

Zentralausschuss_{beim}

BMW_F^a

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

für die beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, an den nachgeordneten Dienststellen und an den wissenschaftlichen Anstalten (mit Ausnahme der Bundesmuseen und der Österreichischen Nationalbibliothek) verwendeten Bundesbediensteten, Bedienstete der Ämter der Universitäten (mit Ausnahme der UniversitätslehrerInnen)

Ausgabe 1/2013

NEWSLETTER

In dieser Ausgabe

- 1 Einleitung
- 2 Bericht der Vorsitzenden
- 4 Aktuelles aus dem Dienstrecht
- 7 LeiharbeiterInnen:
Besserer Schutz
- 8 GÖD Familienunterstützung
Weiterbildung
- 9 BVA News
- 10 Belohnungen
- 11 Gripeschutzimpfung
- 12 Soziale Belange:
Selbstbild versus Fremdbild
- 14 Dienststellenbesuche
Terminavisos für Salzburg
Stammtisch/Sprechstunde



Foto: MIM/Andi Bruckner

Sandra Strohmaier, MBA MSc
Vorsitzende des ZA beim BMWF für die
Bediensteten beim BMWF, den
nachgeordneten Dienststellen,
an den Ämtern der Universitäten
(mit Ausnahme der UniversitätslehrerInnen)
1080 Wien, Strozsigasse 2
Tel: +43 1 53120 3240
Handy: +43 664 9699669
www.zabmwf.at
sandra.strohmaier@bmwf.gv.at

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

endlich ist es Frühling und wir können Energie tanken, um für die tägliche Arbeit und die vielen Neuerungen rund um uns gerüstet zu sein. In unserem ersten Newsletter 2013 darf ich Ihnen – wie gewohnt – in meinem Bericht einen Auszug der wichtigsten Ereignisse geben. Aufgrund der vielen gesetzlichen Novellierungen findet diesmal das Dienstrechtliche viel Platz, insbesondere die wichtigsten Neuerungen im Zuge der Dienstrechts-Novelle 2012 sowie allgemeine Neuerungen ab 2013, die uns teils dienstlich, aber auch privat betreffen.

Bei der gewerkschaftlichen Familienunterstützung hat sich auch einiges getan – informieren Sie sich darüber auf unserer Homepage. Ganz besonders erfreulich sind die verbesserten Bedingungen für Kolleginnen und Kollegen, die über das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz an unseren Dienststellen tätig sind.

Hinweisen möchte ich wieder einmal auf Weiterbildungsmaßnahmen. Soweit mir bekannt, gibt es sowohl an unseren Universitäten als auch im BMWF und an den nachgeordneten Dienststellen für Kolleginnen und Kollegen interne Weiterbildungsmöglichkeiten. Für alle gemeinsam aber gibt es die Verwaltungsakademie des Bundes, jedoch mit einem wenig erfreulichen Beigeschmack: Kolleginnen und Kollegen des BMWF und der nachgeordneten Dienststellen können alle Kurse kostenfrei besuchen – Beamtinnen und Beamte der Universitäten müssen dafür bezahlen! Obwohl wir alle Bedienstete des Bundes sind, scheint hier eine Ungleichbehandlung vorzuliegen, die mich wenig erfreut!!!

Bei vielen meiner Gespräche höre ich, dass sich Vorgesetzte darauf ausreden, dass es für BeamtInnen an den Universitäten keine Art der „Leistungsprämie“ gibt – dies ist jedoch nicht richtig: Dankenswerterweise hat sich mein Kollege Dr. Kurt Schneider mit dem Thema „Belohnungen für BeamtInnen“ beschäftigt und für Sie den interessanten Artikel verfasst, welchen Sie gerne an Ihre Vorgesetzten weiterleiten können.

Mit dem Thema „Fremdbild versus Selbstbild“ beschäftigen sich diesmal unsere sozialen Belange; ein Bericht über Innsbruck bzw das Aviso für Salzburg runden den Newsletter ab.

Bericht der Vorsitzenden

So vielfältig wie das Jahr 2012 geendet hat, hat das Jahr 2013 begonnen.

Zuallererst darf ich Ihnen mit einem weinenden und einem lachenden Auge mitteilen, dass Herr Generalsekretär Mag. Friedrich Faulhammer im Sommer 2013 das BMWF verlassen wird. Mit einem weinenden Auge deshalb, weil ich ihn immer als einen kompetenten und verlässlichen Gesprächs- und Verhandlungspartner empfunden habe, bei dem Handschlagqualität zählt. Mit einem lachenden Auge für seine berufliche Zukunft, denn er wird demnächst der Donau-Universität Krems als Rektor vorstehen – ein großer Gewinn für die Universität. Gemeinsam haben wir viele Kommissionssitzungen und Verhandlungen geführt und haben stets die bestmögliche Lösung sowohl für die DienstnehmerInnen- als auch für die DienstgeberInnenseite gesucht. Im Namen aller ZA-Mitglieder sowie im eigenen Namen möchte ich mich ganz herzlich dafür bedanken und für die neue Aufgabe viel Erfolg wünschen.

