

Zentralausschuss beim

bmwfw

Bundesministerium für
Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

für die Bediensteten im Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung,
den nachgeordneten Dienststellen und an den Ämtern der Universitäten
(mit Ausnahme der UniversitätslehrerInnen)

Ausgabe 1/2014

NEWSLETTER

In dieser Ausgabe

- 1 Einleitung
- 2 Bericht der Vorsitzenden
- 4 Dienstrechtliches
- 7 Aktuelles
- 9 „Ein Chef muss demütig sein“
Artikel von Prof. Lehofer
- 11 Soziale Belange
Die effektive Präsentation
- 13 Bericht ZA-Stammtisch Wien
Terminavis
ZA-Stammtisch Graz
Bundes-Personalvertretungswahlen



Foto: MTM/Andi Bruckner

Sandra Strohmaier, MBA MSc

Vorsitzende des ZA beim BMWFW für die
Bediensteten im Verwaltungsbereich WF,
den nachgeordneten Dienststellen,
an den Ämtern der Universitäten
(mit Ausnahme der UniversitätslehrerInnen)

1080 Wien, Strozzigasse 2
Tel: +43 1 53120 3240
Handy: +43 664 9699669
sandra.strohmaier@bmwfw.gv.at

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aufgrund des Bundesministeriengesetzes und der damit zusammenhängenden befürchteten Änderungen im Bereich der Personalvertretung, haben Sie heuer noch keine aktuellen Aussendungen von mir erhalten. Ich wollte Ihnen erst schreiben, nachdem ich 100%ig sicher war, dass ich Sie auch weiterhin in gewohnter Weise vertreten darf. Glauben Sie mir, ich habe darum gekämpft und seit Dezember 2013 vieles dafür unternommen – und es hat sich gelohnt. In meinem Bericht erfahren Sie mehr darüber.

Im dienstrechtlichen Teil lesen Sie über wesentliche Inhalte der Dienstrechts-Novelle 2013 sowie vieles, das sich im Jahre 2014 geändert hat bzw. das Sie unbedingt wissen sollten. Ganz besonders gut gefällt mir der Bericht der OECD über uns BeamtInnen 😊.

Lassen Sie weiters den Artikel von Prof. Lehofer auf sich wirken – vielleicht hängen Sie ihn auch in Ihrem Büro auf 😊.

Die „Sozialen Belange“ sollen Ihnen eine kleine Hilfestellung geben, sollten Sie einmal in die Situation kommen, eine Präsentation halten zu müssen. Last but not least, möchte ich Ihnen einen kurzen Bericht über unseren Wien-Stammtisch geben und Sie auf den nächsten Stammtisch in Graz hinweisen.

Dass im November 2014 wieder die Bundes-Personalvertretungswahlen stattfinden, bei denen Sie Ihre VertreterInnen in den ZA wählen, darf ich Ihnen ebenfalls schon heute mitteilen. Alle wichtigen Informationen dazu werden Sie rechtzeitig erhalten.

Ich hoffe, dass auch diesmal etwas Interessantes für Sie dabei ist und verbleibe mit den besten Grüßen,
Ihre Sandra Strohmaier

Bericht der Vorsitzenden

Das neue Jahr hat mehr als hektisch begonnen, denn mit der Abschaffung des eigenständigen Wissenschaftsministeriums hat für mich die Zeit intensiver Gespräche gestartet, mit dem Ziel, Sie auch weiterhin in gewohnter Weise vertreten und beraten zu dürfen.

Mit Inkrafttreten des Bundesministeriengesetzes am 1. März 2014 ist das neue „**Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft**“ offiziell verankert worden. Dass das Wissenschaftsministerium samt seinen BeamtInnen nicht aufgelöst wird, hat Herr BM Dr. Mitterlehner mehrfach erwähnt – darin lagen meine ärgsten Befürchtungen, denn meine erste Reaktion auf die Abschaffung eines eigenständigen Wissenschaftsministeriums war natürlich nicht wirklich positiv.

So ersuchte ich bereits im Jänner 2014 um ein persönliches Gespräch mit dem stellvertretenden Kabinettschef Mag. Wallner und er hat mir damals bereits beteuert, dass der Betreuungsbereich – wie er nunmehr seit 2007 besteht und von mir als Vorsitzende betreut wird – auch weiterhin bestehen bleibt. Ebenso habe ich diese Bestätigung auch aus dem Vorstand der GÖD, der mich hier sehr stark unterstützt hat, erhalten – aber alle, die mich näher kennen, wissen, dass ich erst nach schriftlicher Zusage beruhigt bin.

Um diese mündlichen Zusagen nochmals zu festigen und mich auch persönlich vorzustellen, bat ich um einen persönlichen Gesprächstermin mit **Herrn Generalsekretär und Kabinettschef Mag. Harald Kaszanits**, welcher nunmehr am 15. April 2014 stattfand. Bei einem sehr wertschätzenden und offenen Gespräch hat er mir zugesichert, dass sich an den Strukturen der Personalvertretung nichts ändert und ich Sie somit auch in gewohnter Weise vertreten darf; nun bin ich beruhigt 😊. Nach diesem persönlichen Gespräch mit Herrn GS Mag. Kaszanits bin ich mir sicher, dass die gute Zusammenarbeit – wie ich sie im BMWF kennengelernt habe – auch hier weiter fortgesetzt werden wird.

Die sichtbare Trennung liegt nunmehr darin, dass unser Bereich „Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft – Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung“ (BMWFW-WF) heißt und somit (für mich) klar ist, dass der bisher zuständige Zentralausschuss auch weiterhin die Bediensteten der Zentralstelle BMWFW-WF, der nachgeordneten Dienststellen und die BeamtInnen an den Universitäten (mit Ausnahme der HochschullehrerInnen) vertreten darf.

