung**: Präventionsmaßnahmen, Gewaltprävention und Mobbingprävention weiter vorantreiben
- **Valorisierung aller Familienleistungen**: Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeldkonto und einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld inkl. Partnerschaftsbonus, Familienzeitbonus, Familienbonus Plus

- **Abschaffung des Pensionssicherungsbeitrages** bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage für RuhestandsentgeltbezieherInnen aus dem Öffentlichen Dienst
- **Neuregelung beim Kinderbetreuungsgeld**, wenn ein Elternteil nicht in Österreich, sondern in einem **EU-Land** lebt/arbeitet
- **Verbesserung des Pensionssplittings** zur Vermeidung der Altersarmut (bei Frauen), **Teilzeit-Rechner und Rechner für Pensionssplitting!**
- Schaffung einer **bundeseinheitlichen Rahmengesetzgebung** (Elementarpädagogik/Kindergarten) sowie Verbesserungen der dienst-, besoldungs- und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für sämtliche Elementarpädagoginnen. Weiterer flächendeckender Ausbau Kinderbildungseinrichtungen.
- Verbesserungen der **dienst-, besoldungs- und arbeitsrechtlichen** Voraussetzungen für das gesamte **Pflegepersonal** (Gesundheitspersonal)
- **Gendergerechte Medizin** forcieren
- **Aufnahmeoffensive** für alle öffentlichen Dienste, Wissenstransfer sichern, Alterspyramide entgegenwirken ...

Ich vertrete die Ansicht, dass ...

„... große Dinge nicht durch Kraft vollbracht werden, sondern durch Liebe und Beharrlichkeit.“

In diesem Sinne werden wir weiterhin für „Sie“ beharrlich sein! ●



Mag.<sup>a</sup> Ursula Hafner:  
GÖD-Vorstands-  
mitglied und  
Bereichsleiterin  
Familie



Susanne Schubert:  
GÖD-Vorstands-  
mitglied und  
Bereichsleiterin-Stv.  
GÖD-Frauen



RECHT

# Homeoffice und Arbeitsunfall

**Kann der bei der Entgegennahme eines Telefongesprächs im Homeoffice erlittene Unfall überhaupt als Dienstunfall gewertet werden? Der OGH<sup>1</sup> hat dazu eine richtungsweisende Entscheidung getroffen.**

**G**leich vorweg: Der gegenständliche Unfall ereignete sich nicht beim Telefonieren, sondern am Weg zum Telefon. Der betroffene öffentlich Bedienstete verletzte sich, als er auf dem Weg zur Entgegennahme eines dienstlichen Telefonats die Innentreppe in seinem Haus benutzte. Strittig war, ob hier ein Dienstunfall vorlag. Bisher war die Judikatur sehr restriktiv, was Unfälle im Home-

office betraf. Ein unfallversicherungsgeschützter Arbeitsweg war begrifflich ausgeschlossen, wenn Wohnzweck und Arbeitsstätte in derselben Wohnung bestanden, da innerhalb des Wohnhauses die versicherte Person nicht den typischen Gefahren eines Arbeitsweges ausgesetzt ist, dessen Risiko die Unfallversicherung abdecken soll. Da im Homeoffice die Räume oft privat und beruflich („gemischt“) ge-

nutzt werden, wurde der UV-Schutz erst dann zuerkannt, wenn der rein persönliche Bereich verlassen und ein im wesentlichen Umfang beruflichen Zwecken dienender Gebäudeteil betreten wurde. Mittlerweile wird in Deutschland auf die „objektivierte Handlungstendenz“ abgestellt, also ob der Verunfallte eine dem Arbeitgeber dienende Tätigkeit in den eigenen vier Wänden ausüben wollte. Der Gesetzgeber hat dem durch die Corona-Pandemie wohl als „Boom“ zu bezeichnenden Aufschwung der „Arbeitsbringung außerhalb des üblichen Arbeitsplatzes“ Rechnung getragen, indem er mit dem Bundesgesetz BGBl I 2021/61 in § 175 Abs 1 ASVG einen Absatz 1a einfügte, der wie folgt lautet: „Arbeitsunfälle sind auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung in der Wohnung (Homeoffice) ereignen.“ Eine praktisch wortgleich lautende Bestimmung wurde für öffentlich-rechtliche Bedienstete im B-KUVG<sup>2</sup> geschaffen. Im AVRAG<sup>3</sup> wurde in der gleichen Novelle darüber hinaus eine eigene Rechtsnorm mit der Überschrift „Homeoffice“ eingeführt, deren Absatz 1 festlegt, dass Arbeit im Homeoffice dann vorliegt, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt. Nach der Unfallstatistik ereignen sich die meisten Unfälle im häuslichen Bereich. Bei Homeoffice sind dies überwiegend Unfälle, die durch einen Sturz über Treppen oder durch auf dem Boden liegende Gegenstände ausgelöst werden.

Historisch gesehen wurde aufgrund des Drängens der Arbeiterschaft vor über 130 Jahren der gesetzliche Arbeiter-Unfallversicherungsschutz eingeführt, welcher den Zweck verfolgte, die Arbeiterschaft vor den finanziellen Folgen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit zu schützen.<sup>4</sup> Die Grundidee der Unfallversicherung besteht darin, die Beschäftigten vor den Risiken des Arbeitsplatzes zu schützen. Bereits vor über hundert Jahren wurde der Schutzbereich auf Wegunfälle ausgedehnt. Auch wenn der Weg von der Wohn- zur Arbeitsstätte nicht vom Arbeitgeber beherrschbar ist, so werden solche Wege von den Beschäftigten mit der Absicht zurückgelegt, der Erwerbstätigkeit nachzukommen. Die Absicht, aus welchem Grund ein Weg zurückgelegt wird, ist dafür entscheidend, ob es sich um einen versicherten Weg handelt.<sup>5</sup>



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

Arbeitsunfälle sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen. Aber nicht jeder Unfall, der sich während der Arbeitszeit ereignet, wird schon „automatisch“ als Arbeitsunfall anerkannt. Um den Schutzbereich der Unfallversicherung zu erfüllen, muss geprüft werden, ob überhaupt ein Unfall vorliegt. Der Begriff „Unfall“ ist gesetzlich nicht definiert. Von einem Unfall im Sinne der Unfallversicherung spricht man dann, wenn eine Einwirkung von außen,

eine außergewöhnliche Belastung vorliegt, also ein Ereignis eintritt, welches einerseits zeitlich begrenzt ist und andererseits zu einer Körperschädigung geführt hat. Am Unfalltag befand sich der Bedienstete im Arbeitszimmer im ersten Stock seines Wohnhauses. Als es an der Haustür läutete, begab er sich ins Erdgeschoß und öffnete die Tür. In diesem Moment klingelte sein Diensthandy, welches sich in seinem Büro im ersten Stock befand. Er lief die Treppe hinauf, um das Gespräch entgegenzunehmen. Auf der obersten Stufe trat er mit dem linken Fuß ins Leere

<sup>1</sup> OGH 10 Ob S 15/21k vom 27.4.2021.

<sup>2</sup> § 90 Abs 1a B-KUVG.

<sup>3</sup> AVRAG – Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz.

<sup>4</sup> Reichsgesetzblatt 1888/1.

