


Zentralausschuss^{beim}

 **Bundesministerium**
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

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)

Ausgabe 1/2023

NEWSLETTER

In dieser Ausgabe

- 1 Einleitung
- 2 Bericht der Vorsitzenden
- 6 Dienstrechtliches
- 9 Aus der GÖD
- 11 Soziale Belange



Foto: GÖD

Sandra Strohmaier, MBA MSc

Vorsitzende des ZA beim BMBWF 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, Strozsigasse 2/3. Stock
Tel: +43 1 53120 3240, Handy: +43 664 9699669
sandra.strohmaier@bmbwf.gv.at ♦ www.zabed.at

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein bunter Mix an Themen erwartet Sie beim Lesen des ersten Newsletters in diesem Jahr.

Erfreuliches, aber auch weniger Erfreuliches!

Ich hoffe sehr, dass Sie die schwierige Zeit der Pandemie gut überstanden haben. Ich bedanke mich, dass wir während dieser Zeit immer im Kontakt waren, zwar anders, aber es hat trotzdem ein regelmäßiger Austausch stattgefunden und diverse Anliegen wurden – zwar oftmals unpersönlich über ZOOM oder SKYPE oder nur am TELEFON - gelöst.

Fakt ist und bleibt, dass Nichts über das persönliche Gespräch geht ☺

Daher freue ich mich umso mehr, dass wir einander wieder begegnen können; dazu gibt es demnächst mehrere Möglichkeiten – Details siehe in diesem Newsletter. Sehr gerne komme ich auch an Ihre Dienststelle, wenn Sie das persönliche (Beratungs-)Gespräch wünschen oder Sie besuchen mich zu einem vertraulichen Gespräch im ZA-Büro in der Strozsigasse!

Ihre
Sandra Strohmaier

Bericht der Vorsitzenden

Mit 1. Februar 2023 wurde Herr Generalsekretär **Mag. Martin Netzer** mit der Funktion der **Leitung der Präsidialsektion** (Präsidialangelegenheiten; Digitalisierung; Kommunikation) betraut. Dazu möchte ich ihm nochmals – auch auf diesem Wege – gratulieren. Mag. Martin Netzer war und ist für den Vertretungsbereich des Zentralausschusses eine wichtige Ansprechperson, da alle Personalangelegenheiten in seine Sektion fallen. Seit vielen Jahren hat Herr Mag. Netzer ein offenes Ohr für die vielfältigen Anliegen des ZA und nimmt sich Zeit, egal ob bei offiziellen Anlässen oder auch bei einem kurzfristigen Gespräch zwischendurch. So können viele Anliegen direkt oftmals unbürokratisch besprochen und auch erledigt werden. Dafür gilt ihm mein persönlicher Dank – ich freue mich auf viele noch folgende konstruktive Gespräche und eine weitere gute Zusammenarbeit.



Generalsekretär und Leiter der Präsidialsektion Mag. Martin Netzer
Foto: Strohmaier

Verein „Sozialwerk für die Bediensteten der nachgeordneten Dienststellen des BMBWF“

Erstmals nach der Pandemie konnten wir die Essensgutscheine persönlich an die Wiener Dienststellen bringen; es war fast ein bisschen ungewohnt viele Kolleg*innen wieder zu sehen, aber die Freude – endlich wieder ein bisschen Normalität leben zu dürfen – hat überwogen. Ende Juni sind mein Stellvertreter Erwin Vones und ich wieder am Weg an alle Dienststellen in Wien, um die Essensgutscheine persönlich auszugeben. Nach langen Gesprächen, viel Organisatorischem und dank der Unterstützung durch das BMBWF konnten wir heuer dem langjährigen Wunsch vieler Bediensteten nachkommen und die „Papiergutscheine“ auf eine „Plastik-Wertkarte“ umstellen.

Bei dieser Gelegenheit darf ich wieder erwähnen, dass der ZA über den „Verein Sozialwerk“ die Essensgutscheine nur an den nachgeordneten Dienststellen des BMBWF ausgibt. Die Zentralstelle – das BMBWF – wird durch die Dienststellenausschüsse (Sozialwerk vor Ort) betreut und die Universitäten – ganz unterschiedlich – über verschiedene Sozialleistungen durch Ihre Betriebsratsgremien.

BM Polaschek bestellt Generaldirektion für Österreichs neue Forschungseinrichtung „GeoSphere Austria“

In vielen Aussendungen des ZA habe ich Sie über die zusammengelegten Dienststellen Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik (ZAMG) und die Geologische Bundesanstalt (GBA) informiert. Seit nunmehr 1.1.2023 bündeln diese beiden Anstalten ihre Kompetenzen in der neu gegründeten GeoSphere Austria, die nunmehr rund 500 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Die neue Einrichtung wird von einer kaufmännischen und einem wissenschaftlichen Generaldirektor geleitet, die jeweils vom BM für Bildung, Wissenschaft & Forschung für 5 Jahre bestellt werden. In der Pressekonferenz am 27. März 2023 hat HBM Prof. Dr. Polaschek gemeinsam mit der Kuratoriumsvorsitzenden Prof. Dr. Eva-Maria Kern die kaufmännische Generaldirektorin **Ing. Mag. Sylvia Bauer-Beck** und den kaufmännischen Generaldirektor **Dr. Andreas Schaffhauser** vorgestellt.