Ich bedanke mich sowohl bei Herrn GS Mag. Kaszanits als auch bei Herrn Mag. Wallner für die konstruktiven Gespräche. Ebenso gilt mein Dank Herrn BM a.D. Prof. Töchterle und seinem ehemaligen stv. Kabinettschef Dr. Lederer, mit denen ich eine hervorragende, konstruktive, wertschätzende und gedeihliche Zusammenarbeit gepflegt habe.

Bei allen KollegInnen, die mich mittels Petition für die Beibehaltung der bestehenden Strukturen der Personalvertretung unterstützt haben, möchte ich mich ganz herzlich bedanken. Nur miteinander können wir vieles erreichen – das hat sich auch hier wieder gezeigt.

In diesem Zusammenhang hat sich der Name ebenso, wie das Logo und die Mail-Domain geändert. Dieses neue Logo wurde natürlich auch vom ZA übernommen; ab sofort erhalten Sie alle Aussendungen mit dem neuen Logo! Die Domain unserer ZA-Homepage ändert sich ebenfalls; leider

wurde sie „gehackt“ und ist momentan nicht verfügbar – unsere Homepage wird derzeit „repariert“ und sobald sie wieder online ist, werde ich Sie mittels Rundschreiben darüber informieren.

Ein „Dauerbrenner“ in meinem Arbeitsbereich sind die **Bewertungen von Arbeitsplätzen**. Das BKA titulierte Arbeitsplatzbeschreibungen als eine verbindliche, in einheitlicher Schriftform abgefasste Festlegung der wesentlichen Merkmale eines Arbeitsplatzes. Arbeitsplatzbeschreibungen müssen sowohl den Vorgesetzten als auch den ArbeitsplatzinhaberInnen bekannt und von ihnen anerkannt sein. Daher ist es notwendig, Arbeitsplatzbeschreibungen laufend zu aktualisieren und dem BMWFW Verwaltungsbereich WF auch zu übermitteln. Trotz vieler persönlicher Gespräche und Aussendungen kommt es immer wieder vor, dass Arbeitsplatzbeschreibungen zwar vor Ort aktualisiert, aber nicht an das BMWFW Verwaltungsbereich WF weitergeleitet werden. Geschieht dies nicht, so können qualitative Veränderungen nicht erkannt werden und somit auch zu keiner Neu- bzw. Höherbewertung des Arbeitsplatzes führen. Achten Sie also darauf, dass Ihre Arbeitsplatzbeschreibung – sobald diese aktualisiert wird – auch verlässlich an das BMWFW Verwaltungsbereich WF weitergeleitet wird UND schreiben Sie mir eine Mail, sodass ich ein Auge darauf haben kann, ob Ihre neue Arbeitsplatzbeschreibung auch im BMWFW Verwaltungsbereich WF einlangt. *Hier darf ich insbesondere die Universitäten sowie die nachgeordneten Dienststellen ansprechen!* Um immer up to date zu sein und Sie bestmöglich beraten zu können, habe ich mich für ein Fachseminar zum Thema „Arbeitsplatzbeschreibung – Arbeitsplatzbewertung/Anforderungsprofile“ angemeldet.

Nicht vorenthalten möchte ich Ihnen einen Artikel von Prof. Lehofer, der mich sehr fasziniert hat. Ich möchte ihn nicht weiter kommentieren und darf Ihnen diesen, selbstverständlich nach Rücksprache mit Prof. Lehofer, 1:1 übermitteln.

Wie Sie wissen, erhalten KollegInnen, die mittels „Leiharbeitsvertrag“ beim BMWFW-WF tätig sind, ebenso die Essensgutscheine vom ZA-Sozialwerk. Offiziell „vertreten“ werden diese KollegInnen vom ZA jedoch nicht. Dennoch stehe ich ihnen für jeden Rat sehr gerne weiterhin zur Verfügung, so wie wir es auch in den letzten Jahren gehalten haben.

Sehr herzlich möchte ich mich auch bei den vielen, sehr persönlichen und netten Antworten auf die „Osteraktion“ bedanken. Es ist schön, dass ich Sie damit ein wenig erfreuen konnte.

Ich bin mir sicher, dass Sie heuer noch viel Neues von mir erfahren und lesen werden! Das nächste Rundschreiben erhalten Sie, sobald die ZA-Homepage wieder online ist.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einstweilen alles Gute und verbleibe mit herzlichen Grüßen,

Ihre Sandra Strohmaier



Dienstrechtliches



Österreichischer Gewerkschaftsbund

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Norbert Schnedl

Hannes Gruber Dienstrecht

Besoldung
17.12.2013

GÖD - Information

Dienstrechtsnovelle 2013 wesentliche Inhalte

- **BDG:**

§ 34 Abs. 1: Aufgrund der besonderen Bedeutung der Wirkungsorientierung wird diese als neues Fach in den Studienplan der Verwaltungsakademie aufgenommen.

§ 45 Abs. 1 letzter Satz: Recht auf Verbrauch des Erholungsurlaubes

Nunmehr besteht eine gesetzliche Verpflichtung des Dienstgebers dafür zu sorgen, dass Erholungsurlaub durch die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Anspruch genommen werden kann. Dabei darf es aber zu keinem „Zwangsurlaub“ kommen.

§ 50 e und Parallelbestimmungen: Pflegezeit

Analog zur Privatwirtschaft wird im öffentlichen Dienst die Pflegezeit eingeführt.