<sup>5</sup> Felten/Trost (Hrsg), Homeoffice, 344.





und verletzte sich dabei. Der Bedienstete machte die Verletzung bei der BVAEB als Dienstunfall geltend. Die Versicherungsanstalt ordnete jedoch den Unfall dem privaten Bereich zu, weil er sich im überwiegend privat genutzten Teil des Gebäudes ereignet habe. Mit dieser Begründung lehnten sie die Anerkennung als Dienstunfall mit Bescheid ab. Gegen den negativen Bescheid brachte der Betroffene eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Sowohl das Erstgericht als auch das Berufungsgericht folgten der Meinung der Versicherungsanstalt. Innerhalb einer Wohnung könne kein Arbeitsweg im Sinn der einschlägigen unfallversicherungsrechtlichen Bestimmungen<sup>6</sup> zurückgelegt werden. Wege innerhalb der Wohnung im Zusammenhang mit der Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse seien auch nicht geschützt. Der Unfall ereignete sich auf einer nur selten zu betrieblichen Zwecken benutzten Treppe. Das Oberlandesgericht hat jedoch das Rechtsmittel der Revision an den OGH zugelassen, weil eine Klarstellung zur Frage geboten erschien, welche die Benutzung eines „gemischt genutzten Raumes“ betrifft, also eines Raumes, der sowohl privat als auch beruflich genutzt wird. Überdies stieß die eher als streng zu bezeichnende höchstgerichtliche Rechtsprechung über die Voraussetzungen für den Versicherungsschutz auf Wegen im eigenen Wohnbereich in der Lehre auf Kritik. Weiters wurde darauf hingewiesen, dass das deutsche Bundessozialgericht seine einschlägige Rechtsprechung mittlerweile geändert habe. Das OLG hatte also erkannt, dass hier eine Richtungsänderung in der Rechtsprechung des OGH nicht ausgeschlossen werden kann. Der OGH traf in seiner Entscheidung zunächst mehr oder weniger genaue Feststellungen über die Zimmereinteilung des Hauses. Demnach befand sich das Arbeitszimmer im ersten Stock, das Wohnzimmer und die Küche im Erdgeschoß. Der OGH traf sogar Feststellungen, wonach der Bedienstete, wenn er während des Aufenthaltes im Arbeitszimmer Durst verspürte, nicht in die Küche im Erdgeschoß ging, sondern in das im selben Stock befindliche Bad, wo er ein Glas Wasser zu sich nehmen konnte. Wenn sich in einem Haus neben nur dem betrieblichen Bereich und nur dem persönlichen Bereich zuzuordnenden Räumen auch „gemischt genutzte“ Räume befinden, beginnt nach der bisherigen Rechtsprechung der Unfallversicherungsschutz erst dann, wenn der rein persönliche Bereich verlassen und ein in wesentlichem Umfang betrieblichen oder beruflichen Zwecken dienender Teil des Wohngebäudes betreten wird.



FOTO: IZUSEK / ISTOCK





Gemischt genützte Räume im Inneren des Gebäudes (wie Treppen) zählten nur dann zu Betriebsräumlichkeiten, wenn sie im wesentlichen Umfang auch für betriebliche Zwecke genutzt werden. Das wäre etwa dann der Fall, wenn sich im obersten Stockwerk eines Wohnhauses das Arbeitszimmer befindet und daher die Treppe in dieses Stockwerk praktisch ausschließlich zur Erreichung dieses Zimmers dient. In Deutschland lehnt die neuere Rechtsprechung die frühere Anknüpfung an die Häufigkeit der Nutzung des konkreten Unfallorts zu beruflichen Zwecken mittlerweile ab und stellt auch innerhalb der häuslichen Sphäre darauf ab, ob eine dem Beschäftigungsunternehmen dienende Tätigkeit ausgeübt werden sollte. Dies ist durch die Feststellung der objektiven Umstände des Einzelfalls zu klären. Der OGH führte in dieser Entscheidung aus, dass angesichts der kritischen Stellungnahmen in der Literatur, der neueren deutschen Rechtsprechung und der zunehmenden Bedeutung von Homeoffice auf das Abstellen auf ein Überwiegen der betrieblichen Nutzung des konkreten Unfallorts, wie sie in der bisherigen OGH-Rechtsprechung überwiegend vertreten wurde, nicht aufrecht zu erhalten ist. Entscheidendes Kriterium ist vielmehr, ob die objektivierte Handlungstendenz des Versicherten ausschließlich in Richtung einer dienstlichen Tätigkeit gerichtet ist. Ein Dienstunfall kann sich somit auch in einem vorwiegend privat genutzten Raum ereignen. Die Abgrenzung im Einzelfall ist jedoch schwieriger zu ziehen als bei Räumen, die vorwiegend für die versicherte Tätigkeit genutzt werden.<sup>7</sup>

Im vorliegenden Fall plante der Kläger, eine geschützte dienstliche Tätigkeit (Entgegennahme eines dienstlichen Telefonats) im Arbeitszimmer auszuführen. Die Zurücklegung des Weges über eine nicht überwiegend zu betrieblichen Zwecken benutzte Innentreppe des Wohngebäudes diente in diesem Fall keinem privatwirtschaftlichen Zweck wie beispielsweise eine Bewegung im Zusammenhang mit einer Mittags- oder Kaffeepause. Sie war ausschließlich von der objektivierten Handlungstendenz in Richtung einer dienstlichen Tätigkeit getragen. Aus diesem Grund bejahte der OGH den Zusammenhang mit dem die Versicherung begründenden Dienstverhältnis. Somit wurde der Unfall als Dienstunfall anerkannt. ●

<sup>6</sup> § 90 Abs 2 Z 1 B-KUVG, § 175 Abs 2 Z 1 ASVG

<sup>7</sup> Bartmann/Ondrejka, ZAS 2020/27

# Schutz älterer ArbeitnehmerInnen

**Zum Kündigungsschutz von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Angestelltenbereich. Das Lebensalter ist bei der Beurteilung der Wiedereingliederungsaussichten immer zu berücksichtigen.**



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

## **Sozialwidrigkeit**

Im Rahmen des sogenannten allgemeinen Kündigungsschutzes auf der Grundlage von § 105 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) ist eine Kündigung bekanntlich dann vom Gericht aufzuheben, wenn diese wesentliche Interessen der ArbeitnehmerInnen beeinträchtigt (also sozialwidrig ist) und weder personen- noch betriebsbezogene Gründe vorliegen, die die Kündigung dessen ungeachtet zu rechtfertigen vermögen.

## **Besonderer Schutz älterer ArbeitnehmerInnen**

Bereits 1976, also zwei Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes, wurde die Stellung älterer ArbeitnehmerInnen im Rahmen des Kündigungsschutzes dadurch gestärkt, indem sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im

Betrieb oder Unternehmen sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen sind. Die Regierungsvorlage hielt dazu fest, dass bei der Beurteilung der im Hinblick auf das höhere Lebensalter zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess sowohl die Situation des örtlichen Arbeitsmarktes als auch die vom betroffenen Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit zu berücksichtigen sein wird.