Wie im Newsletter 2/2012 angekündigt, habe ich die Essensgutscheine an die Bediensteten der nachgeordneten Dienststellen in Wien persönlich verteilt; die Reaktionen auf die Umstellung auf Edenred-Gutscheine waren durchaus positiv – lediglich 2 KollegInnen von insgesamt 545 haben sich in einem Mail negativ geäußert. Kritisiert wurden einerseits die € 1,-Stückelung sowie die Papierverschwendung.

Ich darf dazu anmerken, dass die € 1,-Stückelung einen steuerlichen Grund hat. Auch dass die Bezahlung für die täglich gedachte Essenskonsumation mit € 1,-Gutscheinen insofern günstiger ist, da bei einem Einkauf von weniger als € 5,- und der Vorlage von einem € 10,-Gutschein SPAR nicht verpflichtet war, diesen anzunehmen und den Rest in bar herauszugeben. Vielleicht sollte hier auch ein Umdenken angebracht sein. Wie mir einige wenige Universitäten rückgemeldet haben, gibt es nicht an jeder Universität in Österreich Essensgutscheine. In Zeiten wie diesen ist diese Art der Sozialleistung keine Selbstverständlichkeit. Umso größer ist mein Dank an den Dienstgeber, dass es die Essensgutscheine für die Zentralstelle des BMWF und die nachgeordneten Dienststellen nach wie vor gibt bzw dass sie für die nachgeordneten Dienststellen sogar erhöht werden konnten.

In diesem Zusammenhang möchte ich mich beim BMWF auch ganz herzlich für die Erhöhung der Geldaushilfe bedanken, ebenso für die Neueinführung der Sommerremuneration, die meines Erachtens beträchtlich ist. Die KollegInnen an den nachgeordneten Dienststellen haben diese Neuerungen sehr erfreut zur Kenntnis genommen.

Dass wir öffentlich Bedienstete heuer in den „sauren Apfel“ beißen und eine Nulllohnrunde hinnehmen mussten, hat keine/n von uns gefreut. Trotz dieses Umstandes habe ich diesbezüglich keine einzige Anfrage bzw Beschwerde erhalten, denn ich glaube, dass es den KollegInnen bewusst ist, dass im Gegenzug zur Nulllohnrunde die sogenannte „Arbeitsplatzsicherheitsstrafsteuer“ sowie der „Eingriff in die Biennien“ dank des Einsatzes der GÖD abgewendet werden konnte, welche einen wesentlich größeren und

nachhaltigeren Einschnitt hinterlassen hätten. Dass wir öffentlich Bedienstete permanenten Sparmaßnahmen ausgeliefert sind, steht außer Zweifel. Außer Diskussion steht für mich in diesem Zusammenhang auch, dass die Gehaltsverhandlungen für 2014 vehement betrieben werden müssen und es zu keiner „geringen“, sondern einer „sehenswerten“ Gehaltserhöhung kommen muss.

Ebenfalls im Newsletter 2/2012 avisiert, hat mich meine Bundesländerreise ins schöne Tirol nach Innsbruck geführt. Da Dringlichkeit gegeben war und ich mit MitarbeiterInnen an einer Dienststelle persönliche Gespräche führen musste, traten meine Kollegin Gabriele Waidringer (Vorsitzende der BV 16) und ich Ende Februar 2013 die Fahrt nach Innsbruck an (siehe Bericht Seite 14).

Am 10. und 11. April 2013 fand der 17. ÖGB Bundesfrauenkongress in Wien statt. Bei diesem Kongress sind alle Fachgewerkschaften vertreten, so auch unsere, die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD). Am FCG Fraktionstag am 10.4.2013, dessen Motto „Balance-Macht-Sinn“ war, wurde unsere geschätzte Kollegin Monika Gabriel mit 100% zur FCG Bundesfrauenvorsitzenden wiedergewählt. Am 11.4.2013 wurde sodann der ÖGB Bundesfrauenvorstand gewählt, dem Monika Gabriel (GÖD) als Stellvertreterin angehört. Bei diesem Kongress wurde einstimmig ein Leitantrag verabschiedet, der sodann an den ÖGB Bundeskongress (höchstes Gremium aller Gewerkschaften) im Juni 2013 weitergeleitet wird.



„GÖD-FRAUEN-POWER“

Monika Gabriel (GÖD VSStv und FCG Bundesfrauenvorsitzende) mit Sandra Strohmaier

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Spaß beim Lesen und verbleibe mit ganz herzlichen Grüßen, Ihre

Sandra Strohmaier

Sandra Strohmaier

AKTUELLES AUS DEM DIENSTRECHT

Dienstrechts-Novelle 2012

Die Dienstrechtsnovelle 2012 wurde am 6. Dezember 2012 im Plenum des Nationalrates beschlossen. Von der GÖD konnten dienstrechtliche Verbesserungen erreicht werden. Mit dieser Novelle wurden auch dienstrechtliche Begleitregelungen für die Verwaltungsgerichtsbarkeitsnovelle 2012 sowie Änderungen im Disziplinarrecht beschlossen.