Dabei kann die Wochendienstzeit im Zeitraum von 1 Monat bis maximal 3 Monate bis zu

25 % der Vollbeschäftigung herabgesetzt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Für jede zu pflegende Person ist die Pflegezeit grundsätzlich nur einmal möglich, eine Änderung der Pflegestufe ermöglicht einmalig die Inanspruchnahme einer weiteren Pflegezeit von maximal 3 Monaten.

Die Voraussetzungen (§ 75c Abs. 1 Z 2 od. 3 BDG):

1. Zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes oder nach den Landespflegegeldgesetzen

2. Zur Pflege einer oder eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen (im Sinne des § 78d Abs. 1) mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 BPGG, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten
Auf Antrag kann die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit verfügt werden

- a) bei Aufnahme in stationäre Pflege (auch Pflegeheim)
- b) bei Übernahme der Pflege/Betreuung durch eine andere Person
- c) bei Tod

§ 75 c und Parallelbestimmungen: Pflegekarenz

Analog zur Privatwirtschaft wird im öffentlichen Dienst die Pflegekarenz eingeführt. Ein (Karenz) Urlaub unter Entfall der Bezüge **ist zu gewähren:**

Zur Pflege

- 1.) eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, längstens bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes
- 2.) einer oder eines nahen Angehörigen (im Sinne des § 78d Abs. 1) mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes
- 3.) einer oder eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen (im Sinne des § 78d Abs. 1) mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 nach § 5 BPGG, längstens jedoch für die Dauer von drei Monaten, welcher bei Erhöhung der Pflegegeldstufe einmalig im Ausmaß von maximal drei Monaten verlängert werden kann.

Er ist zur Hälfte für die Vorrückung und zur Gänze für die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit anrechenbar.

Während des Karenzurlaubes wird ein einkommensbezogenes Pflegekarenzgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes ausbezahlt.

Bei Pflegezeit wird die Geldleistung anteilig vom reduzierten Einkommen errechnet. Die Normierung dazu findet sich im Bundespflegegeldgesetz (auch für Beamtinnen und Beamte!).

§ 125b Abs. 3: Vernehmung von Zeuginnen und Zeugen

Nunmehr können bei Disziplinarverfahren auch Zeuginnen und Zeugen, die sich im Ausland befinden, per Videokonferenz vernommen werden.

§ 145 Abs. 1 letzter Satz: Die Anrechnung als Dienstzeit bei Ladungen zu Gerichten oder Verwaltungsbehörden wird von einer halben Stunde auf eine Stunde erhöht.

§ 178a: Übertritt in den Ruhestand von Universitätsassistentinnen und –assistenten

Für Universitätsassistentinnen u. -assistenten besteht nunmehr auch die Möglichkeit mit Ablauf des Studienjahres, in dem sie ihr 65. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand übertreten können.

§ 220 Abs. 1 Zi. 2: Leistungsfeststellungskommissionen an den Landesschulräten

Nunmehr wird bei jedem Landesschulrat aus verfassungsrechtlichen Gründen eine Leistungsfeststellungskommission eingerichtet.

§ 276: Auch im alten Gehaltsschema befindliche Schulaufsichtsbeamtinnen und –beamte können Teilzeit wegen nicht schulpflichtiger Kinder bzw. Pflegezeit in Anspruch nehmen.

Sabbatical - unbefristet durchgesetzt: Das Sabbatical kann nunmehr von jenen Berufsgruppen, für die bisher eine Befristung bis Ende 2018 gegolten hat, unbefristet in Anspruch genommen werden.

- **Gehaltsgesetz:**

§ 5: Gleichstellung von adoptierten Kindern bei eingetragenen Partnerschaften

Hinsichtlich der Waisenversorgung und dem Anspruch auf mit einer Fürsorgepflicht verbundenen Zulagen erfolgt ein Gleichstellung von im Rahmen einer eingetragenen Partnerschaft adoptierten Kinder.

§ 13 e: Urlaubersatzleistung bei Ausscheiden aus dem Dienststand und Übertritt in den Ruhestand

Beamtinnen und Beamte, die krankheitsbedingt vor ihrer (vorzeitigen) Ruhestandsversetzung aus gesundheitlichen Gründen aus dem Dienststand ausscheiden, haben Anspruch auf eine Urlaubersatzleistung im Ausmaß der vierfachen Wochendienstzeit, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im jeweiligen Kalenderjahr entspricht (Aliquotierung bei Ruhestandsantritt unter dem Kalenderjahr). Wenn eine Beamtin oder ein Beamter vor ihrem/seinem gesetzlichen Übertritt in den Ruhestand zum 65. Lebensjahr den Urlaub aus Gründen, die nicht zu vertreten sind, nicht verbrauchen kann, besitzt sie/er einen Anspruch auf eine Urlaubersatzleistung im diesen Ausmaß.

Keine Ersatzleistung gebührt bei

- Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses (§ 10 Abs. 4 Z 1,3 od. 4 BDG)
- Auflösung des Dienstverhältnisses (§ 20 Abs. 1 Z 3, Z 3a od. Z 4 BDG)
- Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand durch Erklärung (eigene Initiative), obwohl dienstfähig;

Die Bemessung erfolgt entsprechend dem Monatsbezug vor dem Ausscheiden aus dem Dienst bzw. für vergangene Jahre dem Monatsbezug im Dezember (Grundbezug der Überstundenvergütung) des Jahres, an dem ein nicht verbrauchter und nicht verfallener Anspruch auf Erholungsurlaub vorhanden ist.

