

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

Ausgabe 1/2015

NEWSLETTER

In dieser Ausgabe

- 1 Einleitung
- 2 Bericht der Vorsitzenden
- 5 Dienstrechtliches
Medienberichte & Stellungnahmen
- 10 GÖD Resolution
- 12 "Entlastungsrechner" (Brutto-Netto-Rechner)
Terminavis
- 13 Gastkommentar „Projekt Evaluierung der
psychischen Belastungen am Arbeitsplatz im
BMWFW-WF“
- 15 Die Leistungsverbesserungen der BVA
- 16 Gastkommentar - Soziale Belange:
„Aufblühen statt Ausbrennen“



Foto: MTM/Andi Bruckner

Sandra Strohmaier, MBA MSc

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

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen,

soeben erhalten Sie den ersten Newsletter des Jahres 2015 und den ersten der neuen Funktionsperiode des ZA.

Leider finden Sie darin nicht nur positive und angenehme Nachrichten – viele Themen werden sehr kritisch aufgezeigt und betrachtet. Aber auch das gehört zu unserem täglichen Arbeitsleben dazu. Insbesondere erwähnen möchte ich, dass die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) dem „Schlechtmachen“ von öffentlich Bediensteten vehement entgegenwirkt, sehr kritisch, aber trotzdem sachlich gegenargumentiert und vieles ins rechte Licht rückt. Das alles lesen Sie unter „Dienstrechtliches“.

Leider setzen sich die negativen Berichterstattungen fort – weitere Einsparungen sind geplant!!! Dass Budgetlöcher nicht zulasten einzelner Berufsgruppen – hier öffentlich Bedienstete – gestopft werden dürfen, dahinter steht nicht nur die GÖD, sondern der gesamte ÖGB!

Sehr kritische Anmerkungen meinerseits lesen Sie wieder einmal zum Thema Neu- und Höherbewertungen.

Ganz besonders freue ich mich über die beiden Gastkommentare in unserem Newsletter.

Bitte beachten Sie auch die Terminavis betreffend den Bundesländerbesuch in Klagenfurt.

Über Ihre Reaktionen freue ich mich jetzt schon – viel Vergnügen beim Lesen!



Ihre Sandra Strohmaier

Bericht der Vorsitzenden

Das Jahr war kaum einige Tage alt und schon war von Seiten der Regierung in den Medien Nachrichten zu vernehmen, wie: „BeamtInnen sollen einen großen Teil dazu beitragen, das Budgetloch zu füllen, 600 Mio sollen in der Verwaltung eingespart werden“ usw; all das avisiert, dass wir BeamtInnen wieder mitzahlen „dürfen“!!!

Die aktuellen Informationen betreffend das „**Reparaturgesetz Vorrückungstichtag**“ habe ich Ihnen per Rundschreiben zukommen lassen. Die Verhandlungen haben sehr lange gedauert, da die Regierung der GÖD anfangs „nur“ in 31 Punkten rechtgegeben und diese Punkte bereits im Februar korrigiert hatte, aber bei den wesentlichen Punkten – keine finanziellen Verschlechterungen für BeamtInnen und Vertragsbedienstete in der Lebensverdienstsumme – keinen Gegenvorschlag vorgelegt bzw wesentlich „einfachere Modelle“ der GÖD nicht übernommen hat. Das Ziel der GÖD war und ist es, für alle betroffenen KollegInnen KEINE FINANZIELLEN VERSCHLECHTERUNGEN hinzunehmen. Dann, am 17.3.2015 die Meldung: „Steßl will zeitnahe Lösung für Besoldung präsentieren“, und so war es auch. In der Sitzung der Bundeskonferenz der GÖD am 26.3.2015 und der am selben Tag stattgefundenen PersonalleiterInnentagung wurde den TeilnehmerInnen das Ergebnis mitgeteilt, welches ich Ihnen im Rundschreiben Nr 6/2015 übermittelt habe. **Der Hartnäckigkeit und der Kompetenz des GÖD-Verhandlungsteams ist dieser, für uns öffentlich Bedienstete, wichtige Erfolg zu verdanken.**¹ Mit 31.3.2015 ist das Gesetz bzw die gesamte Dienstrechts-Novelle 2015 in Begutachtung gegangen. Stellungnahmen sind bis zum 17.4.2015 möglich; die GÖD rechnet daher mit abschließenden Verhandlungsrunden im Mai 2015. Das Gesetz soll mit 1.7.2015 in Kraft treten. Alle GÖD-Mitglieder haben die Möglichkeit, sich – sobald sie den ersten „neuen“ Gehaltszettel in Händen halten - direkt bei der GÖD zu informieren und allfällige Unklarheiten einer Nachrechnung unterziehen zu lassen.

Mit 15. April 2015 übernahm Frau **Dr. Iris Rauskala** die **Leitung der Sektion VI** im BMFWF und folgt in dieser Funktion Dr. Elisabeth Freismuth, die seit Oktober 2014 der Kunstuniversität Graz als Rektorin vorsteht. Von 2007 bis 2011 war Rauskala sowohl im Wirtschaftsministerium als auch im Wissenschaftsressort tätig, wobei ihre Schwerpunkte auf den Fachgebieten Hochschulraum, Qualitätssicherung, Forschung und Technologiepolitik lagen. Der ZA heißt Frau Dr. Rauskala herzlich willkommen und wünscht ihr für die neue Aufgabe viel Kraft und Erfolg. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

Aber auch das „Alltagsgeschäft“ ist nicht stehen geblieben und so habe ich nach der Konstituierung des neuen ZA-Gremiums bzw mit Beginn des neuen Jahres sehr viele Sprechstunden abgehalten. Dass ich am Ende des Jahres 2014 ausgepowert war, ist kein Geheimnis und viele von Ihnen waren so verständnisvoll und haben ihre eigenen Anliegen bis zum Jahresbeginn zurückgestellt. Alle die mich kennen wissen, dass ich meine Versprechen halte. Bis zum heutigen Tag konnten viele Einzelproblematiken be- bzw auch abgearbeitet werden.