## **Einschränkung für nach dem 50. Lebensjahr begründete Arbeitsverhältnisse**

Bereits 2003 wurde dieser besondere Kündigungsschutz aber für ArbeitnehmerInnen, die erst nach dem 50. Geburtstag neu eingestellt wurden, dadurch eingeschränkt, dass die Berücksichtigung der altersbedingten Schwierigkeiten bei der Wie-



der Eingliederung in den Arbeitsprozess für die ersten zwei Jahre der Beschäftigung im Betrieb nicht anzuwenden ist. Nach einer rein redaktionellen Änderung im Jahr 2010 wurde dann 2017 diese Bestimmung dahingehend abgeändert, dass sie nun für diese Personengruppe generell, also nicht bloß für die ersten beiden Beschäftigungsjahre, nicht zur Anwendung gelangt. Die Regelung hat das Ziel, durch den so gelockerten Kündigungsschutz für neu eingestellte ältere ArbeitnehmerInnen eine Hürde bei deren Einstellung abzubauen. Die parlamentarischen Materialien (Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales) hielten dazu fest, dass „zum Zweck der Förderung der Einstellung älterer Arbeitnehmer/innen im Falle einer Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit bei Arbeitnehmer/innen, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr überschritten haben, der allgemeine Kündigungsschutz an den von jüngeren Arbeitnehmer/innen angeglichen werden [...]“ und „deshalb

beim Sozialvergleich oder Prüfung der Sozialwidrigkeit der Kündigung das Alter nicht mehr gesondert, sondern nach demselben Maßstab wie bei jüngeren Arbeitnehmer/innen herangezogen werden [soll]“.

### **Auswirkungen in der Praxis**

Gesetzliche Bestimmungen sind oftmals interpretationsbedürftig und können von den rechtsanwendenden Personen oder Institutionen unterschiedlich ausgelegt werden, und so war es auch hinsichtlich der gegenständlichen Bestimmung. Strittig war, ob die gesetzliche Einschränkung so zu verstehen ist, dass für die nach dem 50. Geburtstag neu eingestellten ArbeitnehmerInnen das Lebensalter bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit nun überhaupt nicht zu berücksichtigen ist, oder aber ob nur die besondere Berücksichtigung des Lebensalters zu unterbleiben hat. Das zum Teil im Sinn der gänzlichen Einschränkung von den Gerichten vertretene Verständnis führte dazu, dass die Möglichkeit der

Wiedererlangung einer Arbeitsstelle unter Ausblendung des konkreten Lebensalters geprüft wurde, und der Entscheidung damit eine rein hypothetische Beurteilung ohne Berücksichtigung der konkreten Lebensstationen der Betroffenen zugrunde gelegt wurde.

### **Rechtsansicht des Obersten Gerichtshofes**

In der Entscheidung 9 ObA 86/19s vom 30.10.2019 hat der OGH klargestellt, dass die Einschränkung so zu verstehen sein muss, dass nur die besondere Berücksichtigung des Lebensalters zu entfallen hat, sodass zwar altersbedingte Wiedereingliederungsschwierigkeiten nicht besonders berücksichtigt werden, diesen Personen aber davon abgesehen dasselbe Schutzniveau wie älteren, jedoch unter Fünfzigjährigen Arbeitnehmern zukommt. Formal ist die Entscheidung zwar zu der Fassung aus 2010 ergangen, die darin enthaltenen Aussagen sind aber uneingeschränkt auch auf die seit 2017 geltende Rechtslage anzuwenden und haben daher auch für die aktuelle Fassung von § 105 ArbVG Gültigkeit. Das führt dazu, dass das höhere Lebensalter bei der Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit auch für Personen, die nach 50 eingestellt wurden, nicht zur Gänze unberücksichtigt bleiben kann und die sich daraus ergebenden, allenfalls geringeren, Chancen bei der Wiedereingliederung am Arbeitsmarkt im Rahmen der Beurteilung zu berücksichtigen sind.

### **Anfechtbarkeit trotz Pensionsanspruch?**

Bei dieser Gelegenheit soll noch ein weiterer Aspekt beleuchtet werden: Wie ist im Rahmen der Beurteilung der Sozialwidrigkeit und damit der Anfechtbarkeit einer Kündigung der Umstand zu beurteilen, dass allenfalls bereits ein Anspruch auf eine Alterspension besteht? Nach der Rechtsprechung (OGH 8 Ob A 7/21v) schließt dieser nun den Kündigungsschutz des § 105 ArbVG zwar nicht grundsätzlich aus, da aber der Gesetzgeber die Einkommenseinbußen, die mit jeder Pensionierung verbunden sind, toleriert und die Kündigung bei Erreichen des Regelpensionsalters auch grundsätzlich vorhersehbar ist, ist bei Prüfung der Interessenbeeinträchtigung ein strenger Maßstab anzulegen, sodass eine Kündigung gerade bei einem bestehenden Anspruch auf eine Alterspension in der Regel nicht sozialwidrig ist. Es ist aber dennoch zu prüfen, ob die Lebenshaltungskosten auch nach Wegfall des Aktivbezugs aus der künftigen Pension oder sons-

tigen berücksichtigungswürdigen Quellen (Vermögen, sonstige Einnahmen) gedeckt sind. Wenn dazu ein Betrag zur Verfügung steht, der der gesetzlichen „Höchstpension“ entspricht, wird dies jedenfalls als gegeben anzusehen sein, da eine Versorgung in einer Höhe, die Gesetzgeber als höchstzulässige Pensionshöhe ansieht, grundsätzlich nicht als unzureichend im Sinne der Sozialwidrigkeit angesehen werden kann.

### **Aspekt der Altersdiskriminierung**

Obschon eine Kündigung mit Erreichen des Regelpensionsalters nach der Rechtsprechung des EuGH nicht altersdiskriminierend ist, weil es einem legitimen Ziel entspricht, aus beschäftigungspolitischen Gründen ArbeitnehmerInnen mit Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters zu kündigen, auch um jüngeren ArbeitnehmerInnen den Eintritt in das Berufsleben zu erleichtern oder eine ausgewogene Altersstruktur zu erreichen (EuGH C-411/05, C-159/10, und C-160/10), gilt dies für Kündigungen aus Anlass des Anspruchs nur auf eine Korridorpension als vorzeitiger Alterspension nicht gleichermaßen, weil zum einen diese Pensionsart gerade nicht von dem sozialpolitischen Ziel eines Abbaus älterer ArbeitnehmerInnen zugunsten jüngerer getragen ist und zum anderen die Kündigung älterer MitarbeiterInnen zur Senkung der Personalkosten in der Regel für sich alleine kein angemessenes Mittel ist (9 ObA 106/15a).

### **Früheres Regelpensionsalter für Frauen**

In diesem Zusammenhang ist natürlich zu betonen, dass der derzeit noch frühere Anspruch von Frauen auf eine Alterspension (das Antrittsalter wird ja erst beginnend mit 1.1.2024 um 6 Monate pro Jahr bis 2033 an jenes der Männer herangeführt) nicht dazu berechtigt, deren Arbeitsverhältnisse deswegen früher aufzulösen als jene von Männern, stellt dies doch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar (EuGH C-356/09). Damit besteht für diese Gruppe auch häufig die Option, die Alterspension bereits neben dem laufenden Arbeitsverhältnis zu beziehen, denn für Alterspensionen gelten ja keine Ruhensbestimmungen. Da aber bei einer Inanspruchnahme erst nach dem Regelpensionsalter ein Pensionsbonus von 4,2 Prozent pro Jahr für maximal 3 Jahre und somit maximal 12,6 Prozent der Leistung gebührt, ist ein solcher Parallelbezug meist erst nach diesem Zeitraum sinnvoll. ●



**20%**  
Rabatt im  
Webshop



### CRYSTALP Schmuck

Materialien und Herkunft verschmelzen nicht nur im Firmennamen, sondern prägen auch gemeinsam den Charakter der besonderen Schmuckstücke wie Armbänder, Ohrringe, Colliers, Ketten und Anhänger. Ausgewählte Kristalle garantieren dafür den richtigen Touch Glamour.