Bei Lehrerinnen und Lehrern tritt an die Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr und an die Stelle der vierfachen Wochendienstzeit die durchschnittliche Lehrverpflichtung. Als ersatzfähiges Urlaubsausmaß gelten die Wochentage der Hauptferien und die schulautonomen Tage, an denen Dienst an der Schule oder Aus- u. Fortbildungsdienst zu leisten war bzw. die Lehrerin oder der Lehrer durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung des Dienstes verhindert war.

§ 20 b: Anknüpfung des Fahrtkostenzuschusses an das Pendlerpauschale

Durch diese Anknüpfung haben jetzt auch Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss, wenn mindestens an 4 Tagen im Kalendermonat die Strecke Wohnung – Arbeitsstätte zurückgelegt wird.

Rückwirkend ab 1.1.2013 haben Öffentlich Bedienstete, die an weniger als elf Tagen im Kalendermonat die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurücklegen auch Anspruch auf einen abgestuften Fahrtkostenzuschuss. Bei Fahrten an mindestens 8 aber nicht mehr als 10 Tagen im Kalendermonat gebühren zwei Drittel, bei Fahrten an mindestens 4 Tagen, aber nicht mehr als an 7 Tagen im Kalendermonat gebührt ein Drittel des vollen FKZ.

§ 175 Abs. 50 (legistische Klarstellung): Ergänzungszulagen (§ 113 h), die im Bereich des BMI aufgrund von Organisationsänderungen, die bis 30.6.2012 erfolgt sind, werden auch nach dem 30.6.2012 weiterhin ausbezahlt.

- **Vertragsbedienstetengesetz:**

§ 32 Abs. 2 Zi. 7: Die Kündigung anlässlich der Pensionierung von weiblichen Vertragsbediensteten unter dem 65. Lebensjahr ist aufgrund eines EUGH-Erkenntnisses unzulässig. Dadurch erfolgt eine Anpassung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach

bei einem früheren Pensionsantrittsalter für weibliche Bedienstete eine frühere Kündigung durch den Dienstgeber unzulässig ist. Die für männliche Bedienstete normierte Altersgrenze soll einheitlich für alle Bedienstete gelten.

§§ 36a bis 36f: Aufwertung des Verwaltungspraktikums als Ausbildungsverhältnis ab 2014

Nachdem das Ausbildungsverhältnis 3 Monate gedauert hat, soll der Ausbildungsbeitrag danach auf das Monatsentgelt einer Vertragsbediensteten oder eines Vertragsbediensteten während der Ausbildungsphase in der entsprechenden Entlohnungsgruppe erhöht werden. Das bedeutet beispielsweise, dass eine Praktikantin/Praktikant in der Entlohnungsgruppe v1 in den ersten 3 Monaten € 1.132,75 brutto (so wie bisher) erhält, danach € 2.265,50 brutto. Damit wurde eine deutliche Verbesserung erzielt. Damit die Praktikantinnen und –praktikanten einen tieferen Einblick in die Bundesverwaltung erhalten, soll die Möglichkeit geschaffen werden auf mindestens zwei Arbeitsplätzen eingesetzt zu werden. Bei einer Praktikumsdauer von mehr als 3 Monaten hat die Erprobung nach Möglichkeit an mindestens 2 Arbeitsplätzen zu erfolgen. Darüber hinaus wird in Anlehnung an die Integration des BachelorAbschlusses als Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe A1 mit der DRNovelle 2011 die Zuordnung von Verwaltungspraktikantinnen und –praktikanten zur Entlohnungsgruppe v1 auch mit Bachelor-Studien an Universitäten sowie FH-BachelorStudiengängen berücksichtigt (die entsprechende Verwendung vorausgesetzt). Die Höchstdauer eines Verwaltungspraktikums ist mit 12 Monaten begrenzt. Für vor dem 1.1.2014 begonnene Verwaltungspraktika gelten sämtliche zum 31.12.2013 geltenden dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen weiter.

§ 78 a: Einbeziehung der gem. § 10 Abs. 1a AÜG überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in die Pensionskassenvorsorge

Ab 1.1.2014 können auch nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) überlassene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mittels Kollektivvertrag in die Pensionskassenvorsorge einbezogen werden.

- **Bundesgleichbehandlungsgesetz:**

§ 20 Abs. 5 a: Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission sind bei gerichtlichen Verfahren zu verwenden, abweichende Entscheidungen sind vom Gericht zu begründen.

§ 20 Abs. 6: Es wird klargestellt, dass durch die Einbringung eines Antrages bei der Bundesgleichbehandlungskommission die Fristen jeweils bis zur Entscheidung der Kommission gehemmt werden.

§ 39 Abs. 2 Zi. 5: Mitglieder der Bundesgleichbehandlungskommission verlieren ihre Mitgliedschaft nicht, wenn ein Ressortwechsel nach dem Bundesministeriengesetz erfolgt.

- **Pensionsgesetz:**

§ 4 Abs. 1 Zi. 1: Wenn die besoldungsrechtliche Stellung rückwirkend geändert wird, wirkt sie zwar zeitlich unbegrenzt zurück, die Geltendmachung allfälliger Übergenüsse oder Fehlbeträge ist jedoch nur innerhalb der 3-jährigen Verjährungsfrist möglich.

§ 5 Abs. 4 Zi. 2: Auch bei Versehrtenrenten aufgrund einer Berufskrankheit, die in einem sonstigen Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft entstanden ist bzw. bei Dienstbeschädigungen und daraus resultierenden Beschädigtenrenten nach dem Heeresversorgungsgesetz soll der Pensionsabschlag entfallen und damit die Ungleichbehandlung von Arbeits- oder Dienstunfällen und Berufskrankheiten beseitigt werden.