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen nehmen meine Hinweise in den Newslettern wahr und kontaktieren mich, einerseits schon bei der Erstellung einer neuen Arbeitsplatzbeschreibung und

¹ Hier zeigt es sich wie wichtig die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) für uns Öffentlich Bedienstete ist. Lesen Sie dazu auch den Artikel betreffend „neuen Mitgliederrekord in der GÖD“ – abrufbar auf der ZA-Homepage:

<http://www.zabed.at/Mitgliederrekord%20in%20der%20GÖD%202015.pdf>

andererseits um nochmals einen letzten Blick darauf werfen zu lassen, bevor der **Neu- bzw Höherbewertungsantrag**² im Dienstweg weitergeleitet wird. Hier sind wir schon wieder bei einem großen Problem, welches sich immer wieder an den Universitäten, aber auch an den nachgeordneten Dienststellen des BMWFV-WF zeigt. Obwohl KollegInnen seit Jahren höherwertige Tätigkeiten zur vollsten Zufriedenheit und Entlastung ihrer Vorgesetzten erledigen und von diesen beim Antrag unterstützt werden, sagen die LeiterInnen der Dienststellen bzw die LeiterInnen an den Ämtern der Universitäten oftmals „Halt“. *„Diese Bewertung ist an unserer Universität nicht möglich; diese Bewertung ist höher als viele andere Bewertungen; die Höherbewertung ist budgetär nicht bedeckt; und, und, und, ...“*. *Definitiv falsch ist auch die Aussage, dass die Bewertungen von BeamtInnen seit der Ausgliederung (2004) „eingefroren“ sind; ebenso wie die Aussage, dass es dafür an der jeweiligen Universität keine „Punkte“ gibt. Bitten lassen Sie sich von solchen Argumenten nicht abbringen.*

Ich habe mir in den letzten Jahren einen Überblick darüber verschafft, welche Universitäten es im Besonderen sind, die zurecht gestellte Neu- bzw Höherbewertungsanträge von BeamtInnen nicht an das BMWFV-WF weiterleiten, weil sie der Meinung sind, dass die KollegInnen diese Arbeiten gar nicht machen dürften, denn dafür seien die LeiterInnen zuständig. Aber, wie läuft es in der Praxis tatsächlich: WissenschaftlerInnen und leitende BeamtInnen sind fachlich und inhaltlich so ausgelastet, dass sie froh darüber sind, wenn sie MitarbeiterInnen haben, die ihnen in allen administrativen Angelegenheiten, insbesondere das Budget oder das Personal betreffend, eigenverantwortlich und selbständig zur Seite stehen und die Dinge im Sinne der Organisation bestens erledigen.

Ein Argument kann natürlich auch sein, dass Höherbewertungen von BeamtInnen in den Leistungsvereinbarungen mit dem BMWFV-WF im Vorhinein mitverhandelt werden müssen. Bitte sprechen Sie diesbezüglich mit Ihren unmittelbaren Vorgesetzten – im Jahre 2015 finden die Leistungsvereinbarungen für die nächsten 3 Jahre zwischen dem Rektorat und dem BMWFV-WF statt. Verschweigen möchte ich aber auch nicht, dass es vorbildlich agierende Personalverantwortliche an Universitäten und Dienststellen gibt, für die es eine Selbstverständlichkeit ist, gute Arbeit von MitarbeiterInnen zu fördern und entsprechende Einstufungen zu erwirken.

Klar ist jedoch auch, dass nicht jeder Höherbewertungsantrag positiv erledigt werden kann, aber den Antrag an die verantwortliche Stelle weiterzuleiten, sollte eine Selbstverständlichkeit sein – das ist ein Teil der MitarbeiterInnenmotivation! Bei den BeamtInnen ist nach wie vor das BMWFV-WF die zuständige Stelle; somit ist ganz klar, dass eingereichte Anträge weiterzuleiten sind.

*Leider kommt es auch vor, dass KollegInnen der Vorwurf gemacht wird, dass sie sich im Vorfeld an den ZA bzw an mich gewandt haben – **sehr geehrte Personalverantwortliche: Es ist das GUTE RECHT jeder/s einzelnen Bediensteten, sich an die Personalvertretung zu wenden; MitarbeiterInnen haben viele Pflichten, aber auch Rechte!!!***

Anmerken möchte ich noch, dass wir alle die Personalknappheit merklich spüren – und auch die SachbearbeiterInnen im Ministerium sehr belastet und ausgelastet sind, wodurch es derzeit zu längeren Bearbeitungszeiten von Bewertungsanträgen im BMWFV-WF kommen kann. Gerne können Sie mich weiterhin jederzeit kontaktieren wenn Sie einen Antrag eingereicht haben – gemeinsam können wir somit verhindern, dass Ihr Antrag in einer Schublade „verschwindet“ bzw dort „dauerhaft abgelegt“ wird.

² Details entnehmen Sie bitte dem ZA Newsletter 3/2014

Bedanken möchte ich mich ganz herzlich bei einer Kollegin (die namentlich nicht genannt werden möchte ☺) für folgenden Hinweis anlässlich des ZA RS_05/2014:

„Ich habe die Seite "BVA - Pensionskonto für Bundesbeamte" konsultiert:

<http://www.bva.at/portal27/portal/bvportal/content/contentWindow?contentid=10007.677093&action=2> und dann um meinen PK-Stand (auf dem Papierpostweg) ersucht. Dafür ist nicht nur die Angabe der Wohnadresse sondern auch die SV-Nr. erforderlich. - Die Adresse lautet: pensionskonto@bva.at. [Es war von Vorteil, in meiner Mail mit der Bitte um Zusendung des PK-Standes meine Mobiltelefonnummer mitzuschicken, weil der Bearbeiter unmittelbar nach Erhalt eine Rückfrage hatte.] Die Zuschrift ist nach wenigen Tagen eingelangt.“

Leider gibt es für die nachgeordneten Dienststellen noch kein **Portal für Vergünstigungen** – egal, ob es sich dabei um bessere Konditionen bei Banken, Versicherungen, Telekommunikationsanbietern oder auch Einkaufsvorteile bei verschiedenen Geschäften handelt. Der ZA ist bestrebt, ein solches Portal – natürlich für den gesamten Betreuungsbereich – aufzubauen. Alle Details befinden sich sodann auf der ZA-Homepage; sobald wir damit starten, werde ich Sie per Rundschreiben darüber informieren.

Bitte beachten Sie auch die Neuerungen auf der ZA-Homepage: <http://www.zabed.at/>



ZA-Mitglieder und Mitarbeiterinnen

Sie sehen, dass der neu konstituierte ZA mit demselben Elan weiterarbeitet, wie Sie es in den letzten 5 Jahren gewohnt waren.