Tel.: 05224/ 55 550  
[www.crystalp.com](http://www.crystalp.com)



Bis zu  
**12%**  
Rabatt auf  
Gutscheine

### MOVEEN Holidays

So geht nachhaltiger Tauschhandel: MOVEEN verleiht hochwertige E-Bikes an Premium Hotels und bekommt im Gegenzug dafür Vouchers. Diese Gutscheine können Sie kaufen und damit einen Beitrag gegen den Klimawandel leisten.

Tel.: 0039 0473/ 861886  
[booking@moveen.shop](mailto:booking@moveen.shop)  
<https://holidays.moveen.shop>



# VORTEILE

[www.goedvorteil.at](http://www.goedvorteil.at)

## EXKLUSIVE EINKAUFSVORTEILE FÜR GÖD-MITGLIEDER

Besuchen Sie uns auf [www.goedvorteil.at](http://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



**30**  
Minuten  
gratis

### Jumpin Warrior Wien

Im größten Ninja Warrior Parcours Österreichs, direkt am Südparkplatz der SCS, ist Auspowern angesagt: neben zwei-stöckigem Parcours gibt's Kletterwände, Hochseilklettergarten und Trampoline.

2334 Wiener Neudorf  
[www.jumpin-warrior.at](http://www.jumpin-warrior.at)  
Tel.: 02236/ 374047  
E-Mail: [office@jumpin-warrior.at](mailto:office@jumpin-warrior.at)



**10%**  
Rabatt

### Hotel Tauernhof Kaprun 4\*

Das Hotel steht für echte österreichische Gemütlichkeit und Gastfreundschaft. Mit Herz und Seele kümmert sich die Gastgeberfamilie Gschwandtner-Reinhart mit dem ganzen Team um Ihr Wohlbefinden.

Nikolaus-Gassner-Straße 9, 5710 Kaprun  
[www.tauernhof-kaprun.at](http://www.tauernhof-kaprun.at)  
Tel.: 06547/ 8235-0  
[info@tauernhof-kaprun.at](mailto:info@tauernhof-kaprun.at)



# Sitzenberg eröffnet

**Das Gesundheitszentrum Resilienzpark Sitzenberg ist eröffnet – eine neue BVAEB-Gesundheitseinrichtung mit Schwerpunkt Gesundheitsförderung und Prävention.**

Nach zwei Jahren Bauzeit wurde das Gesundheitszentrum Resilienzpark Sitzenberg eröffnet. Im Beisein von Niederösterreichs Landeshauptfrau Mag.<sup>a</sup> Johanna Mikl-Leitner, dem Bürgermeister von Sitzenberg, Erwin Häusler, BVAEB-Obmann Norbert Schnedl und BVAEB-Generaldirektor Dr. Gerhard Vogel wurde das neue Haus der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau am 20. September 2021 offiziell eröffnet.



*V.l.n.r.: Christoph Kaufmann, MAS, Erwin Häusler, Norbert Schnedl, Mag.<sup>a</sup> Mikl-Leitner, Dr. Gerhard Vogel eröffneten den Resilienzpark.*

Die Landeshauptfrau wies in ihrer Rede auf die Bedeutung des Hauses nicht nur als Gesundheitseinrichtung, sondern auch als wirtschaftlicher Impulsgeber für die gesamte Region hin. BVAEB-Obmann Dr. Schnedl strich die eminente Bedeutung professioneller Gesundheitsförderung hervor: „Die stationäre Gesundheitsförderung, die wir nun mit unserem neuen Haus in Sitzenberg bieten, trägt wesentlich zu mehr gesunden Lebensjahren der Österreicherinnen und Österreicher bei.“

Für den Generaldirektor der BVAEB, Dr. Gerhard Vogel, ist die neue Einrichtung einzigartig in Österreich: „Das Haus ist für aktive Versicherte aller

Kassen geöffnet und umfasst einen stationären und einen ambulanten Bereich, gepaart mit einer wissenschaftlichen Komponente. In Sitzenberg wurde eigens das Karl-Landsteiner-Institut für Gesundheitsförderung und Prävention gegründet. Alle Behandlungen basieren damit auf dem neuesten Stand der Wissenschaft.“

Die Aufenthaltsdauer für die Versicherten beträgt zwei Wochen und eine Folgewoche nach drei Monaten, in der die gewonnenen Erkenntnisse zur Steigerung der Gesundheit und Lebensqualität gefestigt werden. Die Programme sind auf alle Personen im erwerbsfähigen Alter ausgerichtet, die unabhängig vom Gesundheitszustand von lebensstilbasierter Gesundheitsförderung profitieren wollen.

Die Schwerpunkte im Rahmen des zweiwöchigen Aufenthaltes reichen von Ernährungsoptimierung, Bewegung bzw. Bewegungsförderung, Stärkung der mentalen Gesundheit, Steigerung der Gesundheitskompetenz bis hin zur Erhöhung des Sozialkapitals. Während der Folgewoche blicken die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam mit dem Team der Gesundheitseinrichtung zurück und besprechen, wie es ihnen bei der Umsetzung im Alltag ergangen ist. Sie werden dabei unterstützt, Gesundheitsbarrieren abzubauen sowie Gesundheitsressourcen auf- und auszubauen.

Zielrichtung ist es, nachhaltig mehr Gesundheit ins tägliche Leben zu bringen.

Der Therapie- und Gartenbereich des Gesundheitszentrums umfasst insgesamt rund 30.000 m<sup>2</sup>. Darüber hinaus gehören eine Turnhalle, ein Schwimmbecken sowie ein Fitnessbereich zur umfangreichen Ausstattung.

## **So kommen Sie zu Ihrem Aufenthalt im Gesundheitszentrum:**

Füllen Sie gemeinsam mit Ihrer Hausärztin oder Ihrem Hausarzt einen **Kurantrag** aus und senden Sie diesen unterschrieben an Ihren Sozialversiche-



rungsträger. Nach Bewilligung des Antrages erhalten Sie ein Schreiben mit allen wichtigen Informationen sowie einen Fragebogen. Dieser gibt Aufschluss über Ihre Zielsetzungen, Ihren Gesundheitszustand und Ihren Lebensstil. Auf Basis der Ergebnisse des Fragebogens erfolgt eine Gruppeneinteilung und Sie erhalten die Termine für Ihren Aufenthalt. Im ambulanten Bereich für Tagesgäste werden Kurse und Seminare zu gesundheitsrelevanten Themen angeboten, ebenso wie zum Themengebiet der Betrieblichen Gesundheitsförderung. ●

Näheres unter [www.gz-sitzenberg.at](http://www.gz-sitzenberg.at)

*Großes Bild: Eingangshalle mit Rezeption und Vitalbar*

*Bild unten links: Das Gesundheitszentrum samt Therapiepark*

*Bild unten rechts: Schwimmhalle mit 25-Meter-Schwimmbecken*





## ALPENHOTEL MOARALM

GÖD HOTEL

**Wintersaison endet am 30. April 2022**

Sport & Wellness für Erholungssuchende:

## ABSCHALTEN IN DEN BERGEN

Unsere Website finden Sie auf: [goed-hotels.at](http://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](mailto: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](mailto: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,-           |