§ 98 b: Bei Ruhestandsbeamtinnen und –beamten, deren Anspruch auf Ruhegenuss infolge gerichtlicher oder disziplinarer Verurteilung erloschen ist und bei Hinterbliebenen gebührt ein Unterhaltsbeitrag weiterhin, wenn die der Verurteilung zugrunde liegende Tat vor dem 1.1.2013 begangen wurde (Rückwirkungsverbot).

- **Personalvertretungsgesetz:**

§§ 42 k, 42 l: Sämtliche bei der Personalvertretungsaufsichtskommission anhängige Verfahren gehen ab 1.1.2014 auf die neugeschaffene Personalvertretungsaufsichtsbehörde über.

- **Bundesbedienstetenschutzgesetz:**

Die Zunahme psychischer Belastungen in der Arbeitswelt und Gefährdungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, werden als Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen beobachtet. Um den krankheitsbedingten Antritt in die Frühpension infolge psychischer Fehlbeanspruchungen zu vermeiden, wird die Wichtigkeit psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen, im Bedienstetenschutz stärker betont. Damit soll auch der notwendige Bewusstseinsbildungsprozess bei den Verantwortlichen in den Dienststellen unterstützt und der Einsatz von Arbeitspsychologinnen und –psychologen intensiviert werden.

- **Überbrückungshilfengesetz:**

Es wird sichergestellt, dass das Überbrückungshilfengesetz auch für alle Ruhestandsbeamtinnen und –beamten gilt.

Gewerkschaftsmitglieder können sich bei allfälligen Fragen direkt an die GÖD wenden!

AKTUELLES auf der ZA-Homepage www.zabed.at¹ abrufbar:

Die wichtigsten Neuerungen und Informationen finden Sie immer aktuell auf unserer Homepage, auf die Sie von Zeit zu Zeit einen Blick werfen sollten!

- BKA Rundschreiben zur **Dienstrechts-Novelle 2013** sowie zu aktuellen Fragen
- **BITCOM** zum Thema "Arbeit 3.0" – eine interessante Studie zum Thema „Arbeiten in der digitalen Welt“
- Eine Auflistung der **IT-Sonderentgelte** ab 1. März 2014 sowie ein diesbezügliches BKA Rundschreiben
- Der **Familienkompass** soll einen guten und transparenten Überblick über alle Leistungen und Services des Familienministeriums wiedergeben; Informationen wurden kompakt und übersichtlich zusammengefasst. Ebenso enthält er wertvolle Hinweise zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zahlreiche Serviceangebote.

...was Sie auch wissen sollten!

➤ **Österreichs BeamtInnen sind besser als ihr Ruf ☺**

Von wegen, nur faule BeamtInnen – Österreich schneidet bei der OECD-Analyse von 34 Ländern gut ab. Österreichs BeamtInnen sind nicht die Privilegienritter, als die sie in der öffentlichen Debatte häufig dargestellt werden. Der heimische Staatsapparat ist gar nicht so aufgebläht, wie oft behauptet wird und die BürgerInnen sind mit den öffentlichen Dienstleistungen sehr zufrieden. Das sind nur einige Ergebnisse einer vorgestellten Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) über die weltweite Effizienz von Staatsapparaten. Heimische öffentliche Bedienstete verdienen weniger als im OECD-Schnitt! Nachzulesen im Bericht „Government at a Glance“.

¹ Leider wurde die ZA-Homepage „gehackt“ und ist somit im Moment nicht verfügbar – sobald sie wieder online ist, werden Sie mittels Rundschreiben verständigt!

➤ Familienunterstützung NEU

Für das Jahr 2014 wurde die **Familienunterstützung** vom GÖD Vorstand wieder neu beschlossen. Die Familienunterstützung soll als soziale Zuwendung an besonders zu berücksichtigende Familien mit eigenen oder adoptierten Kindern gewährt werden. **Die Voraussetzungen für die Zuerkennung sowie das Antragsformular finden Sie auf unserer Homepage unter „News“.**

➤ Bundesministeriengesetz – Novelle 2014

Das aktuelle Bundesgesetz, mit dem das Bundesministeriengesetz 1986 geändert wurde, finden Sie im BGBl vom 17.2.2014 Teil I Nr 11:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=BgblAuth&Dokumentnummer=BGBLA_2014_I_11

➤ „Pendlerrechner“

Informationen zum „Pendlerrechner“ bzw. Link zum BMF-Pendlerrechner finden Sie nachstehend:

<https://www.bmf.gv.at/pendlerrechner/>

Bitte beachten Sie, dass der Pendlerrechner nach wie vor Tücken aufweist und im Moment nicht wirklich 1:1 verwendbar ist und noch korrigiert wird. Im Moment ist es, um das Pendlerpauschale zu erhalten, erforderlich, dem Dienstgeber einen Ausdruck des ermittelten Ergebnisses des Pendlerrechners zu übermitteln - bis 30.6.2014 haben Sie dazu Zeit.

➤ Gleichbehandlungsgesetz - sexuelle Belästigung

Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Dienstleistung ist seit einigen Jahren im Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst und **verboten**.

Unterstützung, Beratung und Information finden Sie bei der im BKA angesiedelten Gleichbehandlungsanwaltschaft:

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

➤ Sprechtag der BVA 2014

Wie jedes Jahr veranstaltet die BVA auch im Jahr 2014 österreichweit Sprechtag. An diesen Tagen haben Sie die Möglichkeit der persönlichen Beratung und Betreuung durch kompetente Mitarbeiter der BVA in Ihrer Nähe.