Herzlichst Ihre
Sandra Strohmaier

Dienstrechtliches

- **Bund baute seit 2003 rund 20.000 Mitarbeiter ab**

APA0254 5 II 0730 WI Mo, 27.Okt 2014, Öffentlich Bedienstete/Österreich

Utl.: Pensionsantrittsalter 2013 um 0,2 Jahre gestiegen - Steßl: Österreichs Verwaltung gut aufgestellt - GÖD fordert Ende des Aufnahmestopps

Wien (APA) - Der Bund hat seit 2003 rund 20.000 Mitarbeiter abgebaut, seit 1997 ist der Personalstand sogar um fast 40.000 Beschäftigte gesunken. Diese Zahlen gehen aus dem neuesten Personalhandbuch hervor. Beamten-Staatssekretärin Sonja Steßl (SPÖ) freute sich über die im internationalen Vergleich "sehr gut aufgestellte" Verwaltung. Die GÖD fordert hingegen gegenüber der APA ein Ende des Aufnahmestopps.

Gesunken ist dabei auch der Anteil der Beamten des Bundes. Ende 2013 lag er bei 57,8 Prozent, wobei die restriktive Pragmatisierungspolitik bei jüngeren Jahrgängen bereits zu einem deutlich niedrigeren Anteil geführt hat. Bei den über 50-Jährigen liegt der Anteil der Beamten noch bei rund 74 Prozent, bei den unter 40-Jährigen hingegen nur noch bei 42 Prozent. In Österreich arbeiten derzeit 10,7 Prozent der Berufstätigen im Öffentlichen Dienst. Im OECD-Schnitt liegt der Anteil mit 15,5 Prozent um rund die Hälfte höher. Am höchsten ist der Anteil in den skandinavischen Ländern (Norwegen und Dänemark je rund 30 Prozent), am niedrigsten in Japan und Korea mit 6,5 bzw. 6,7 Prozent.

Mit Stichtag 31.12.2013 hatte der Bund 129.873 Beschäftigte auf Vollzeitbasis. Im Jahr 2003 waren es noch mehr als 150.000 und im Jahr 1997 fast 170.000. Verantwortlich dafür sind einerseits Ausgliederungen (mehr als 23.000 Beschäftigte in den letzten 15 Jahren), aber auch der Einsparungskurs mit einem seit Jahren weitgehend geltenden Aufnahmestopp. Damit beschäftigt der Bund bereits weniger Personal als die Länder, die insgesamt fast 138.439 Bedienstete hatten, dazu kamen noch 74.087 Beschäftigte der Gemeinden.

Steßl freute sich, dass der öffentliche Dienst im internationalen Vergleich "sehr effizient organisiert" und die Verwaltung "sehr gut aufgestellt" sei. "Trotzdem sind wir in Zeiten der Budgetkonsolidierung gefordert, laufend weiter die Effizienz im öffentlichen Bereich zu verbessern", betonte die Staatssekretärin. Für die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) bestätigen die Zahlen hingegen, dass der Aufnahmestopp beendet werden müsse. Andernfalls drohe die hohe Qualität der Verwaltung verloren zu gehen, erklärte ein Sprecher der GÖD auf Anfrage der APA. Die Staatssekretärin kündigte jedenfalls an, dass der Personalstand über die kommenden Jahre "stabil" bleiben werde, innerhalb des Bundesdienstes würden sich aber die Schwerpunkte ändern. Daher will sie verstärkt auf das Mobilitätsmanagement setzen, um Beschäftigte zu unterstützen, die innerhalb des Bundes wechseln wollen. Bisher haben damit mehr als 1.100 Personen innerhalb des Bundes neue Arbeitsplätze gefunden.

Ein Problem im Bund ist die hohe Altersstruktur der Beschäftigten. Seit 1995 ist das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten von 40,5 auf 45,3 Jahre gestiegen. In der Privatwirtschaft liegt das Durchschnittsalter im Vergleich dazu nur bei 37,8 Jahren. Der Anteil der 45-Plus-Mitarbeiter ist im Bund von 35 auf 57 Prozent angewachsen. Der Anteil der Unter-35-Jährigen liegt auf der anderen Seite dafür nur bei 21 Prozent, im Vergleich zu 37 Prozent bei allen Erwerbstätigen. Bis 2026 werden im Bund rund 44 Prozent des bestehenden Personals in Pension gehen. Das Pensionsantrittsalter der Bundesbeamten ist im Vergleich zu 1995 um 4,3 Jahre gestiegen. Bundesbeamte sind im Vorjahr durchschnittlich mit 60,7 Jahren in den Ruhestand gewechselt. Im Vergleich zu 2012 bedeutet dies einen leichten Anstieg um 0,2 Jahre. Das Pensionsantrittsalter im Bundesdienst liegt somit um 2,4 Jahre über jenem der Privatwirtschaft. "Die erfreuliche Entwicklung des Pensionsantrittsalters

zeigt, dass im Bundesdienst der Herausforderung der altersgerechten Arbeitsplätze auch wirklich bewusst begegnet wird", erklärte Steßl dazu gegenüber der APA.

Keine gravierenden Unterschiede zwischen Beamten und Privatwirtschaft gibt es in Sachen Krankenstände. Im Bundesdienst wurden im Vorjahr im Schnitt 13,2 Krankenstandstage registriert, im ASVG-Bereich 13,0 Tage. Analog zur wachsenden Frauenerwerbsquote steigt auch beim Bundespersonal der Frauenanteil von 35,9 Prozent im Jahr 1995 auf 41,2 Prozent im Vorjahr. Bei den Vertragsbediensteten waren die Frauen mit 59,8 Prozent in der Mehrheit, unter den Beamten lag der Anteil bei 26,2 Prozent. Auch bei den Führungsfunktionen haben die Frauen etwas aufgeholt: von 24 auf 26,3 Prozent bei den Spitzenfunktionen der Akademikerinnen (Sektions-, Gruppenleiterinnen), von 35,1 auf 36,8 Prozent im mittleren Management der Akademikerinnen. Der Einkommensunterschied im Bundesdienst hat sich von 13,3 Prozent im Jahr 2012 auf 12,8 Prozent im Jahr 2013 verringert. Insgesamt sind fast ein Drittel der Bundesbediensteten (32,6 Prozent) Akademiker, im Vergleich zu nur 12,6 Prozent in der Privatwirtschaft.