# machen Stress & Alltag Pause



## 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**



## WELLNESSHOTEL 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,-           |

# 75 Jahre Pensionistinnen und Pensionisten in der GÖD

Bei der Gründung des ÖGB wurde auch die Gewerkschaft für öffentliche Angestellte gegründet. Die Gewerkschaft öffentliche Angestellte hatte 24 Sektionen, darunter auch die der Pensionisten. Im November 1946 wurde der Kollege Firley als erster mit der Leitung der Sektion betraut. Er bildete einen Ausschuss mit sieben arbeitsfreudigen Mitgliedern. Damals fehlte dieser Dachorganisation noch der Unterbau. Viele von den Mitgliedern waren Pensionisten vom Militärdienst. So konnten in den Bundesländern den Landesleitungen unterstehende PensionistInnen-Sektionen gebildet werden. Aufgenommen wurden nur Pensionistinnen und Pensionisten des Bundes, der Länder, der Bezirke sowie öffentlich-rechtlichen Körperschaften und deren Witwen, Witwer und Waisen. Für PensionistInnen der Bundesbahnen, der Post und Telegraphenverwaltung und der Gemeinden bestehen innerhalb des Gewerkschaftsbundes eigene Gewerkschaften.



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

## **Das Budgetüberleitungsgesetz war den PensionistInnen sehr wichtig.**

Besonders wichtig war der Sektion Pensionisten damals die Mitwirkung bei der Entstehung des Budgetüberleitungsgesetzes. Schon damals versuchte der Finanzminister beim Teuerungszuschlag die Pensionisten gegenüber den Aktiven zu benachteiligen. Der Versuch des Finanzministers, einen Teil der Kosten der Pensionsangleichung durch ein Bundesgesetz über pensionsrechtliche Sonderbestimmungen wieder hereinzubringen, konnte bei den Verhandlungen erfolgreich abgewehrt werden.

## **Die Bundesvertretung nach dem Jahr 2000**

Ab der Jahrtausendwende 2000 wurde begonnen, die Pensionistinnen und Pensionisten in der GÖD nicht nur zu verwalten, sondern neu zu gestalten. Die Zusammenarbeit der Mitgliederbetreuung in der GÖD und der Pensionistinnen und Pensionisten wurde verstärkt. Die Teilnahme an den fraktionellen Vorbesprechungen des GÖD-Präsidiums wurde ermöglicht.

Der Mitgliederstand der Bundesvertretung hat sich sehr gut entwickelt und steigt erfreulicherweise jedes Jahr an. Bei einer Erweiterten Bundesleitungssitzung in der Steiermark wurde erstmals ein Leitbild erarbeitet und auch beschlossen. Das digitale Zeitalter hat auch bei den PensionistInnen Einzug gehalten und wurde mit einer eigenen Homepage „PensPower“ 2006 gekrönt. Inzwischen kümmern wir uns verstärkt um Gesundheitsförderung und Bildungsangebote für die Kolleginnen und Kollegen. Wir freuen uns auf jedes weitere Mitglied bei den GÖD-PensionistInnen und werden uns um dessen Anliegen bemühen!

Herzlich,  
Ihr Johann Büchinger  
Vorsitzender Bundesvertretung PensionistInnen





# Mitgliedschaft zahlt sich aus!

**Es gibt viele gute Gründe, warum es sich lohnt, auch in Pension und Ruhestand GÖD-Mitglied zu bleiben. Ein Auszug aus den vielen Leistungen.**

## Ermäßigter Mitgliedsbeitrag

- Für Mitglieder der Bundesvertretung 22 beträgt der Beitrag im Jahr 2021 11,10 € pro Monat. Dieser Beitrag ist steuerlich absetzbar; bei Abzug durch die auszahlende Pensionsstelle erfolgt die Minderung der Lohnsteuer durch diese Stelle.

## Rat und Hilfe

- Hilfestellung bei Krankenversicherungs- und Pensionsproblemen,
- Rechtsberatung der Solidarität in privatrechtlichen Fragen,
- kostenloser Rechtsschutz und Rechtsberatung durch das Rechtsbüro der GÖD (z. B. Hilfestellung und Durchsetzung bei PflegegeldEinstufung)

## Finanzielle Leistungen

- Solidaritätsversicherung (Freizeit-, Unfallversicherung, Spitalsgeld, Begräbniskostenbeitrag)
- Katastrophenfonds,
- Kurszuschüsse 45 € pro Jahr (Volkshochschule, Berufsförderungsinstitut, Wirtschaftsförderungsinstitut u. a.)

## Kultur und Freizeit

- Verbilligte Karten für Theater- und Konzertaufführungen und andere kulturelle Veranstaltungen,
- umfangreicher Reiseservice; individuelle Urlaubs- und Buchungsangebote mit großem Preisvorteil,
- Urlaubsangebote der GÖD in eigenen Heimen durch den Heimverein (Hintermoos/Sportalm, Obertauern/Moaralm, Kirchberg/Tirol)
- Seminarprogramm der BV 22 für Sommer- und Wintersemester

## Informationen durch folgende Medien

- „GÖD – Der öffentliche Dienst aktuell“ mit eigenem Informationsteil der Bundesvertretung Pensionisten (Mitgliedermagazin der GÖD)
- „Die Solidarität“ (Monatszeitschrift des ÖGB)
- Jedes Mitglied in der Bundesvertretung 22 erhält die Info-Broschüre „Servicehandbuch für GÖD-Pensionisten“, mit wichtigen Informationen im Ruhestand.
- Die Broschüre Erwachsenenschutzrecht
- Auf <https://goed.penspower.at> können ebenfalls Informationen und Aktuelles abgerufen werden.

## Persönliche Betreuung

- Mitglieder der Bundesvertretung 22 stehen für Anfragen und Auskünfte zu allen angeführten Bereichen jeden Dienstag und Donnerstag von 9 bis 11 Uhr in 1010 Wien Schenkenstraße 4, 5. Stock, gerne zur Verfügung
- Telefonische Auskunftserteilung bzw. Beratung ist auch unter der Rufnummer 01/534 54 DW 311 oder 312 möglich.
- Gleiches gilt für alle Landesvertretungen Pensionisten mit Sitz beim jeweiligen Landesvorstand.