Eine Übersicht über alle Termine – geordnet nach Bundesländern - finden Sie hier:

http://www.bva.at/portal27/portal/bvaportal/channel_content/cmsWindow?p_pubid=666024&action=2&p_menuid=4301&p_tabid=1



GÖD-Broschüre:



Für GÖD-Mitglieder als Download erhältlich:

<http://goed.at/service/frauen/>

Quelle: PRIMUS Wirtschaftsmagazin für die Steiermark „Kleine Zeitung“ April 2014

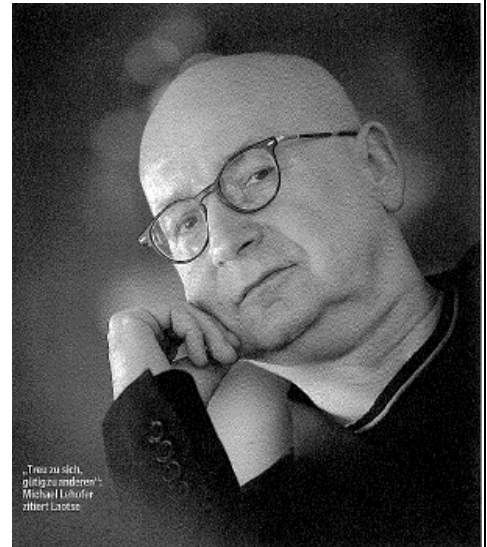
„Ein Chef muss demütig sein“

Psychologe, Psychotherapeut und Führungskoach Michael Lehofer erklärt, was gute Führung ausmacht. Und warum viele Chefs bereits daran scheitern, sich selbst zu führen.

Zur Person:

Michael Lehofer ist Psychologe, Psychiater, Psychotherapeut und Führungskraft. Seit August 2008 ist der 58-jährige Grazer ärztlicher Direktor der Landesnervenklinik Sigmund Freud Graz.

Das Studium absolvierte Lehofer in Salzburg (Psychologie) und Graz (Medizin), danach war er unter anderem als Sozialarbeiter in Südindien tätig. Er war Facharzt für Psychiatrie und Neurologie sowie medizinische Psychotherapie. Habilitation an der Uniklinik Graz, rege wissenschaftliche Tätigkeit. Lehofer ist auch Autor von Gedichtbänden und Führungskoach.



„Treu zu sich, gütig zu anderen“.
Michael Lehofer zitiert Lao-tse

INTERVIEW: HANNES GAJSCH

Unter guter Führung versteht nicht jeder das Gleiche. Was verstehen Sie darunter?

Michael Lehofer: Einer geht am richtigen Weg voran und gewährleistet, dass die anderen ihm folgen, obwohl der Blick nach vorne gerichtet ist. Bei der Motivation zu folgen geht es uns immer um Bindungssicherheit, Selbstverwirklichung, Selbstwert und Lust.

Welche Eigenschaften zeichnen eine Führungskraft aus?

Lehofer: Man sollte sich von ihr unmittelbar angesprochen fühlen, das ist kompetente Kommunikation. Sie sollte entscheidungsfähig, stressresistent und autonom sein und nicht von allen geliebt werden wollen. Aber nicht zuletzt ist Güte nötig. Güte impliziert die Größe, Entscheidungen nicht nur mehr aus egoistischen Gesichtspunkten zu treffen. Der Gütige ist zur Sachlichkeit prädestiniert. Nach Lao-tse ist das Wesentliche im Leben die Treue zu sich selbst und die Güte zu anderen, eine wunderbare Beschreibung dessen, was eine ideale Führungskraft ausmacht. Authentizität macht sie charismatisch.

Sie sagen, Führung beginnt bei sich selbst - und dass viele schon daran scheitern.

Lehofer: Sich selbst zu führen ist keine banale Aufgabe. Ich kenne Führungskräfte, die jahrelang erfolgreich große Unternehmen geführt haben, aber auf die Tatsache, dass sie zehn Kilo abgenommen haben, sind sie mehr stolz. Sich selbst gut zu führen, bedeutet, so zu leben, dass man sich im eigenen Leben wiedererkennen kann, also nicht gewisse Schemata lebt, sondern die eigene intrinsische Motivation erkennt und sie verwirklicht.

Kann man führen lernen?

Lehofer: Man lernt, indem, man die eigenen Fehler und Kompetenzen erkennen und die richtigen Schlüsse daraus ziehen kann. Es gilt zu verstehen, wie kontextabhängig sowohl erfolgreiche Strategien als auch negative Erfahrungen sind. Dafür ist eine selbstsichere Persönlichkeit notwendig.

Denn ich muss mich infrage stellen und mich unabhängig vom Gelingen und Misslingen bejahen können. Der selbstsichere Mensch ist ein demütiger Mensch. Demut ist der größte Mut, nämlich der Mut, auf sein eigenes Ego zu verzichten, wissend, dass man selbst nicht durch Erfolg oder Misserfolg definiert ist. Eine Führungskraft muss demütig sein.

Einen Teil kann man also lernen, aber eine gewisse Persönlichkeit ist Voraussetzung?

Lehofer: Man kann Skills lernen. Wesentlich ist aber die emotionale Kompetenz. Nicht zuletzt hängt das an Vorbildern. Früher haben souveräne Firmenchefs Mitarbeitern beigebracht, wie man führt. Nachdem zunehmend geglaubt wird, dass Strukturen und Prozessabläufe menschliche Begegnungen ersetzen können, ist das heute die Ausnahme.