Im Internet abrufbar ist das Personalhandbuch "Das Personal des Bundes 2014", über das auch die Tageszeitung "Die Presse" berichtet hat. <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html>

• Klarstellung der GÖD zum RH Bericht Pensionsantrittsalter

Rechnungshof: 97% der Beamten in Frühpension [veröffentlicht am 10. 2. 2015 von Stefan Mey (format.at)]

Ein aktueller Bericht des Rechnungshofs zeigt: Nur ein Prozent der Beamtinnen und drei Prozent der Beamten arbeitet bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 60 bzw. 65 Jahren. Die daraus resultierenden Kosten entsprechen dem Budget der Johannes Kepler Universität in Linz.

Arbeiten bis ins hohe Alter? Unter Beamten ist das definitiv die Ausnahme, wie ein aktueller Bericht des Rechnungshofs zeigt: Demnach nahmen 2011 im öffentlichen Dienst nur ein Prozent der Frauen und drei Prozent der Männer die Alterspension, also den Übertritt in den Ruhestand im gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 65 Jahren, in Anspruch. Von den drei untersuchten Ministerien – Sozialministerium, Justizministerium und Innenministerium – war das Sozialministerium noch das vorbildlichste: Hier lag das durchschnittliche Pensionsantrittsalter 2012 bei rund 60 Jahren, gefolgt vom Justizministerium (59,2 Jahre) und Innenministerium mit 58,3 Jahren (Exekutive) bzw. 58,4 Jahren (Verwaltung).

Zum Vergleich: Im restlichen Teil der Bevölkerung wurden laut Statistik Austria im Jahr 2013 Alterspensionen mit 62,8 (Männer), bzw. 59,2 Jahren (Frauen) in Anspruch genommen. Im internationalen Vergleich lag von 2006 bis 2011 das durchschnittliche österreichische Beamten-Pensionsalter bis zu sechs Jahre unter jenem der Vergleichsländer Schweden, Schweiz und Niederlande – obwohl alle vier Länder das gleiche gesetzliche Pensionsantrittsalter von 65 Jahren haben.

Der Bericht des Rechnungshofs weist außerdem darauf hin, dass es keinem der drei Ministerien gelungen ist, Bedienstete über das Mindestpensionsantrittsalter hinaus (ab dem 60. Lebensjahr) in Beschäftigung zu halten.

Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit machten in der Exekutive des Innenministeriums (BMI) und Justizministeriums (BMJ) rund ein Drittel aller Ruhestandsversetzungen aus – darunter wird laut Bericht verstanden, dass der Beamte auf Dauer nicht in der Lage ist, seine für den Dienst erforderlichen Tätigkeiten auszuüben und auch seiner Ausbildung entsprechend nicht anders verwendet werden kann. Das Durchschnittsalter lag dabei in der Sicherheitsexekutive (BMI) zwischen 50,5 Jahren in Vorarlberg und 55,0 Jahren in Kärnten, in der Strafvollzugsexekutive (BMJ) bei 53,5 Jahren.

Das hier niedrige Pensionsantrittsalter macht dem Bericht zufolge deutlich, „dass es für Exekutivbedienstete im BMI nicht attraktiv war, im Verwaltungsdienst mit einem die Pension übersteigenden Gehalt bei gleichzeitig geringeren Belastungen weiter erwerbstätig zu sein, zumal auch frühpensionierte Beamte unbeschränkt dazuverdienen konnten.“ Durch den mit einem Wechsel aus dem Exekutivdienst in die Verwaltung verbundenen Gehaltsverlust setzten die rechtlichen und personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen wenig Anreize, länger erwerbstätig zu bleiben, heißt es weiter.

Frühere Pensionen oder ein Uni-Budget?

Für den Steuerzahler sind die frühen Pensionsantritte nicht ohne Konsequenzen: Allein im Jahr 2012 betrugen die Pensionsausgaben für jene Beamten des BMI, BMJ und BMASK, die vor Erreichen des Regelpensionsalters in den Ruhestand versetzt wurden, 142,87 Millionen Euro. Das entspricht in etwa dem Budget der Linzer Johannes Kepler Universität (JKU) mit 20.000 Studierenden und 2700 Beschäftigten – oder den gesamten Personalausgaben der Stadt Salzburg.

Information zum Rechnungshof-Bericht (GÖD Februar 2015)

„Wirkungen rechtlicher und personalwirtschaftlicher Maßnahmen auf das Pensionsantrittsalter in ausgewählten Ressorts“ – Reihe Bund 2015/2

Der Rechnungshof (RH) hat anlässlich der Prüfung zu „Maßnahmen im Hinblick auf das Pensionsantrittsalter“ bei drei ausgewählte Ressorts Feststellungen getroffen. Dazu, sowie auf Grund der erfolgten Berichterstattung in den Medien, werden folgende Klarstellungen übermittelt.

- **Bundesbeamte arbeiten um 2,4 Jahre länger als ASVG-Versicherte!** Das Pensionsantrittsalter für Bundesbeamte lag im Jahr 2011 (dies ist der prüfungsrelevante Zeitraum) bei durchschnittlich 60,5 Jahren, im ASVG bei 58,1 Jahren, somit um 2,4 Jahre über ASVG
Quelle: Bundeskanzleramt – Das Personal des Bundes 2012
- Der RH hat lediglich 3 Ressorts geprüft (BMI, BMJ, BMASK), Schlussfolgerungen werden in den Medien jedoch generalisiert.
- Ein umfassender, innerstaatlicher Vergleich (insbesondere ASVG, Beamte) findet sich im Bericht nicht
- Lediglich das tatsächliche Pensionsantrittsalter im BMI bzw. insbesondere jenes der Exekutive liegt (zum Teil) im Beobachtungszeitraum unter dem Durchschnittswert im ASVG. **Die Exekutive ist für allgemeine Vergleiche wegen des besonders fordernden Dienstes** (Schicht- und Wechseldienst, 365 Tage im Jahr) **nicht geeignet.**
- All jene, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand treten nehmen eine gesetzlich vorgesehene Regelung in Anspruch!
 - o Den Begriff der „Frühpension“ gibt es nicht!
 - o **Bedienstete, die 40 Jahre oder mehr gearbeitet haben**, auf Grund langer Versicherungsdauer in den Ruhestand treten oder die Korridor pension in Anspruch nehmen, **als „Frühpensionisten“ zu bezeichnen ist eine Unverschämtheit!**
- **Die Zuschüsse für Beamtenpensionen sind rückläufig!**
 - o „Pensionsmonitoring“ (= Beobachtung): Im Regierungsprogramm ist die Einführung eines „Pensionsmonitoring“ vorgesehen.
 - o Die Daten über das Pensionsantrittsalter liegen im Finanzministerium bzw. Bundeskanzleramt auf. Die Aussage, dass man nicht weiß wann Beamte in Pension gehen stimmt nicht!
 - o **Die GÖD hat sich nie gegen dieses Monitoring ausgesprochen.**