Nachfolgend werden die wichtigsten Neuerungen dargestellt:

Ø Ex-Lege-Auflösung des Dienstverhältnisses bei besonders schwerwiegenden Delikten (§ 20 Abs. 1 Zi. 3a, § 112 Abs. 1 Zi. 2 BDG und Parallelbestimmungen)

Ausgangspunkt waren Aufhebungen von erstinstanzlichen Entlassungen im Instanzenzug bei besonders verwerflichen Vorsatzdelikten (Kinderpornografie, Folter etc.). In der Dienstrechtsnovelle ist nun in solchen Fällen bei Vorliegen einer rechtskräftigen Verurteilung durch ein inländisches Gericht – im Interesse des guten Rufes des Öffentlichen Dienstes - eine „ex-lege – Beendigung“ des Dienstverhältnisses vorgesehen.

Ø Es sind folgende Änderungen enthalten:

Bei rechtskräftiger Verurteilung durch ein inländisches Gericht wegen

- einer mit Vorsatz begangenen strafbaren Handlung gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung (§§ 201 bis 217 StGB) oder
- wegen vorsätzlichen Quälens oder Vernachlässigens unmündiger, jüngerer oder wehrloser Personen (§ 92 StGB) oder eines Gefangenen (§ 312 StGB) oder wegen Folter (§312a StGB).

Ø Erholungsurlaub bei Änderung Beschäftigungsausmaß (§§ 65, 66 BDG u. §§ 27a, c VBG)

Bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres wird das Urlaubsausmaß entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu berechnet. Diese Änderung war aufgrund der aktuellen EUGH-Judikatur erforderlich. Die Aliquotierung tritt bei Karenzurlauben bereits mit der Verfügung des Karenzurlaubes ein, bei Karenzurlauben nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz erst mit Antritt des Karenzurlaubes.

Ø Sog. „Papamonat“ verbessert (§ 75d BDG und Parallelbestimmungen)

Ein Rechtsanspruch auf den „Papamonat“ im Öffentlichen Dienst konnte durchgesetzt werden. Die Antragsfrist konnte von 2 Monaten auf 1 Woche verkürzt werden.

Ø Pflegefreistellung wesentlich verbessert (§ 76 BDG und Parallelbestimmungen)

Die Pflegefreistellung wird nun insofern deutlich verbessert, als

- ein Rechtsanspruch auf Pflegefreistellung auch dann besteht, wenn das Kind nicht im gemeinsamen Haushalt lebt,
- die Pflegefreistellung bei stationärem Krankenhausaufenthalt von Kindern auch möglich ist und
- eine Pflegefreistellung für Stiefkinder im gemeinsamen Haushalt ebenfalls in Anspruch genommen werden kann.

Ø § 12 Abs. 2 Zi. 7 lit. d Gehaltsgesetz

Nunmehr sind auch einschlägige künstlerische Universitätsstudien als Vordienstzeiten für Lehrerinnen und Lehrer in der Verwendungsgruppe L2a2 anrechenbar.

Ø § 30 Abs. 4a, 4b, § 74 Abs. 4a, 4b und § 91 Abs. 4a und 4b Gehaltsgesetz

Die Opting-out-Regelung wird nun bis Ende 2014 verlängert.

Beseitigung des Überstellungsverlustes bei vor dem 1.1.2012 in A1/v1 aufgenommenen Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen erreicht (§ 40 Gehaltsgesetz, § 77 VBG)

Wenn ein Universitätsstudium oder Fachhochschulstudium erst nach der Ernennung in die Verwendungsgruppe A1 oder v1 abgeschlossen wurde, ist die besoldungsrechtliche Stellung mit Wirkung vom Tag der Erfüllung dieses Erfordernisses entsprechend neu festzusetzen (ohne Überstellungsverlust).

Ø Verbesserung bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle (§ 24 Abs. 1 VBG)

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt nun auch, wenn der Dienst wenigstens angetreten wurde. Bisher musste eine Dienstzeit von mindestens 14 Tagen vorliegen, was in manchen Krankheitsfällen zu unzumutbaren Härtefällen führte (z.B. bei Grippeerkrankung unmittelbar nach erstem Dienstantritt). Das stellt eine wesentliche Verbesserung im Vergleich zur bisherigen Rechtslage dar.

Ø § 78a Abs. 8 und 9 VBG

Es wird die gesetzliche Grundlage für einen Generalkollektivvertrag in der Bundespensionskasse geschaffen. Damit wird der Geltungsbereich der Bundespensionskasse auch auf vom Bund ausgegliederte Gesellschaften sowie auf Stiftungen, Fonds und Anstalten im Bereich des Bundes ausgedehnt, so diese dies wollen (Prinzip der Freiwilligkeit).

Ø § 19b Bundesgleichbehandlungsgesetz

Im Zuge der Gleichbehandlungsrichtlinie der EU soll im Falle der Diskriminierung aufgrund der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder des Geschlechtes die erlittene persönliche Beeinträchtigung beziffert werden. Damit soll erreicht werden, dass verhältnismäßige und abschreckende Schadenersatzregelungen getroffen werden.