# Pensionsanpassung – Kaufkraftverlust

## Formen der Pensionsvalorisierung

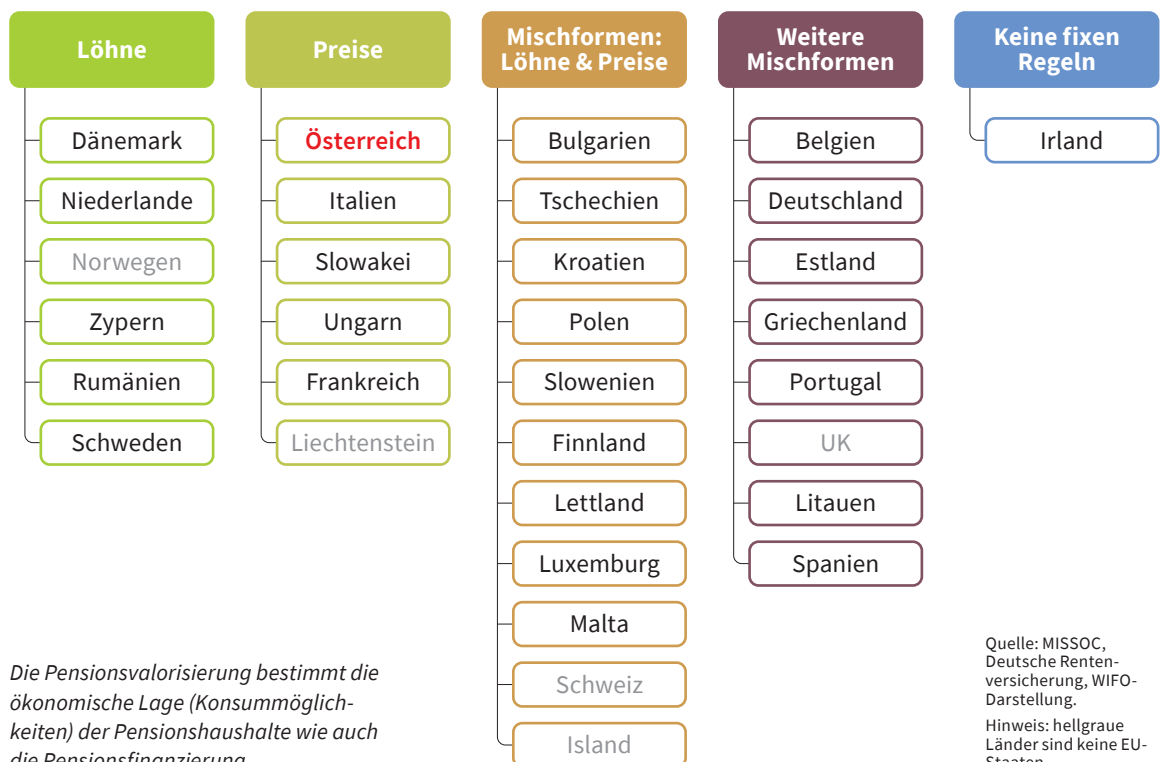
Pensionsanpassung wird vielfach als Pensionserhöhung bezeichnet, was aber, wie neuerdings eine Studie von Mag. Christine Mayerhuber vom WIFO bestätigt, in Wirklichkeit einer Pensionskürzung entspricht. Dabei sind durch die unterschiedlichen Anpassungen die höheren Pensionen besonders betroffen.

Die derzeit gültige gesetzliche Regelung sieht vor, dass die Pensionsanpassung entsprechend der Inflationsrate, die für den vorausgegangenen Zeitraum von August bis Juli des Jahres, nach einer Berechnung durch die Statistik Austria, am folgenden 1. Jänner vorzunehmen ist. Dies ist aber beim derzeit gültigen System seit dem Jahr 2003 ausschließ-

lich 3-mal erfolgt. Alle anderen Anpassungen waren stets durch Kürzungen bei den höheren Pensionen zugunsten der niedrigen Pensionen gekennzeichnet. Dies ist, so der Seniorenrat, nicht befriedigend, da hier nur die Preisentwicklung berücksichtigt wird, aber andere Faktoren außer Acht gelassen werden. Dadurch wurden zwar die niedrigen Pensionen über der Inflationsrate angepasst, für die anderen Pensionen gab es aber teilweise einen beachtlichen Kaufkraftverlust.

Im Prinzip soll der Pensionsbetrag (Ruhegenuss), den im Laufe eines Berufslebens erwirtschafteten Lebensstandard auch in der Pension sicherstellen. Sollte das Pensionseinkommen wegen einer zu

## Valorisierungssysteme in Europa





RegR Kurt Kumhofer:  
Der Autor ist Vorst.-  
Stv. der Bundesver-  
tretung PensionistIn-  
nen in der GÖD und  
Mitglied des Österr.  
Seniorenrates.

niedrigen Verdienstquote im Lebensverlauf oder wegen Mangel an ausreichenden Versicherungsmonaten nicht möglich sein, sieht der Gesetzgeber die sogenannte Ausgleichszulage vor. In Österreich beruht das Pensionssystem auf einem Versicherungsprinzip und es können daher nicht die niedrigen Pensionen durch eine Kürzung bei höheren Pensionen ausgeglichen werden, was allerdings, wie die Studie beweist, wiederholt geschieht. Der Senio-

renrat, dem auch Vertreter der GÖD-Pensionisten angehören, übt an dieser Praxis ständig Kritik. Mit Rechtsschutz der GÖD sind gegen diese „Pensionskürzungen“ auch laufend Klagen beim VfGH anhängig.

In Europa gibt es für die Berechnung der Pensionen verschiedene Systeme. So wird zum Beispiel die in Österreich geübte Praxis der Anpassung im Wege der Preisentwicklung nur in 6 Ländern durchgeführt. In weiteren 6 Ländern erfolgt die Anpassung über die Lohnentwicklung, und in den übrigen erfolgt die Anpassung über die Preise und Löhne bzw. gibt es auch noch weitere Mischformen.

Alle diese Modelle sollen für die Pensionisten eine stabile Kaufkraft und eine gleichmäßige Teilhabe an der Wohlstandsentwicklung garantieren. In Österreich wird der Seniorenrat mit der Statistik Austria Verhandlungen aufnehmen, um verschiedene Modelle der Valorisierung zu prüfen. In Vorgesprächen ist bereits Einigung erzielt worden, dass an ca. 50 im Warenkorb vertretenen Produkten der Vergleich mit Pensionistenhaushalten geprüft werden soll. Wie weit sich andere Formen der Pensionsberechnung wie in Europa üblich auch in Österreich einführen lassen, ist Gegenstand der Verhandlungen des Seniorenrates mit der Bundesregierung.

Über die vom Seniorenrat für 2022 geforderte Anpassung in der Höhe von 1,8 Prozent wurde in der Zwischenzeit mit der Bundesregierung Einigung erzielt. Die Pensionen bis € 1.000,- werden um 3 Prozent angehoben und bis zu einem Betrag von € 1.300,- werden diese auf 1,8 Prozent abgesenkt.



## goed.penspower.at

**Die Website der Bundesleitung der  
GÖD-Pensionistinnen und GÖD-  
Pensionisten ist jetzt auch für  
Smartphones optimiert!**



Alle Landesvertretungen der GÖD-Pensionisten sind auf der Homepage abrufbar. Dort finden Sie die Kontaktadressen, das Länderprogramm und Aktuelles.

Sollten Sie uns Ihre E-Mail-Adresse noch nicht bekannt gegeben haben, ersuchen wir Sie um Übermittlung dieser, um Ihnen alle brandneuen Informationen regelmäßig zukommen lassen zu können.

Bitte senden Sie uns bei Übersiedlung Ihre neue Adresse, bei Wohnungen auch die Türnummer, damit Sie Ihre Post regelmäßig erhalten.

Danke!

# Neuer Leiter Beschussamt Wien

**Anfang Juli 2021 wurde Thomas Dietrichsteiner von Sektionschef Mag. Georg Konetzky das Dekret der Ernennung zum Leiter des Beschussamts Wien überreicht.**

HARALD KREMSL

**D**ie Beschussämter in Wien-Süßenbrunn und in Ferlach sind nachgeordnete Dienststellen des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. In Wien wurden im Sommer die personellen Weichen neu gestellt und Thomas Dietrichsteiner zum Leiter bestellt. Er schloss 2014 seine Ausbildung an der HTBLVA Ferlach im Bereich der Waffen- und Munitionstechnik ab und war ab 2016 im Beschussamt Wien tätig. Bereits 2017 wurde er stellvertretender Leiter. Als Herausforderungen für die Zukunft sieht er die Notwendigkeit von weiteren Modernisierungsschritten, die Renovierung des Amtsgebäudes in Süßenbrunn und die Installierung einer neuen Beschusssoftware. Der bisherige Leiter, Gerhard Hallusch, wurde nach 46 Dienstjahren, davon die letzten fünf als Leiter des Beschussamts Wien, in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet.