• Der Krampf mit dem Pensionsalter – Wenn es um Pensionen geht, werden wir ganz schön verschaukelt

„Verantwortungslos“ nannte Bildungsministerin Gabriele Heinisch-Hosek neulich die vorzeitige Angleichung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Frauen an jenes der Männer. Darüber kann man jetzt durchaus diskutieren. Aber erst, nachdem sich der Lachkrampf ob dieser Aussage gelegt hat.

Denn es gibt eine Gruppe von Arbeitnehmern, bei der diese Angleichung schon vollzogen ist, in der also auch Frauen bis zum 65. Lebensjahr „hackeln“: die Bundesbeamten. Nur so zur Erinnerung: Frau Heinisch-Hosek war von 2008 bis 2013 Beamtinnenministerin. Und auch in ihrem aktuellen Betätigungsfeld ist die Angleichung bei beamteten Bundes- und Landeslehrern längst Realität.

Ganz schön verantwortungslos also, die Dame, wenn man ihre Kriterien auf ihren eigenen Wirkungsbereich anwendet. Oder hält sie uns nur für bescheuert und glaubt, dass wir diese besondere Form von Wasser predigen und Wein trinken nicht mitbekommen? Die scheint in Sachen Pensionen freilich politischer Mainstream zu sein.

Soeben haben wir ja freudig erfahren, dass das durchschnittliche Regel-Pensionierungsalter bei den Eisenbahnern auf 59,4 Jahre gestiegen ist. Sehr fein, da tragen die, wir sagen das ganz ohne Ironie, durchaus ambitionierten Bemühungen des ÖBB-Chefs also Früchte.

Freilich: Das trifft nur für jede fünfte ÖBB-Pensionierung zu. 80Prozent gehen nämlich krankheitshalber in den Ruhestand, und zwar im Schnitt um sieben Jahre früher. Das Gesamtbild sieht also doch ein wenig anders aus. Auch dann, wenn man berücksichtigt, dass es kaum noch regulär zu pensionierende Eisenbahner gibt, weil die Vorgänger des Herrn Kern mit der „betriebsbedingten Pensionierung“ von 50-Jährigen massenhaft Personal abgebaut haben. Eine so hohe Rate an „Invaliden“ gibt, wenn man noch dazu die innerbetrieblichen Widerstände gegen Wiedereingliederungsprogramme kennt, doch zu denken. Übrigens noch mehr bei der Gemeinde Wien, wo ja seit Jahren um die 50Prozent aller Pensionierungen gesundheitshalber erfolgen.

Wenn wir davon ausgehen, dass es die von bösartigen Zeitgenossen gelegentlich behauptete Allianz von Betriebsräten und Vertrauensärzten nicht gibt, dann sollte man dort dringend einmal das Arbeitsinspektorat vorbeischieken. Denn dann müssen dort ja ziemlich unmenschliche Arbeitsbedingungen herrschen.

[josef.urschitz@diepresse.com ("Die Presse", Print-Ausgabe, 12.03.2015)]

• Beamte: Staatssekretärin Steßl legt erstmals Pensionsmonitoring vor

Utl.: Monitoring soll gesetzlich verankert werden; erster Bericht auf www.oeffentlicherdienst.gv.at abrufbar
Wien (OTS) - Erstmals wird in Österreich ein BeamtInnen-Pensionsmonitoring vorgelegt. Das hat die seit 1. September 2014 für den öffentlichen Dienst zuständige Kanzleramtsstaatssekretärin Sonja Steßl entschieden. "Mir ist es wichtig, dass es größtmögliche Transparenz in diesem Bereich gibt. Die Zahlen zu den Pensionsanträgen im Bundesdienst werden daher künftig in einem Jahresbericht veröffentlicht", sagte Steßl. Das Monitoring solle auch gesetzlich verankert werden. "Ich werde dem Regierungspartner einen legislativen Vorschlag unterbreiten", so die Staatssekretärin.

Das Pensionsmonitoring beruht auf Pensionsanträgen der BundesbeamtInnen inklusive ausgegliederter Bereiche. Es wird in dieser Form und Tiefe erstmals veröffentlicht. Die Veröffentlichung ist jährlich geplant.

Die Eckdaten: Die Anzahl der Neupensionierungen (1.889) der BundesbeamtInnen ist im Jahr 2014 im Bundesdienst massiv gesunken (minus 53 Prozent). Das Pensionsantrittsalter hat sich bei den BundesbeamtInnen 2014 gegenüber 2013 um zehn Wochen auf 60 Jahre und 11 Monate gesteigert und liegt damit 1,3 Jahre über jenem der Privatwirtschaft, wobei der Anstieg bei den BundesbeamtInnen zuletzt geringer ausfiel. Das Ziel der Angleichung von gesetzlichem und faktischem Pensionsantrittsalter konnte bisher noch nicht erreicht werden.

Die Pensionsanträge mit Erreichen des Regelpensionsalters sind im Jahr 2014 um 19 Prozent zurückgegangen (452 Neupensionierungen). Analog zur Privatwirtschaft kann ebenso ein Rückgang der Pensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit um 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahr festgestellt werden (445 Neupensionierungen).

Ein starker Rückgang (minus 67 Prozent) ist bei den vorzeitigen Pensionierungen (992 Neupensionierungen) zu verzeichnen. Wie in der Privatwirtschaft ist der Rückgang auf die gesetzlichen Änderungen bei der Langzeitversichertenregelung (Hacklerregelung) zurückzuführen.