Wie viel vom Unternehmenserfolg hängt von der Führung ab?

Lehofer: In vielen Branchen spielt die Qualität der Führung kaum eine Rolle. Wenn genug Kapital im Spiel ist, ist Führung weitgehend egal und das Geld selbst führt die Firma, paradoxerweise utopische Managergehälter inklusive. In der Realwirtschaft spielt Führung sehr wohl eine zentrale Rolle.

Es gibt Führungskräfte, die erfolgreich, aber unglücklich sind. Woran liegt das?

Lehofer: Sie tun das Falsche. Wenn ich aus ganzem Herzen Musiker bin und meinem Herz nicht folge, indem ich Manager werde, bin ich vielleicht reich, jedoch unglücklich. Zusätzlich besteht die Neigung, den eigenen Erfolg nicht wahrzunehmen, indem man sich ständig neue Ziele setzt, ohne vorher die Zielerreichung wahrzunehmen. Wollen Sie versagen, setzen Sie sich Ziele! So wird man verlässlich unglücklich.

Brauchen wir nicht Ziele?

Lehofer: Zufriedenheit ist natürlich nicht eine Folge von Ziellosigkeit. Sich Ziele zu stecken ist jedoch eine höchst verantwortliche Aufgabe. Sie sollten revidierbar sein, sind viel mehr Orientierungen. Sind sie erreicht, sollten wir sie nicht sofort durch neue Ziele übertünchen. Denn so entsteht nie das Gefühl, ich bin angekommen. Unsere Ziele dienen uns und nicht wir sind ihre Sklaven.

Aber es gibt auch eine Gegenbewegung, nach der Menschen auf Karriere verzichten, um die Lebensqualität zu erhöhen.

Lehofer: Ich habe schon Privatisers mit Burn-out behandelt.

„Betriebe imitieren Maschinen, um zu funktionieren“ - diesen Satz haben Sie jüngst bei einer Diskussion geprägt. Warum machen Betriebe das und was sind die Folgen?

Lehofer: Betriebe imitieren Maschinen, indem sie Menschen als austauschbare Faktoren sehen, damit ökonomische Zielsetzungen sicher erreicht werden. Menschen werden zu Exekutoren von Aufgaben, der kreative Spielraum reduziert sich immer mehr. Firmen, die so handeln, verzichten auf das kreative Potenzial und demotivieren ihre Mitarbeiter. Diese Demotivation ist einer der Hauptgründe, dass Menschen heute trotz immenser sozialer Standards durch die Arbeitsbelastung ins Burn-out geraten.

Haben Sie einen Ausweg?

Lehofer: Ich plädiere für einen neuen Begriff von Professionalität. Professionalität müsste heißen, menschliche Ressourcen zu berücksichtigen und auf menschliche Bedürfnisse in der Organisation von Arbeitsabläufen einzugehen.

Quelle: PRIMUS Wirtschaftsmagazin für die Steiermark „Kleine Zeitung“ April 2014

Soziale Belange

Die effektive Präsentation

„Es gibt keine zweite Chance auf den ersten Eindruck“

Gute Ideen verkaufen sich selten von allein – es ist heute mehr denn je notwendig, sich und seine Leistungen, seine Produkte so gut wie möglich zu präsentieren und den anderen vor Augen zu führen. Wir sprechen heute nicht von den alltäglichen, ständigen Präsentationen, sondern von einer Veranstaltung, bei der ein/e Präsentator/in einem ausgewählten TeilnehmerInnenkreis vorbereitete Inhalte vorstellt. Das Ziel ist es, die Nachricht perfekt an das Gegenüber zu bringen und ein entsprechendes Ergebnis zu erreichen.

Kurz gesagt, ist eine Präsentation eine Darstellung; Ziel einer Präsentation ist es, Sachverhalte so darzustellen, dass sie

- veranschaulicht werden
- besser verstanden werden und
- im Gedächtnis bleiben.

„**Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte**“! Die Visualisierung ist ein unverzichtbarer Bestandteil in der Präsentation. Das Thema, die Fragestellung, der Ablauf, alles was gerade bearbeitet wird bzw Ergebnisse sollen so festgehalten werden, dass sie alle TeilnehmerInnen sehen können (auf einem Plakat, auf Kärtchen, ...).

Unabhängig davon was man präsentiert: *Einleitung, Hauptteil und Schluss müssen zusammenpassen*. Damit das Publikum den Inhalten folgen kann, sollten die Präsentationsteile in sich logisch und stimmig sein.

1. Eröffnung

Die Eröffnung einer Präsentation gliedert sich in **vier** Schritte – bereiten Sie diese gut vor, denn wie bei der Moderation, ist auch hier der Einstieg von wesentlicher Bedeutung. Vermeiden Sie negative Einstiege. Beginnen Sie niemals mit einem Problem. Stimmen Sie Ihr Publikum positiv ein und beachten Sie: die Einstiegsidee muss zum Thema passen.

Wie bei jeder Veranstaltung steht am Beginn die **Begrüßung** – ob sie sachlich oder persönlich gehalten wird, hängt vom TeilnehmerInnenkreis ab.

In einem zweiten Schritt müssen Sie den TeilnehmerInnenkreis über **Anlass, Thema** und vor allem über das **Ziel** der Veranstaltung informieren.

Schritt drei muss den sogenannten **Fahrplan**, den Tagesablauf enthalten. Hierbei sollten die **Namen der PräsentatorInnen** (falls es mehrere gibt) bekannt gegeben werden, die **Pausen**, Informationen über **Verpflegung** und jedenfalls müssen Sie zu diesem Zeitpunkt ankündigen, ob es **Unterlagen** gibt oder nicht.