Wir gratulieren Thomas Dietrichsteiner sehr herzlich zu seiner Bestellung und freuen uns auf die weitere gute Zusammenarbeit! Bei Gerhard Hallusch möch-

ten wir uns herzlich für sein Engagement und für seine hervorragende Arbeit bedanken und ihm alles Gute für den Ruhestand wünschen!

## Was sind die Aufgaben des Beschussamts?

Bevor Handfeuerwaffen für zivile Einsatzzwecke (Jagd-, Sport und Verteidigungswaffen) an Berechtigte abgegeben werden dürfen, müssen sie einer Sicherheitsprüfung unterzogen werden. Wer in Österreich Handfeuerwaffen bzw. höchstbeanspruchte Teile von Flinten, Büchsen, Faustfeuerwaffen, Pistolen, Revolvern, Schussapparaten, Alarmwaffen, Böllern, Prangerstutzen, Salutkanonen herstellt, in den Verkehr zu bringen beabsichtigt bzw. entgeltlich vermittelt, ist zur Einreichung derselben zur beschussamtlichen Erprobung verpflichtet.

Die Beschussprüfung umfasst die Kontrolle der Kennzeichnung, die Kontrolle der Funktionssicherheit und die Sichtprüfung, die Kontrolle der Abmessungen, den Endbeschuss und die Kontrolle nach dem Endbeschuss. Hat die Erprobung der Handfeuerwaffen keine Mängel ergeben, so werden die Beschusszeichen deutlich sichtbar auf den höchstbeanspruchten Teilen von Handfeuerwaffen angebracht. Außerdem wird auf jeder Handfeuerwaffe, auf jedem einzeln zum Beschuss vorgelegten Lauf und bei Revolvern auf dem Rahmen neben den Beschusszeichen das Kennzeichen (Monat/Jahr) deutlich sichtbar angebracht. Beschädigte Waffen oder Waffenteile werden mit einem amtlichen Rückgabezeichen versehen. Die Prüfung von Böllern und Vorderladern für Schwarzpulver (für Brauchtumpflege Salut- und Böllerschüsse) ist die Voraussetzung für das gefahrlose Böllern in der Öffentlichkeit.

Neben der Waffenprüfung muss jede Munition, die gewerblich für Jagd- und Sportzwecke vertrieben wird, einer Typen- und Fabrikationskontrolle unterzogen werden. Auf jeder kleinsten Verpackungseinheit muss nach bestandener Typenprüfung ein Prüfzeichen angebracht werden. Erst dann ist der Vertrieb für Hersteller und Händler gestattet. ●

Weitere Informationen: [www.bmdw.gv.at](http://www.bmdw.gv.at)



SC Mag. Georg Konetzky, Gerhard Hallusch, Thomas Dietrichsteiner (v.l.n.r.)





# GÖD-Mitglieder werben Mitglieder

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

2 Nächte für 2 Personen im Feriendorf „Holzleb’n“

Holz lebt, sagt man so schön. Im Feriendorf Holzleb’n in Großarl wird Holz in all seinen Facetten erlebbar: Die luxuriösen Chalets und urigen Ferienwohnungen sind zum Großteil mit dem Holz der eigenen Forstwirtschaft erbaut. „Holzleb’n“ im Salzburger Tal der Almen ist ein Ort für Freundinnen und Freunde und alle, die es noch werden

wollen: Ein Urlaubsparadies für Erholungssuchende, abenteuerlustige Familien und verliebte Paare. Genießen Sie zwei Nächte mit Ihrer Begleitung in einem der luxuriös ausgestatteten Chalets inkl. Begrüßungsjause sowie täglichem Frühstückskorb. Ein Kurzurlaub am Land ist genau das Richtige, um wieder neue Kräfte zu tanken.



# Digitale Mitgliedsanmeldung

## Jetzt online Mitglied werden!

**NEU**

**Zu diesen Themen setzen  
wir uns für Sie ein:**

- Gehaltsverhandlungen
- Soziale Sicherheit
- Rechtsschutz
- Bessere Vereinbarkeit  
von Familie und Beruf
- Änderungen im Dienst-,  
Besoldungs-, Pensions-  
sowie Kollektivvertragsrecht
- und vielen mehr



Anmeldung unter: [goed.at/mitgliedwerden](https://goed.at/mitgliedwerden)



Monika Gabriel überreichte die Auszeichnung Dr.<sup>in</sup> Jaqueline Jürs (li.) und Thomas Welschek (re.), zu dessen Ehrung auch Gabriele Waidringer persönlich gratulierte.

## Auszeichnung für verdiente Mitglieder GÖD-EHRENZEICHEN IN SILBER VERGEBEN

GÖD-Vorsitzender-Stellvertreterin Monika Gabriel freute sich sehr, dass es im Herbst möglich war, Ministerialrätin Dr.<sup>in</sup> Jacqueline Jürs und Ministerialrat Mag. Thomas Welschek persönlich das GÖD-Ehrenzeichen in Silber

überreichen zu können. Beide sind im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft tätig – Dr.<sup>in</sup> Jürs im Bereich Bildung, Mag. Welschek im Bereich Wissenschaft. Dr.<sup>in</sup> Jürs zeichnet sich seit vielen Jahren als engagierte

Personalvertreterin und Gewerkschafterin aus, Mag. Welschek war zwischen 2003 und 2019 im Gewerkschaftlichen Betriebsausschuss und als Personalvertreter unermüdlich im Einsatz. Wir gratulieren zur Auszeichnung!



## 18. Justizlauf rund um den Hafnersee GÖD UNTERSTÜTZT NOTLEIDENDE MENSCHEN IN KÄRNTEN

Am 2. Oktober 2021 fand (nach einer coronabedingten Pause im letzten Jahr) bei perfektem Laufwetter der 18. Justizlauf rund um den Hafnersee statt. Auch heuer war es, wie Vorsitzender der Bundesvertretung Richter und Staatsanwälte Dr. Martin Ulrich in seinen Grußworten betonte, der GÖD ein großes Anliegen, den karitativen Zweck dieses Laufes zu unterstützen. Der Reinerlös kommt der Aktion „Kärntner in Not“ zugute. Die perfekte Organisation dieses von der Sektion Kärnten der Richtervereinigung veranstalteten Laufes lag wieder in den bewährten Händen von Dr. Gernot Kanduth und Mag. Manfred Herrnhofer.