Jeder/e zweite BundespensionistIn nimmt eine der vorzeitigen Pensionsantrittsarten in Anspruch. Selbst bei den vorzeitigen Pensionierungen liegt das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei 61,3 Jahren.

23,9 Prozent der Bundesbediensteten ging 2014 mit Erreichen des regulären Pensionsantrittsalters in Pension. Das ist eine Steigerung von mehr als 10 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr (13,7 Prozent).

"Das Antrittsalter bei den öffentlich Bediensteten im Bundesdienst steigt, die gesetzlichen Maßnahmen wie der erschwerte Zugang zur Langzeitversichertenpension greifen. Das Monitoring soll einen Beitrag dazu leisten, dass sich dieser Trend auch weiter fortsetzt und das faktische Pensionsantrittsalter dem gesetzlichen Antrittsalter möglichst angenähert wird", sagte Staatssekretärin Sonja Steßl.

Der erste Bericht "Monitoring der BeamtInnenpensionen im Bundesdienst" ist unter https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/pensionsantritt/Pensionsmonitoring_Bundesdienst_FINAL_barrierefrei.pdf?4tptjc abrufbar.

Rückfragehinweis: Büro Staatssekretärin Mag.a Sonja Steßl / Mag.a Petra Hafner, Pressesprecherin

• 600 Millionen sollen in der Verwaltung eingespart werden

Finanzierung. Die Regierung will Förderungen kürzen und einfrieren (Die Presse, 14.03.2015 (S. 2).)

Wien. 1,1 Milliarden Euro sollen zur Gegenfinanzierung der Steuerreform durch Einsparungen in der Verwaltung sowie das Streichen und Kürzen von Förderungen hereingebracht werden. Vizekanzler Reinhold **Mitterlehner** verkündete bei der Präsentation des Steuerreformkonzepts am Freitagabend, Förderungen ab 2016 einfrieren zu wollen. So sollen 500 Millionen Euro lukriert werden. Welche Förderungen betroffen sind, ist noch unklar.

Der größere Teil des Verwaltungspakets soll aber mit rund 600 Millionen Euro in einer ersten Phase bei den Beamten und Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst aufgebracht werden. Dazu zählt beispielsweise, dass mehr Nachbesetzungen innerhalb des Bundesdienstes durch Mitarbeiter erfolgen, die in anderen Bereichen der Verwaltung nicht mehr benötigt werden.

Grundsätzlich ist eine Kostenbremse für die Verwaltungsausgaben vorgesehen: Die Kosten sollen statt um 2,9 Prozent lediglich um 1,9 Prozent steigen. Vereinbart ist außerdem, dass rasch Verhandlungen über weitere Strukturreformen aufgenommen werden. Dies gilt speziell bei den heftig umkämpften Pensionen, bei denen die ÖVP auf weitere Änderungen und Reformen drängt, damit nicht deutlich höhere Zuschüsse aus dem Bundesbudget nötig werden. Ein Teil der Mehreinnahmen aus höheren Steuern, etwa von Topverdienern, soll wiederum nach dem Willen der ÖVP zweckgebunden werden: Dies bedeutet, die Einnahmen würden dann gezielt in Bildung und Forschung fließen. **Mitterlehner** kündigte auch eine "Monitoringstelle" zur Überwachung der Umsetzung von Rechnungshofvorschlägen an. (ett/ib)

Anmerkung: Die ZA-Vorsitzende hat diesbezüglich bereits mehrfach eingebracht, dass bei der geplanten Verwaltungsreform dem öffentlichen Dienst keine Verlängerung des Aufnahmestopps zuzumuten ist und die GÖD gebeten, bei den Verhandlungen einer allfälligen Verlängerung entgegenzuwirken!!!

Anlässlich der unsachlichen Berichterstattung in der „Kronen Zeitung“ im April 2015

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

A-1010 Wien Teinfaltstraße 7 · Tel.: 01/534 54-0 · Fax: DW 326
www.goed.at goed@goed.at ZVR-Nr.: 576439352 DVR: 0046655



Resolution **des GÖD-Vorstandes vom 10. April 2015**

Die öffentlich Bediensteten leisten hochwertige Arbeit für die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes und sorgen insbesondere für Rechtsstaatlichkeit, innere und äußere Sicherheit, Bildung, Gesundheitsversorgung, korruptionsfreie Verwaltung und vieles mehr. Sie sichern die Rahmenbedingungen für einen gemeinwohlorientierten Leistungsstaat. Dies wird auch im internationalen Vergleich immer wieder festgestellt und bietet einen wesentlichen Standortvorteil bei der Ansiedlung internationaler Konzerne und Unternehmen.

Darüber hinaus wird festgehalten, dass der Anteil öffentlich Bediensteter an der Gesamtbeschäftigung in Österreich mit 10,7 % im internationalen Vergleich deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 15,5 % liegt. Die skandinavischen Länder weisen einen Wert um 30 % auf. Diese OECD-Daten belegen eindrucksvoll, dass die öffentliche Verwaltung in Österreich schlank und effizient ist.

Die derzeit von der „Kronen-Zeitung“ gefahrene Kampagne gegen den öffentlichen Dienst und einzelne Berufsgruppen ist höchst unsachlich und widerspricht jedem journalistischen Ehrenkodex. Die vorgebrachten Zahlen und Argumente sind falsch bzw. nicht nachvollziehbar.





Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hält fest:

- Die Gegenfinanzierung der Steuerreform darf nicht auf dem Rücken der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer erfolgen. Die öffentlich Bediensteten zahlen sich die Steuerentlastung nicht selbst!
- Die GÖD verwehrt sich entschieden gegen unsachliche und populistische Berichterstattung, die falsch informiert und Feindbilder schafft.
- Die GÖD fordert seit Jahren eine sinnvolle Weiterentwicklung der Verwaltung, in deren Mittelpunkt eine kontinuierliche Verbesserung im Sinne der Bürgerinnen und Bürger steht. Ein Kaputtsparen des öffentlichen Dienstes steht diesem Ziel diametral gegenüber und wird mit allem Nachdruck abgelehnt.

Sollte die bewährte Sozialpartnerschaft missachtet werden, würde das eine entsprechende Reaktion der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst hervorrufen.