Ø § 5 Abs. 7 PG 1965

Eine langjährige Forderung der GÖD, wonach im Falle von Ruhestandsversetzungen wegen dauernder Dienstunfähigkeit (§ 14 BDG) und dem Vorliegen von entsprechenden Schwerarbeitszeiten (§ 15 b Abs. 2 BDG) zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung diese Schwerarbeitszeiten in einer günstigeren Abschlagshöhe auch anerkannt werden, wurde umgesetzt.

Voraussetzungen:

- für ab 1.1.1955 geborene Beamtinnen und Beamte
- Vorliegen von mindestens 120 Schwerarbeitsmonaten
- Vollendung des 57. Lebensjahres
- maximaler Abschlag von 13,2%-Punkten anstelle von max. 18%-Punkten

Diese Regelung ist derzeit bis 31.12.2015 befristet.

Neuerungen ab 2013 *)

Ø Pensionen

Für den Antritt der Korridor pension werden ab 1. Jänner 38 Versicherungsjahre (statt bisher 37,5) benötigt. Personen, die unter den sogenannten Tätigkeitsschutz fallen, werden ab 2013 erst mit 58 Jahren in Invaliditätspension oder Berufsunfähigkeitspension gehen können. Derzeit konnte man ab dem 57. Lebensjahr in Pension gehen, wenn man jener Tätigkeit nicht mehr nachgehen konnte, die man in den letzten 15 Jahren mindestens zehn Jahre ausgeübt hatte. 2013 beträgt die Pensionserhöhung 1,8 Prozent, Mindestpensionen werden um 2,8 Prozent erhöht.

Ø Altersteilzeit

Die Laufzeit wird für neue Vereinbarungen ab 1. Jänner auf maximal fünf Jahre verkürzt. Die Inanspruchnahme der Blockvariante wird nur mehr möglich sein, wenn der Betrieb eine Ersatzkraft oder einen Lehrling einstellt. Gleich bleibt das Mindestalter für die Altersteilzeit: für Männer 58 Jahre, für Frauen 53 Jahre.

Ø Pensionskassen

Wesentlicher Eckpunkt der Novelle zum Pensionskassengesetz ist die Einführung eines stabilen Versicherungsmodells, der sogenannten Sicherheits-Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (Sicherheits-VRG). Eine konservative Veranlagung der Beiträge soll Stabilität und Sicherheit für die Betriebspensionen bringen. Außerdem wird diese Pension in ihrer Anfangshöhe von der Pensionskasse garantiert, das heißt, sie kann nicht unter die Höhe der erstmals ausbezahlten Pension sinken.

Ø Unisex-Tarife bei Versicherungen

Unterschiedliche Versicherungsprämien für Männer und Frauen gehören in der EU der Vergangenheit an. Seit 21. Dezember 2012 dürfen die Versicherungen nur mehr sogenannte Unisex-Tarife anbieten. Frauen müssen daher künftig höhere Prämien für Unfall- und reine Ablebensversicherungen zahlen. Bisher waren diese günstiger, weil Frauen weniger oft verunfallen und länger leben. Für Männer verteuern sich hauptsächlich Rentenversicherungen, für die Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung bei gleicher Leistung bisher mehr zahlen mussten.

Ø Studiengebühren

Langzeitstudentinnen und -studenten zahlen ab dem Sommersemester 2013 pro Semester 363,36 Euro, Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger sogar 726,72 Euro. Ausgebaut wird die Studienförderung:

Durch die Erhöhung der Freibeträge bei nichtselbstständigen Einkünften erhalten rund 20.000 Bezieherinnen und Bezieher von Studienbeihilfe höhere Stipendien. Konkret steigt ihre Beihilfe um bis zu 155 Euro pro Studienjahr.

Ø Jugend- und Lehrlingscoaching

Das bereits in Wien, Salzburg und der Steiermark erprobte Jugendcoaching wird bundesweit ausgerollt. Betreuerinnen und Betreuer nehmen sich der Jugendlichen ab der neunten Schulstufe an, die weder in Ausbildung sind noch arbeiten. Ebenfalls ist beim Lehrlingscoaching ein Ausbau geplant, das sich an Personen richtet, die in geförderten Maßnahmen wie zum Beispiel Implacementstiftungen auf die Lehrabschlussprüfung

vorbereitet werden oder die Lehre abgebrochen haben und diese nun beenden möchten. Für sie soll es die Möglichkeit geben, als ordentliche Schülerinnen und Schüler die Berufsschule zu besuchen und damit die gesamte duale Lehrausbildung erfolgreich abzuschließen.

Ø Pendlerpaket

Ab 2013 erhalten Österreichs Pendlerinnen und Pendler eine Erhöhung der bisherigen Förderung. Zusätzlich zur bestehenden Pendlerpauschale erhalten Anspruchsberechtigte einen kilometergenauen Jahresabsetzbetrag (Pendlereuro) in der Höhe von 2 Euro pro Kilometer Arbeitsweg (einfache Strecke Wohnung - Arbeitsort).

Künftig erhalten auch Teilzeitkräfte die Kosten für das Pendeln zum Arbeitsplatz ersetzt: Teilzeitkräfte, die 2 Tage pro Woche arbeiten, erhalten zwei Drittel und Wochenpendler ein Drittel.