## Buchtipps BEWEGENDE BIOGRAFIE

„Meinen Reichtum an Liebe habe ich in Auschwitz verstreut“, schrieb die österreichische Krankenschwester Maria Stromberger im Juli 1946 resignierend an den ehemaligen Auschwitz-Häftling Edward Pyś nach Polen. Nachdem sie zwei ehemalige Auschwitzhäftlinge gepflegt hatte, ließ sie sich 1942 freiwillig ins KZ Auschwitz versetzen, mit der Begründung: „Ich will sehen, wie es wirklich ist, vielleicht kann ich auch etwas Gutes tun.“ Dank vieler neuer Quellen legt der Autor eine umfassende Biografie Maria Strombergers vor. Harald Walser: „Ein Engel in der Hölle von Auschwitz“, Falter Verlag, ISBN 9783854397021, 24,90 Euro





## Spitzenfunktionär gestorben TRAUER UM OTTO PENDL (1951 – 2021)

Tief betroffen zeigen sich der GÖD-Vorsitzende Norbert Schnedl und GÖD-Vorsitzender-Stellvertreter Hannes Gruber über das Ableben von Otto Pendl, der kurz nach seinem 70. Geburtstag am 10. November 2021 verstorben ist. Pendl begann sein gewerkschaftliches Engagement als Personalvertreter in der Justizwache und prägte die Gewerkschaftsbewegung als Vorsitzender-Stellvertreter in der GÖD mit. „Mit Otto Pendl verliert die

Gewerkschaftsbewegung einen Weggefährten, dem die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen stets ein Herzensanliegen war. Als Sicherheits-sprecher behielt er immer das Wohl aller im Auge. Als vormaliger Justizwachebeamter und langjähriger Parlamentarier bleibt sein Wirken in unser Erinnerung. Meine Gedanken in diesen schweren Stunden gelten seinen Angehörigen und seiner Familie“, drückt Schnedl seine tiefe Anteilnahme aus.



Auch Hannes Gruber zeigt sich bestürzt. „Mit Otto verlieren wir einen Gewerkschafter mit Herz und einen geschätzten Kollegen, der als Vorsitzender-Stellvertreter der FSG in der GÖD die Gewerkschaftsbewegung mitprägte. Unser tiefes Mitgefühl und unsere Gedanken sind in diesen schweren Stunden bei seiner Familie“, so der Vorsitzende-Stellvertreter.



## Jubilarehrung 2021 HELDEN DER NÖ-UNTERRICHTSVERWALTUNG

Zu Schulbeginn fand die Ehrung langjähriger KollegInnen statt. Unter Einhaltung der 3G-Regeln wurde ein Fest in der HTBL Mödling gefeiert. Die Dankesworte und Überreichungen der Urkunden und Ehrenzeichen für 40 Jahre und 25 Jahre Mitgliedschaft in der GÖD nahmen die GÖD Vorsitzender-Stellvertreterin Monika Gabriel und der GÖD NÖ Vorsitzende Matthias Deiser vor. Eine Überraschung erlebte der Vorsitzende der Unterrichtsverwaltung, Robert Kugler: Sein Team, darunter seine Vorsitzender-Stellvertreterin Brigitte Diettrich (2.v.r.), hat das Ehrenzeichen in Bronze beantragt.

Überzeugte  
als Prinz  
Orlofsky in der  
Operette „Die  
Fledermaus“:  
Tenor Roman  
Sadnik.



## Operette Langenlois DAS GÖD-MITGLIED PRINZ ORLOFSKY

Unter der Intendanz von Christoph Wagner-Trenkwitz zeigte die Operette Langenlois diesen Sommer „Die Fledermaus“ von Johann Strauß. Die Rolle des Prinzen Orlofsky verkörperte dabei Roman Sadnik, der nicht nur ein begnadeter Tenor,

## GÖD Frauen DIGITAL UND VOR ORT GEBILDET

Aufgrund der Corona-Pandemie fand im heurigen Jahr nur ein GÖD-Frauenseminar in Präsenz statt. Und zwar das GÖD-Spitzenfunktionärinnenseminar von 30. August bis 1. September im Seminarhotel Grüne Au in Pöllau. Inhaltlich stand neben Gewerkschaftspolitischem ein persönlichkeitsbildender Teil mit Medientrainer Dipl. Trainer Gregor Wassermann auf dem Programm. Menschenkenntnis erweitern, Menschen einschätzen und überzeugen, Selbstbild – Fremdbild waren die Themen. Drei weitere Seminare fanden in digitaler Form statt: Wassermann informierte virtuell zum Thema „Stimm- und Sprechtechnik“, Dipl. Trainerin Prof.<sup>in</sup> DDR.<sup>in</sup> Christa Kolodej sprach über „Mobbing versus achtungsvoller Umgang“ und Trainer Mag. Norbert Withalm über „Gut drauf sein, wenn’s drauf ankommt – Strategie für noch mehr Motivation“.



*Gute Stimmung herrschte beim einzigen echten Zusammen-  
treffen der GÖD-Spitzenfunktionärinnen in der Steiermark.*

sondern auch GÖD-Mitglied ist. „Nach langer Abstinenz von der Bühne bin ich dem Wunsch des Intendanten von Langenlois Wagner-Trenkwitz nachgekommen, um in der ‚Fledermaus‘ Prinz Orlofsky, der normalerweise mit einem Mezzosopran (Hosenrolle) besetzt wird, zum 25. Jubiläum zu singen. Der spezielle Ausflug zurück auf die Bühne war

sehr erlebnisreich und hat sich gelohnt. Dank der wunderbaren Besetzung, die spielfreudig war und beste Laune vermittelte, hat es mir Riesenspaß bereitet, ich denke dem Publikum ebenso“, berichtet Roman Sadnik, der an der Mittelschule Sacré Cœur unterrichtet und an seinem Masterstudium Traumapädagogik arbeitet, begeistert.

## SCHLUSSPUNKT

### ÄRMEL RAUF

Wer von uns zahlt gerne Steuern und Abgaben? Ehrlich gesagt kenne ich niemanden. Daher ist es richtig und legitim, nach möglichst vielen Ermäßigungen, Befreiungen oder sogenannten steuerschonenden Möglichkeiten zu suchen. Viele Mitmenschen betreiben diese „Steuerreduktion“ allerdings mit unlauteren Mitteln, manchmal mit glattem Betrug. Hier ist wieder einmal der Öffentliche Dienst gefordert: Finanzämter, Steuerfahnder, Kontrolleinrichtungen wie Rechnungshöfe, Aufsichtsbehörden und vieles mehr, Gerichte und diverse Vollzugsbehörden sorgen für Recht und Ordnung. Der kürzlich durchgeführte Bundeskongress der GÖD hat ganz Österreich eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig jede einzelne Institution und jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter ist: Wir im Öffentlichen Dienst sind letztlich für das Funktionieren des Staates verantwortlich – ob Bildung, Gesundheit, Sicherheit, Rechtswesen, Finanzen, Infrastruktur, um nur einige Bereiche zu nennen. All diese Leistungen kosten natürlich Geld.

Ein höchst qualifiziertes Personal in allen Bereichen ist unerlässlich – auf allen Ebenen unserer vielfältigen Wirkungsbereiche. Wir haben in den vielen Jahren nach 1945 immer wieder bewiesen, dass man sich auf uns verlassen kann. Natürlich schleichen sich auch bei uns immer wieder Fehler bzw. Fehlverhalten ein. Wir alle sind Menschen mit Vorzügen und Nachteilen. Aber, das traue ich mir zu sagen, wir sind alle bemüht, unser Bestes zu geben – für unsere Mitbürger/innen, für unser Österreich.

Wie heißt es so schön im „Faust“? Wer immer strebend sich bemüht, den können wir erlösen. Und dieses Streben zeichnet uns im Öffentlichen Dienst aus. Blicken wir trotz aller bestehenden Schwierigkeiten positiv in die Zukunft, gerade jetzt heißt es:

Ärmel rauf und anpacken.  
Gemeinsam geht’s leichter.

HELMUT MOOSLECHNER

# GÖD

*wünscht allen Mitgliedern  
frohe Weihnachten  
und ein glückliches Jahr 2022!*