"Entlastungsrechner" (Brutto-Netto-Rechner)

Steuerreform 2016

Ihr persönlicher Entlastungsrechner – Service des Finanzministeriums zum Beschluss der Steuerreform – Berechnen Sie online Ihre persönliche Entlastung ab 1. Jänner 2016:

http://onlinerechner.haude.at/bmf/brutto-netto-rechner_Entlastungsrechner.html

Der Rechner berücksichtigt neben den neuen Tarifstufen auch folgende Neuerungen: erhöhter Verkehrsabsetzbetrag, Sozialversicherungserstattung für ArbeitnehmerInnen und Pensionisten im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung. Bitte beachten Sie, dass es sich bei den Berechnungsergebnissen um Richtwerte handelt. Nicht alle persönlichen berechnungsrelevanten Daten können erfasst werden.

Die Legistikerstellung zur Steuerreform erfolgt in den nächsten Wochen, der Beschluss im Parlament soll im Juli erfolgen.

Einen sehr interessanten Artikel der GÖD Frauenvorsitzenden Monika Gabriel (stv GÖD-Vorsitzende) zum Thema „Steuerreform“ finden Sie auf der ZA Homepage: <http://www.zabed.at/SteuerentlastungFocusFrauen032015.pdf>

Der Nebengebührenkatalog (Bezugsansätze 1.3.2015) ist auf der ZA Homepage abrufbar: <http://www.zabed.at/Nebengebührenkatalog2015.pdf>

TERMINAVISO

SPRECHTAG

Der nächste Sprechtag mit der ZA-Vorsitzenden findet im Mai 2015 in Klagenfurt statt.

Die Anmeldung erfolgt über das ZA-Büro!

STAMMTISCH

Ebenso findet der nächste ZA-Stammtisch in Klagenfurt statt.

Der Terminavisosamt detaillierten Informationen an die Kolleginnen und Kollegen ergeht gesondert.

Gastkommentar von Dr. Brigitte Sandara:

„Projekt Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz im BMWFW-WF“



Projektleiterin:
Dr. Brigitte Sandara
(BMWFW L Abt. VI/4)

Mit der ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)-Novelle (BGBl. I Nr. 118/2012), die am 1.1.2013 in Kraft getreten ist, und der Bundes-Bedienstetenschutzgesetz-(B-BSG)-Novelle vom 1.1.2014 wurde ausdrücklich auch die Berücksichtigung psychischer Belastungen im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung normiert. Es wurde festgehalten, dass unter Gefahren arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen sind, die zu Fehlbeanspruchungen führen, sowie unter Gesundheit neben der physischen die auch die psychische Gesundheit zu verstehen ist (§ 2 Abs. 7a ASchG bzw. § 2 Abs. 11 und 11a B-BSG).

Planung

Bei der Planung der im BMWFW-WF durchzuführenden Evaluierung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wurden folgende Rahmenbedingungen festgelegt:

- Abstellen auf die grundlegenden vier Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen (§ 4 Abs. 1 B-BSG)
 1. Aufgabenanforderung und Tätigkeit
 2. Sozial- und Organisationsklima
 3. Arbeitsumgebung
 4. Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
- Ermittlung der Arbeitsbedingungen mit standardisiertem, qualitätsgesicherten Messverfahren (BASA II Online-Fragebogen), ergänzt durch ein Freitextfeld für Anmerkungen
- Begleitung durch eine externe Arbeitspsychologin bei der Vorbereitung und Erhebung

In einem Projektplanungsworkshop wurden die Auswertungs- bzw. Tätigkeitsgruppen sowie die weitere Vorgehensweise bei und nach der Befragung festgelegt. So insbesondere:

- Gruppen werden nur ausgewertet, wenn min. 10 Personen antworten
- Rohdaten verbleiben beim durchführenden Unternehmen
- alle Gruppen werden gleichzeitig befragt
- die Auswertungsberichte ergehen zunächst an die interne Projektleiterin
- Erstinformation an die Sektionsleitungen
- danach zu informieren: Dienststellenausschuss und Leiter der Personalabteilung

Projektablauf

Nach der Vorstellung des Evaluierungs-Vorhabens in den Sektionsteamsitzungen der drei Sektionen und einer Informationsveranstaltung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verwaltungsbereiches erfolgte die anonyme Befragung mittels zertifizierten Online-Fragebogens. Die Fragebögen wurden in der Arbeitszeit ausgefüllt.

Die Auswertungen erfolgten nur über die festgelegten Bereiche (Sektionen, Tätigkeitsgruppen, große Abteilungen), somit war die Anonymität der Angaben des/der einzelnen Teilnehmenden sichergestellt.

Ergebnisse

Die Rücklaufquote von durchschnittlich **76%** (in einzelnen Auswertungsgruppen sogar noch wesentlich höher) ist herausragend, wodurch die Validität der Ergebnisse der Online-Befragung unterstrichen wird.

Die Anmerkungen in den Freitextfeldern sind eine wertvolle Ergänzung und Erläuterung zu den Angaben im Fragebogen.

Die Auswertungen der Fragebögen zeigen, wo Ressourcen vorhanden sind und wo Gestaltungsbedarf oder Diskussionsbedarf besteht. Fragliche Antworten, die aufgrund wissenschaftlicher Kriterien nicht nachvollziehbar sind, wurden separat ausgewertet. **Handlungsbedarf** und damit der Bedarf nach Bearbeitung der Thematik in einer Fokusgruppe zur Entwicklung und darauffolgender Umsetzung von Maßnahmen besteht bei einem **Gestaltungsbedarf von über 20%**.

Ergebnispräsentationen erfolgten an

- die Sektionsleitungen über die jeweiligen Sektionsergebnisse
- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Globalergebnisse
- Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter über die sie betreffenden Ergebnisse der jeweiligen Auswertungsgruppe
- den Dienststellenausschuss
- die Personalabteilung

Weitere Vorgehensweise:

In gezielten Maßnahmenworkshops (Fokusgruppen) unter der Leitung der Arbeitspsychologin des Verwaltungsbereiches werden die festgestellten Belastungen mit Beispielen aus dem Arbeitsalltag konkretisiert und geeignete Maßnahmen gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich dafür freiwillig gemeldet haben, entwickelt.

Nach der Bewertung und Freigabe der vorgeschlagenen Maßnahmen durch die Projekt-Steuergruppe, die aus der Arbeitspsychologin, dem Arbeitsmediziner, dem Vorsitzenden des Dienststellenausschusses, dem Leiter der Personalabteilung und der Projektleiterin besteht, werden diese umgesetzt.