Wer weniger als 1.200 Euro brutto im Monat verdient und keine Lohnsteuer zahlt, erhielt bisher 110 Euro Negativsteuer und als Pendler 141 Euro Pendlerzuschlag (statt der Pendlerpauschale). Dieser Pendlerzuschlag wird auf 290 Euro erhöht. Wer wenig Lohnsteuer zahlt, erhält ebenfalls immer mindestens 290 Euro vom Finanzamt retour.

Ø Jobticket-Angebot für alle

Bisher war das Jobticket nur für Bezieher der kleinen Pendlerpauschale ab 20 km Entfernung für den gesamten Arbeitsweg vorgesehen. Ab 2013 können Betriebe freiwillig die Fahrtkosten aller ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steuerfrei übernehmen.

*) Quelle: ÖAAB Wien

Besserer Schutz für „LeiharbeiterInnen“

Aufgrund der EU-Richtlinie wurde das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) überarbeitet und ist mit 1.1.2013 in Kraft getreten. Als wesentliche Änderung sei hier erwähnt, dass KollegInnen, die mittels AÜG angestellt sind, durch das neue AÜG der Stammbesellschaft bei wichtigen betrieblichen Einrichtungen den StammarbeiterInnen gleichgestellt und so vor Diskriminierung geschützt werden sollen. Überlasser müssen nun ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens 14 Tage im Vorhinein über das Ende eines Einsatzes informieren, wenn sie länger als drei Monate überlassen waren. Damit ist endlich der Praxis ein Ende bereitet, Kolleginnen und Kollegen heute darüber zu informieren, dass sie morgen nicht mehr gebraucht werden. Ebenso hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass LeiharbeiterInnen der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gleichermaßen geöffnet wird. Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit einer definitiven Übernahme maßgebend – so muss jede im Betrieb freiwerdende Stelle ausgeschrieben und den LeiharbeiterInnen zur Kenntnis gebracht werden. Absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen sowie bestehende Arbeitserfahrung sind die Basis für bestqualifizierte BewerberInnen!

Verbesserungen bei der Gleichstellung mit den Stammebelegschaften gibt es auch: zum Beispiel in der Kantine, bei Sozialleistungen und Betriebspensionen. Erwähnenswert ist, dass ab 2014 die Gleichstellung bei der betrieblichen Altersvorsorge vorgesehen ist. LeiharbeiterInnen, die für mehr als vier Jahre einem Betrieb überlassen werden, haben mit dem Beginn des fünften Überlassungsjahres so wie die StammarbeiternehmerInnen für die weitere Dauer der Überlassung Anspruch auf eine Beitragsleistung in die Pensionskasse.

Den vollinhaltlichen Gesetzestext finden Sie unter:

[http://www.jusline.at/Arbeitskraefteueberlassungsgesetz_\(AUeG\)_Langversion.html](http://www.jusline.at/Arbeitskraefteueberlassungsgesetz_(AUeG)_Langversion.html)

FAMILIENUNTERSTÜTZUNG NEU

Für das Jahr 2013 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“.*

WEITERBILDUNG

Machen Sie vom Kursangebot der Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) Gebrauch:

<http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=49681>

KollegInnen des BMWF und der nachgeordneten Dienststellen des BMWF können diese kostenlos besuchen. Bei den BeamtInnen an den Universitäten ist dies leider nicht der Fall – das Bundeskanzleramt verfolgt eine einheitliche Linie für ausgegliederte Einrichtungen, die besagt, dass BeamtInnen an den Universitäten, die an der Verwaltungsakademie des Bundes eine Weiterbildung in Anspruch nehmen, diese zahlen müssen und die Kosten den Universitäten verrechnet werden.

Obwohl wir alle Bundesbedienstete sind, liegt meines Erachtens keine Gleichstellung – von der immer wieder gesprochen wird – vor; hier war meine Urgenz erfolglos!

BVA News

Gesunde Zähne für ein gesundes Leben

Erhöhung des Zuschusses für festsitzende Zahnspangen - eine Initiative der BVA in Sachen Zahngesundheit. Gerade in der heutigen Zeit kommt der Vorsorgemedizin eine immer größer werdende Bedeutung zu. Im gesamten Bereich der Zahnheilkunde geht daher der Trend in Richtung Prävention: Das bedeutet die Vermeidung von Kariesbildung, Parodontalerkrankungen und frühzeitigem Zahnverlust. Wenn aber die Funktion des Kauapparates gestört ist, kann dies langfristig zu ernsthaften Problemen für die Gesamtgesundheit führen. In solchen Fällen ist es zielführend, schon früh durch eine professionelle kieferorthopädische Behandlung den Grundstein für eine lang anhaltende Zahngesundheit zu legen.

Erhöhter Zuschuss

Bei den Kieferregulierungen unterscheidet man zwischen abnehmbaren und festsitzenden Apparaten, wobei aufgrund medizinisch-wissenschaftlicher Erkenntnisse ein Trend in Richtung Versorgung mit festsitzenden Geräten erkennbar ist.