Im letzten Schritt müssen Sie Ihr Publikum **neugierig machen** und gekonnt auf das **Thema einstimmen**, sodass dieses es nicht mehr erwarten kann und mehr von Ihnen wissen will.

Wenn Sie sich sicherer fühlen, notieren Sie zu jedem der Schritte Merkmale auf Kärtchen und vergessen Sie nicht auf die Visualisierung, sodass Sie davon ausgehen können, dass alle TeilnehmerInnen den gleichen Wissensstand haben.

2. Hauptteil

Im sogenannten Kern der Präsentation stellen Sie Ihrem TeilnehmerInnenkreis das Thema systematisch vor. Dazu gliedern Sie Ihr Konzept in Haupt- und Unterpunkte. Überlegen Sie hier gut, wie viel Sie Ihren ZuhörerInnen an Theorie zumuten können, denn weniger ist oft mehr.

Achten Sie auf einen logischen, nachvollziehbaren Ablauf – vergessen Sie auch hier die Visualisierung nicht. Bringen Sie Fakten und Tatsachen. Bereiten Sie Anschauungsmaterial vor.

Am Ende des Hauptteils geben Sie nochmals eine kurze Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte. Bereiten Sie diesen Teil sehr gut und sehr konkret vor.

3. Schluss

„Der erste Eindruck ist entscheidend, aber der letzte bleibt“

Genauso wichtig wie ein guter Einstieg, ist der Abschluss einer Präsentation wichtiger Bestandteil des Gesamtkonzepts. Ist es Ziel der Veranstaltung, die TeilnehmerInnen zu konkretem Tun zu veranlassen, so ist an dieser Stelle ein deutlicher **Appell**, der alle 4 Ohren erreichen soll, angebracht. Bringen Sie keine neuen Aspekte in die Zusammenfassung. Der Schluss sollte im Gedächtnis bleiben. Den Wortlaut des Appells können Sie gegebenenfalls auf einem Kärtchen vorbereiten, eventuell auch visualisieren.

Danach schließen Sie die Veranstaltung mit einem Dank und einer entsprechenden Grußformel ab.

Nach der Präsentation kann sich – je nach Ankündigung in der Einstiegsphase – eine Diskussion anschließen oder nicht. Tipp: Wenn KollegenInnen oder gute Bekannte im Publikum sind, vereinbaren Sie vorab mit ihnen, die erste Frage zu stellen, damit das Eis gebrochen wird.

Vergessen Sie nicht, dass wir immer ganzheitlich kommunizieren, das heißt sowohl verbal als auch nonverbal. Auch ohne Worte senden wir Botschaften aus, entweder durch unsere Haltung, Gestik, Mimik, Stimme, Kleidung oder unseren Tonfall. Es kommt nicht nur darauf an, was jemand sagt, sondern wie man es sagt. Unbewusste Signale des Körpers geben mehr Wahrheit preis als Worte. Körpersignale sind ehrlicher. Je mehr Sinne Sie bei Ihrem Gegenüber ansprechen und erreichen, desto besser kann die Kommunikation funktionieren. Beachten Sie, dass bei jedem Menschen die Wahrnehmung anders ist – verwenden Sie eine bildhafte Sprache und Beispiele zur Verdeutlichung des Gesagten.

Passende Kleidung und gute Manieren sind nicht Schnee von gestern, sondern zeigen von Respekt und einem wertschätzenden Umgang miteinander. Gerade in der heutigen Zeit, wo die Kommunikation vielfach über Mail, SMS oder telefonisch stattfindet, ist es oftmals in Vergessenheit geraten, dass gutes Benehmen auch eine Form von Kommunikation ist. Umgangsformen und eine gute Kommunikation dienen zur gelungenen Verständigung mit Jedermann/Jederfrau!

Viel Erfolg!



Bericht ZA-Stammtisch am 9. April 2014 in Wien:

Schon „fast“ traditionell, fand der Stammtisch in Wien im „Narrischen Kastanienbaum“ bei leider nicht so gutem Wetter statt, sodass wir den herrlichen Gastgarten nicht genießen konnten. Viele vertraute, aber auch viele neue Gesichter haben sich diesmal in unserer gemütlichen Runde eingefunden. Ich freue mich immer sehr, Sie wiederzusehen und natürlich auch, neue KollegInnen kennenzulernen. Aus allen Betreuungsbereichen - der Zentrale des BMFW (Verwaltungsbereich WF), den nachgeordneten Dienststellen und den Universitäten - waren KollegInnen anwesend; ebenso BetriebsratskollegInnenen, mit denen wir eine enge Zusammenarbeit pflegen. Die Gespräche wurden sowohl für Dienstliches genutzt, aber auch viel Privates und Persönliches hat dazwischen Platz gefunden. Auch wurden konstruktive Verbesserungsvorschläge, die ich in Zukunft sehr gerne beherzige, aber auch Lob über unseren Newsletter eingebracht. Die Fotocollage soll Ihnen davon einen kleinen Eindruck verschaffen und Ihnen Gusto machen, das nächste Mal dabei zu sein – vielleicht schon am 15.5.2014 in Graz!



TERMINAVISO

Der nächste ZA-Stammtisch findet in **GRAZ** statt:
 Donnerstag, 15. Mai 2014, ab 16:00 Uhr
 im „Propeller“
 Zinzendorfsgasse 17, 8010 Graz

Die Einladung ergeht gesondert!

TERMINAVISO

**Die 12. Bundes-Personalvertretungswahlen finden am
 26. und 27. November 2014 statt.**