Bei der geplanten Wiederholung der Befragung im Jahr 2017 werden die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin geprüft, können Verbesserungen gemessen und, falls notwendig, neue Maßnahmen erarbeitet werden.

Die Leistungsverbesserungen der BVA 2012 bis 2014 im Schlaglicht

- Juli 2012** **Entfall des Behandlungsbeitrages für mitversicherte Kinder- wesentliche Erleichterungen für Familien:** Erfasst werden über 215.000 Schülerinnen, Schüler, Studentinnen und Studenten sowie in Berufsausbildung befindliche Kinder.
- Oktober 2012** **Zuschuss zur Mundhygiene**
Neu: Zuschuss von 35,00 Euro maximal 2mal im Kalenderjahr für alle Versicherten sowie für anspruchsberechtigte Angehörige ab dem 12. Lebensjahr.
- Mai 2013** **Erhöhung des Zuschusses für festsitzende Zahnspangen auf EUR 750,00**
- Oktober 2013** **Erhöhung Zuschuss Gripeschutz-Impfung auf EUR 15,00**
Zuschuss für Pneumokokkenimpfung bereits ab dem 51. Lebensjahr (bisher ab dem 60. Lebensjahr)
- Jänner 2014** **Neuerliche Erhöhung des Zuschusses für festsitzende Zahnspangen auf EUR 1.000,00**
- Juni 2014** **Erhöhung der Zuschüsse für Zahnersatz**
Verdoppelung des Zuschuss für Kronen und Brückenglieder auf **EUR 200,00** und in **medizinischen Sonderfällen auf EUR 450,00**.
Erhöhung des Zuschusses bei **medizinisch notwendigen Implantaten** von EUR 209,30 **auf EUR 700,00**.
Neu: Zuschuss für Implantate ohne Vorliegen eines medizinischen Sonderfalles in der Höhe von **EUR 350,00** je Implantat.
- Oktober 2014** **Erhöhung Zuschuss für die Gripeschutzimpfung auf EUR 17,00**
- November 2014** **Nahezu Verdopplung der Zuschüsse für psychotherapeutische Behandlungen**
- 8. April 2015** Die BVA eröffnete das modernste "**Burn-out**"-**Zentrum** im europäischen Raum. Die ersten Patienten werden für 13. April erwartet. Angeboten werden 4- bzw. 6-wöchige Rehabilitationsaufenthalte, wo eine individuelle Betreuung der "Burn-out"-Patienten nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen erfolgt.
- Laufend** Ausbau der medizinischen Rehabilitation durch Modernisierung der anstalt-eigenen Rehabilitations- und Therapiezentren für Onkologie, Orthopädie, Neurologie, Herz-/Kreislauf sowie Stoffwechselerkrankungen.

Soziale Belange

Gastkommentar von Monika Gabriel:

„Aufblühen statt Ausbrennen“



Monika Gabriel
GÖD-Vorsitzende Stv
ÖGB-Vorstandsmitglied
Bereichsleiterin-GÖD
Frauen

Laut Statistik Austria (Okt. 2014) sind 8 von 10 ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz einem physisch oder bzw. und psychischen Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Zu den vorwiegend genannten körperlichen Arbeitsrisiken zählen die Aus- bzw. Überlastung der Augen bei vorwiegender Arbeit am PC. Bei den Berufsgruppen der Gesundheitsberufe werden die ergonomischen Herausforderungen als häufigste Belastung angeführt.

Psychische Arbeitsbelastungen entstehen vor allem auch durch den permanenten Zeitdruck. Alles muss noch schneller und trotzdem qualitativ hochwertig „erledigt“ werden. Das Zeitalter der „Mails“ macht leider vieles „nicht einfacher“ (Überbelastung und Zeitdruck 38,3%). Leider steigt bei Arbeitsüberlastung auch das sehr persönliche „Gefühl“ von „ich will nicht scheitern, spüre aber, dass ich mich „ausgelaugt“ fühle“. Spätestens ab diesem Eigenbeobachtungsmoment sollten Sie sehr ACHTSAM mit sich selbst umgehen. ACHTSAMKEIT ZU SICH SELBST bedeutet auch: Work-life-balance beachten, „Runter vom Gas“, Handy und E-Mail in der Freizeit ausschalten, E-Mail am Tag maximal 2x „checken“, Zeit für Freizeit reservieren und bewusst genießen „Müßiggang“ erlaubt, Freude tanken (Musik hören, Malen, Spazieren gehen, Freunde treffen, Tanzen, Erlernen von Entspannungstechniken, Kur, Urlaub, etc.) Eine Arbeitsgruppe der BundesFCG hat sich mit dem Thema „Aufblühen statt Ausbrennen – Burnout Prävention“ intensiv auseinander gesetzt und dazu einen Folder für „mögliche Betroffene“ und einen Folder als Handreichung für „BR- bzw. PV“ geschaffen. Unter „Gesundearbeit“ (ein Projekt der AK und des ÖGB) finden Interessierte gute Anregungen und faktenbezogenes Datenmaterial, wie zB

www.gesundearbeit.at

Krankheitsgruppen	1994	2011	Veränderung absolut	Veränderung in %
insgesamt	40.211.000	39.977.000	- 234.000	- 0,6
Arbeitsunfälle (ohne Wegunfälle)	3.585.000	2.420.000	- 1.165.000	- 32,5
Psychiatrische Krankheiten	1.063.000	3.070.000	+ 2.007.000	+ 188,8

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Krankenstandsstatistik 1994 und 2011³

Eigenverantwortung wahrnehmen, gesunde und lebensbejahende Lebensführung, Arbeitslust statt Arbeitsfrust, positives Denken, eigene Grenzen erkennen und danach handeln, können wichtige „Erfolgsfaktoren“ für alle „Mitten im Leben“ stehende Menschen sein, um in dieser schnelllebigen und im Wandel stehenden Zeit trotzdem psychisch gesund zu bleiben.

Entscheidend ist „man selbst“ mit der „persönlichen Einstellung“ zu sich selbst – ändere Deine Einstellung und Du wirst erleben, dass sich die „Dinge“ zu ändern beginnen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein wunderbares Frühjahr, mit viel „Auf- und Erblühen“ Ihrer Persönlichkeit.

³ gerundet auf Tausend