„Daher“, so Generaldirektor Dr. Vogel, „ergreift die BVA **auch in diesem Leistungssegment** die Initiative und erhöht den Zuschuss für festsitzende Zahnspangen von EUR 651,15 **auf EUR 750,00 pro Behandlungsjahr**. Die BVA leistet damit einen weiteren wichtigen Beitrag in Sachen Zahngesundheit.“

Diese Neuregelung wurde am 1. März 2013 in der Generalversammlung der BVA beschlossen und gilt für alle festsitzenden Zahnspangen **mit Beginn des Behandlungsjahres ab 1. Mai 2013**. Darüber hinaus ist für festsitzende Zahnspangen unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Bezuschussung aus dem Unterstützungsfonds der BVA möglich.

Ich lade Sie herzlich ein, in regelmäßigen Abständen auf unserer ZA-Homepage vorbeizuschauen:

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

Sie finden hier unter „News“ alle aktuellen Gesetzesänderungen, Novellen und Informationen sowie vieles mehr!

BRAUCHEN - BEKOMMEN AUCH BEAMTINNEN UND BEAMTE BELOHNUNGEN ?

"Was für eine seltsame Frage?", wird sich mancher nun vielleicht denken – aber so ganz seltsam ist sie eigentlich gar nicht.

Über das "Brauchen" kann es wohl keine Diskussion geben, denn natürlich sollten für besondere Leistungen nicht nur Vertragsbedienstete (VBs in Form einer Leistungsprämie), sondern auch Beamtinnen und Beamte belohnt werden.

Über das "Bekommen" (wer-wie-wieviel) gibt es allerdings ganz unterschiedliche Meinungen und auch Gerüchte, weshalb hier einmal etwas Klarheit geschaffen werden soll.

Um BeamtInnen Belohnungen zukommen lassen zu können, ist das Gehaltsgesetz 1956 (GehG) heranzuziehen. Der nachstehend eingefügte § 19 regelt dies wie folgt:

„Nach Maßgabe der vorhandenen Mittel können dem Beamten für besondere Leistungen, die nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind, Belohnungen gewährt werden“.

Dieser Text enthält einige wichtige Punkte, die hier näher betrachtet werden sollen:

- "nach Maßgabe der vorhandenen Mittel": Darunter ist zu verstehen, dass der Dienstgeber zunächst einmal überhaupt finanziell für Belohnungen vorsorgen muss – und darauf haben BeamtInnen keinen Rechtsanspruch.
- Diese Vorsorge des Dienstgebers kann in der Praxis ganz erheblich differieren, wie im Internet (www.parlament.gv.at) frei zugänglichen parlamentarischen Materialien zum Budgetvollzug staunend zu entnehmen ist: *„im Jahre 20xx waren z.B. im Bundeskanzleramt knapp EUR 400.000.- für Belohnungen vorgesehen, in einer nachgeordneten Dienststelle war für EUR 1.000.- vorgesorgt, gewährt wurden dann fast EUR 44.000.-, und im BMfx waren zwar nur EUR 225.000.- budgetiert, ausgeschüttet wurden aber EUR 327.000.-“*
- "können": Damit ist gemeint, dass in keinem Falle ein Rechtsanspruch auf eine Belohnung besteht, vielmehr handelt es sich bei der Zuerkennung von Belohnungen um Ermessensentscheidungen der Behörde. Allerdings ist die jeweilige Dienstbehörde selbst bei ausdrücklicher gesetzlicher Bezugnahme auf vorhandene Mittel verpflichtet, ihre Ermessensentscheidung unter Zugrundelegung eines sachgerechten Verteilungssystems zu begründen (VwGH Erkenntnis 2002/09/25 2001/12/0182).
- "Leistungen, die nicht nach anderen Vorschriften abzugelten sind": Damit sind andere Nebengebühren wie Überstundenpauschalen etc. oder aber die besoldungsrechtliche Bewertung des Arbeitsplatzes gemeint.

Und wie kommen BeamtInnen nun zu ihrer verdienten und erhofften Belohnung? Sinnvoll erscheint es, dieses Thema zunächst mit dem unmittelbar zuständigen Vorgesetzten (z.B. im Rahmen des MitarbeiterInnengesprächs) zu erörtern, der dann das Ansuchen mit einer ausführlichen Darstellung der zu belohnenden Leistungen des/der BeamtIn weiterleitet.

Wenn nun eine Belohnung gewährt wurde – wie sieht der steuerliche Aspekt aus? Zunächst die gute Nachricht:

Belohnungen gelten als "sonstige Bezüge" und werden damit innerhalb des "Jahressechstels" nur mit dem begünstigten festen Steuersatz von 6% belastet.

Allerdings wird das "Jahressechstel" am Jahresende durch die quartalsmäßigen Sonderzahlungen (13.+14.Gehalt) meist bereits ausgeschöpft sein, womit dann der volle Steuersatz je nach Progressionsstufe anzuwenden ist – seien Sie also nicht zu sehr enttäuscht, wenn von der üppig aussehenden Brutto-Belohnung nur mehr die Hälfte als Netto-Belohnung überbleibt...!