Foto: Strohmaier

HBM Polaschek betonte, dass die Entscheidung nach einem mehrstufigen, transparenten Auswahlverfahren getroffen wurde, was von meiner Seite nur bestärkt werden kann. Der Zentralausschuss war von Anfang an in diesem Prozess bestens einbezogen, durfte dem Auswahlverfahren (auch ohne offizielle Zuständigkeit) angehören und wurde auch zur Pressekonferenz eingeladen. Dafür gilt HBM Prof. Dr. Polaschek und der verantwortlichen Sektionsleiterin Mag. Weitgruber und dem Leiter der Stabstelle Mag. Duscher mein persönlicher Dank. Ich wünsche dem neuen Leitungsteam einen guten Start und viel Erfolg bei allen geplanten Vorhaben betreffend die neue GeoSphere Austria.



Foto: Strohmaier

(Quelle: Auszüge aus der Medieninfo/Pressesprecher des BMBWF Andreas Jilly)

Urlaubsanspruch im Jahr der Ruhestandsversetzungen von Beamt:innen Selbe Universität – selbe Problematik wie 2022 (als einzige von 22 Universitäten)



Im Newsletter 1/2022 ([Microsoft Word - Newsletter 1 2022 \(zabed.at\)](https://www.zabed.at/newsletter-1-2022)) habe ich Sie ausführlich zu dieser Problematik informiert; einige Kolleg*innen waren davon betroffen. Eine der Kolleg*innen hat sich an die GÖD gewandt und es wurde ein Rechtsschutzverfahren eingeleitet, um die Angelegenheit vor dem Bundesverwaltungsgericht klären zu lassen. Daraufhin hat besagte Universität allen damals betroffenen Kolleg*innen ihren Urlaubsanspruch, welcher ihnen gesetzestgemäß zusteht, gewährt und die Aliquotierung zurückgenommen. Über dieses Ergebnis habe ich sie sodann im Newsletter 2/2022¹ informiert. Doch der Dank kam zu früh, denn auch heuer setzt sich der Trend fort und so wurde ich erneut von zahlreichen Kolleg*innen kontaktiert, dass ihnen der Urlaubsanspruch im Jahr der Ruhestandsversetzung aliquotiert wird. Einerseits gibt es eine neue Leitung an jener Universität, andererseits lese ich „neue Namen“, die mir in meiner fast 20ig-jährigen ZA-Tätigkeit nicht bekannt waren.

Ich bin ein positiv denkender Mensch und hoffe doch, dass es sich hier nur um eine Unwissenheit neuer Mitarbeiter*innen handeln kann, denn wurden 2022 die Aliquotierungen der Urlaubsansprüche zurückgenommen und flammt 2023 dasselbe Thema wieder auf, könnte man zusätzlich auch von einer Ungleichbehandlung ausgehen. Daher habe ich um einen persönlichen Termin mit der Leitung der Personalabteilung für den 31.5.2023 vereinbart.

Ich halte Sie am Laufenden, denn wie wir wissen, könnte das Thema noch für Einige an dieser Universität relevant werden!

¹ Im Newsletter 1/2022 habe ich Sie sehr ausführlich über die Problematik der Aliquotierung von Urlaubsansprüchen im Jahr der Ruhestandsversetzungen von Beamt*innen, samt Rechtsansicht der GÖD, informiert, denn eine Einzige unserer 21 Universitäten wollte diese Rechtslage nicht anerkennen.

Betroffene Kolleg*innen haben, nach zahlreichen Einigungsversuchen mit dem Amt der Universität, den weiteren notwendigen Schritt getan und das Bundesverwaltungsgericht „angerufen“ und einen entsprechenden Antrag eingebracht.

Umso größer war sodann die Freude bei den betroffenen Kolleg*innen und bei uns im ZA, als besagte Universität doch noch „eingelenkt“ und sich der Rechtsmeinung der GÖD angeschlossen hat und allen Betroffenen den ihnen zustehenden Urlaubsanspruch gutgeschrieben hat ☺

Für diese Richtigstellung gebührt den Verantwortlichen ein Dankeschön!

AVISO Stammtisch

Es ist soweit und wir starten wieder mit unseren Stammtischen.

Der erste Stammtisch nach der Pandemie wird am
[18. September 2023 in Graz, ca 15 Uhr](#) stattfinden.

Genauen Ort und die genaue Zeit erfahren Sie in einer gesonderten Aussendung 😊

Wir bleiben unserem Konzept treu und so werden meine Kollegin [Gabriele Waidringer](#) (VS der für uns zuständigen Bundesvertretung 16 in der GÖD) und ich alle zukünftigen Stammtische in ganz Österreich wieder gemeinsam planen und abhalten. Die Einladung erhalten allerdings nur jene Kolleg*innen, die dem Betreuungsbereich des ZA angehören, jedoch sind alle anderen Arbeitnehmer*innen ebenso herzlich willkommen.