HR Dr. Kurt Schneider

(Ersatzmitglied im ZA, Betriebsrat an der Universität Wien)

Bericht Gripeschutzimpfung 2012

Die Subvention für die Gripeschutzimpfung in der Höhe von € 5.800,- wurde dem ZA im März 2012 bereitgestellt. Ein Dankeschön an das BMWF.

Gemeinsam mit dem ZA der UniversitätslehrerInnen wurden im Juli Apothekenangebote eingeholt. Nachdem der Preis feststand, konnte die Aufteilung des Impfstoffes geplant werden.

Danach wurden alle Dienststellenausschüsse an den nachgeordneten Dienststellen sowie Betriebsratsgremien an den Universitäten, in Einzelfällen auch Sekretariate und BetriebsärztInnen über die Stückzahl informiert und die Lieferadressen abgeglichen. Die Lieferadressen sind in diesem Fall sehr wesentlich, denn die Kühlkette des Impfstoffes darf nicht unterbrochen werden.

Im Juli erfolgte die Bestellung des Impfstoffes. Bei einer Lieferung von unter 50 Stück fällt eine Zustellgebühr an. Um diese zu vermeiden, wurde an einige Universitäten der Impfstoff gemeinsam mit dem der UniversitätslehrerInnen zugestellt. Aus demselben Grund wurde in Wien von Vertretern einzelner Dienststellen der Impfstoff persönlich abgeholt.

Ebenfalls im September wurden die KollegInnen an den kleineren Dienststellen per Mail über Anmeldung bzw Impftermine an den Universitäten, an denen sie an der Impfung teilnehmen konnten, informiert.

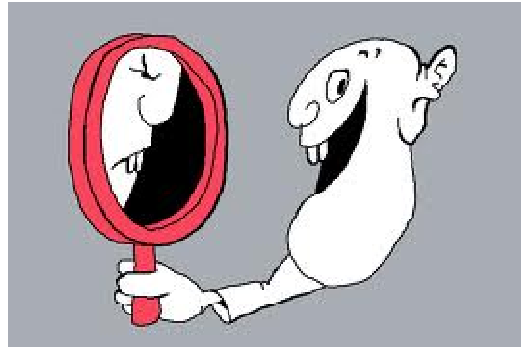
Am 3. Oktober 2012 erfolgte die Auslieferung des Impfstoffes – 2 Tage vorher erging seitens des ZA ein Erinnerungsmail.

Die Gripeschutzimpfung soll ein Beitrag zur Gesundheitserhaltung sein.

SOZIALE BELANGE

Selbstbild versus Fremdbild

Das Selbstbild



Wer bin ich? Diese Frage stellt sich wohl jede/r einmal und wahrscheinlich auch immer öfter. Vor allem in Zeiten von Veränderungen oder Krisen. Um das herauszufinden, müssen wir uns vorerst einmal selbst kennen und wahrnehmen. Aber das ist gar nicht so einfach. Wir haben alle ein ganz bestimmtes Bild von uns – das Selbstbild.

Selbstbild bezeichnet die subjektive Vorstellung, die ein Mensch von sich selbst hat. Oftmals ist das Selbstbild ein Wunschbild – wie man gerne sein möchte.

Das Selbstbild setzt sich aus verschiedenen Dimensionen zusammen:

- o Kognitiven Elementen: Vorstellung von den eigenen Eigenschaften und dem eigenen Wissen und Können;
- o Emotionalen Elementen: Selbstliebe und Motivation;
- o Wertenden Elementen: Selbsteinschätzung und Einstellung zur eigenen Persönlichkeit.

Oftmals betrachten allein Sie sich selbst und Ihre eigene Wahrnehmung weist Lücken auf. Das Bild, das wir anderen von uns vermitteln wollen und das Bild, das wir ihnen tatsächlich vermitteln, weichen oft erheblich voneinander ab. Missverständnisse und Enttäuschungen können die Folge sein. Wir sollten sehr genau darauf achten, ob wir die wirkliche Botschaft in den Rückmeldungen der anderen Leute hören oder ob wir in die Reaktionen der anderen Leute unser Selbstbild hineininterpretieren. Machen wir Letzteres, was sehr häufig vorkommt, so verstärken wir unser Selbstbild. Das kann verheerende Folgen haben, denn das Selbstbild ist nie ganz richtig.

Betrachten wir unser Selbstbild genauer, so stellen wir fest, dass die Art der Betrachtungsweise (des eigenen Ichs) schon zum Selbstbild gehört. Daher ist die Selbstbeobachtung unerlässlich und somit taucht man aus dem Unbewussten ins Bewusste ein. Die Folgen sind durchaus positiv – Ihr Selbstbewusstsein wird geweckt.

Leider halten wir oftmals zu stark am Selbstbild fest, sodass wir nicht bemerken, dass das Selbstbild nur ein Teil unseres Ichs ist – daher ist die Beachtung des Fremdbildes ebenso wichtig.

Das Fremdbild

Vielleicht sehen Sie andere ganz anders als Sie sich selbst. Wie sehen Sie andere? Das Gegenstück zum Selbstbild ist das Fremdbild – so wie mich außenstehende Dritte wahrnehmen.

In den ersten 5 Sekunden haben Sie sich Ihr Urteil über andere gebildet, weil das Gehirn stets klassifiziert. Es sind dies nur subjektive Urteile, niemals Objektivität und schon gar nicht Gerechtigkeit. Auch wenn man sich offiziell weigert zu urteilen – unterbewusst haben Sie es längst getan. Selten werden die ersten Eindrücke korrigiert, maximal modifiziert.

Da auch das Fremdbild nie richtig ist, entsteht natürlich zwangsläufig eine enorme Irritation. Das Fremdbild ist mit Vorsicht zu genießen, denn wie schon erwähnt, bildet sich dieses durch die subjektive Sichtweise des Anderen. Trotzdem ist es wichtig, die Fremdbilder zu beachten, denn sie signalisieren eben das „fremde“ Bild und stehen dem Selbstbild gegenüber. Aber woher kommt der Unterschied? Gehen Sie dieser Frage nach, so kommt auf jeden Fall ein persönlicher Prozess in Gang. So ist die Beachtung des Selbstbilds wie auch des Fremdbilds unbedingt notwendig.

Wie beeinflusst das Selbstbild und das Fremdbild Ihr Verhalten?

Sowohl das Selbstbild als auch das Fremdbild setzt uns unter Druck. Wir sind hier zweierlei Arten von Druck ausgesetzt – dem Druck von innen und dem Druck von außen! Hinzu kommt noch Ihr innerer Antrieb, den Sie im wahrsten Sinne des Wortes vor sich selber hertreiben und diesen Druck noch erhöhen. Es können dies die unterschiedlichsten Glaubenssätze bzw „Antreiber“ sein, die sich ein Mensch zurechtgelegt hat:
Sei perfekt! Sei stark! Streng dich an! Mach's allen recht! Beeil dich!

Wie können wir diesen Druck nun abbauen?

Für den Anfang ist es schon sehr hilfreich, ein wenig in sich hineinzuhören und nachzuspüren, welche der oben genannten „Antreiber“ bei Ihnen besonders stark ausgeprägt sind. Und dann müssen Sie sich anschauen, welche „Erlauber“ es braucht, um diesen Antreibern entgegen zu wirken.

(Beispiel: Sei perfekt – hab Mut zu Fehlern, denn aus ihnen lernst du am meisten).

Lernen wir einander besser kennen! Nehmen Sie sich die Zeit und machen Sie sich dieses Geschenk an sich selbst!

Sandra Strohmaier

DIENSTSTELLENBESUCHE in Innsbruck

Am 21. und 22. Februar 2013 besuchte die Vorsitzende des ZA, Sandra Strohmaier, gemeinsam mit der Vorsitzenden der BV 16, Gabriele Waidringer, KollegInnen in Innsbruck. Sowohl bei der Sprechstunde an der Universität Innsbruck als auch beim gemütlichen Stammtisch am Abend machten viele KollegInnen Gebrauch davon, sich über Dienstliches, aber auch Privates auszutauschen. Der darauffolgende Tag war einer Dienststelle gewidmet, bei der es seit längerer Zeit Gesprächsbedarf gab. In persönlichen Einzelgesprächen konnten die Anliegen erörtert werden – an den Lösungen wird noch gearbeitet, dennoch zeichnen sich bereits erste Erfolge ab. Aber gut Ding braucht eben Weile. Hier gilt der besondere Dank den KollegInnen an dieser Dienststelle für Ihre Offenheit und Ihr Vertrauen gegenüber Frau Strohmaier und Frau Waidringer.

TERMINAVISO

für Salzburg

Vom 17.-19. September 2013 findet das alljährliche ZA-Seminar statt. Das Seminar dient als Weiterbildung für alle ZA-Mitglieder sowie Uni-Betriebsratsvorsitzenden aus ganz Österreich. Heuer führt uns unser Seminar nach Salzburg in den Landgasthof Gut Kirchbichl in 5300 Hallwang, Dorfstraße 41, Tel. 0662/665900, www.landgasthof-kirchbichl.at. Aus Tradition verbringen wir den ersten Abend des Seminars im Hotel, um in angenehmer Atmosphäre Gespräche führen und uns austauschen zu können. Zu diesem Abend möchte ich Sie, insbesondere die KollegInnen aus Salzburg und Umgebung, einladen. Ab 19:30 Uhr haben Sie die Gelegenheit, mit allen ZA-Mitgliedern sowie BetriebsrätInnen aus ganz Österreich zu plaudern und sich kennenzulernen. Sollten Sie keine Gelegenheit oder Zeit haben, vorbei zu kommen und dennoch ein dringendes Anliegen haben, so kann die Vorsitzende des ZA, Sandra Strohmaier, während dieser 3 Tage an Ihrer Dienststelle vorbeischauen; um einen persönlichen Termin zu vereinbaren, kontaktieren Sie die Vorsitzende oder das ZA-Büro per Mail oder per Telefon: za.bed@bmwf.gv.at ☎ 01-53120/3242.