Sie wissen, dass ich ein Miteinander, den Austausch und die Kommunikation sehr schätze! Ich lade Sie daher wirklich herzlich ein bei dem einen oder anderen Stammtisch dabei zu sein 😊



Stammtisch 2019 in Graz

Fotos: Strohmaier

Bitte besuchen Sie regelmäßig unsere ZA-Homepage:

www.zabed.at

Dort finden Sie wie gewohnt alle aktuellen Informationen, auch zum Nachlesen, falls Sie Aussendungen des ZA gelöscht haben und diese für Sie heute doch wieder interessant geworden sind.

Denn Veränderungen finden auf allen Ebenen statt 😊

Dienstrechtliches

• Personal des Bundes 2022

Das BMKÖS hat mitgeteilt, dass ab sofort die Broschüre „Das Personal des Bundes 2022“ auf der Homepage unter: <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/index.html> abrufbar ist.

Wichtig erscheint der stv Vors der GÖD, Monika Gabriel, dabei folgende Mitteilung:

- Der Frauenanteil steigt weiter und liegt nun bei 42,6 Prozent.
- Das Durchschnittsalter ist seit dem Vorjahr um 0,3 Jahre auf 45,3 Jahre gesunken.
- Der Anteil der Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen ist auf 37,1 % gestiegen. Zum Vergleich: 2006 lag dieser Wert bei 27,7%.
- Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte traten 2022 mit durchschnittlich 62,0 Jahren in den Ruhestand. Das ist um 0,1 Jahre später als im Vorjahr.
- Im Dezember 2022 stehen rund 4.042 Lehrlinge in einem Ausbildungsverhältnis zum Bund bzw. ausgegliederten Einrichtungen.

(Quelle: Infoservice Sektion III im BMKÖS)

• Neues Erscheinungsbild für den Öffentlichen Dienst

Nach über einem Jahr Projektdauer fand vor Kurzem der erfolgreiche Relaunch der Website [oeffentlicherdienst.gv.at](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at) statt. Neben einem zeitgemäßen Design gemäß der Corporate-Identity des Bundes wurden für die neu gestaltete Seite sämtliche Inhalte überarbeitet und auch die Gliederung neu strukturiert

(Quelle: Infoservice Sektion III im BMKÖS)

• Aktuelle Kurse an der Verwaltungsakademie des Bundes



Die Verwaltungsakademie des Bundes bietet aktuell sowohl Präsenz-Workshops als auch Online-Trainings und E-Learnings an. Das gesamte Bildungsprogramm finden Sie online unter [vab.gv.at](https://www.vab.gv.at).

(Quelle: Infoservice Sektion III im BMKÖS)

Die Pflegefreistellung²

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf **Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** - wenn sie oder er nach Antritt des Arbeitsverhältnisses infolge einer

- **Krankenpflegefreistellung** oder
- **Betreuungsfreistellung** oder
- **Begleitungsfreistellung**

an ihrer Arbeitsleistung verhindert ist.

Krankenpflegefreistellung

Anspruch auf Pflegefreistellung besteht, um

- einen im **gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen** oder
- ein **nicht im selben Haushalt lebendes leibliches Kind**

zu pflegen.

Nahe Angehörige sind Ehegatt/innen (Lebensgefährt/innen), eingetragene Partner*innen und Verwandte in gerader Linie (vor allem also Kinder, Enkelkinder, Eltern und Großeltern) sowie Wahl-, Pflege- und Stiefkinder. Weiters leibliche Kinder des anderen Ehepartners, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten. Der Begriff der Lebensgemeinschaft setzt ein Verhältnis voraus, das auch in wirtschaftlicher Hinsicht einer Ehe ähnlich eingerichtet ist.

Betreuungsfreistellung

Anspruch auf Betreuungsfreistellung besteht

- wegen der **notwendigen Betreuung seines (Stief-)kindes** oder
- wegen der **Betreuung des im gemeinsamen Haushalt lebenden, leiblichen Kindes des anderen Ehepartners, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten**

infolge eines **Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut**, durch Tod, schwere Erkrankung, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt oder Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder eine andere Art behördlicher Anhaltung an der Arbeitsleistung verhindert ist.



² Quelle: ÖGB FCG Steiermark Mai 2023

Begleitungsfreistellung

Anspruch auf Begleitungsfreistellung besteht

- wegen der **notwendigen Begleitung seines (Wahl- oder Pflege)kindes** oder
- wegen der **Begleitung des im gemeinsamen Haushalt lebenden Stiefkindes bzw. des leiblichen Kindes des egetragenen Partners oder Lebensgefährten**

bei einem **stationären Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt**, sofern das **Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet** hat.

Pflegebedürftigkeit liegt vor, wenn **der erkrankte Angehörige aufgrund der Art und der Schwere der Erkrankung bzw. seines Alters nicht alleine gelassen werden** kann. Es wird regelmäßig von der Beurteilung des behandelnden Arztes abhängen, wie lange durch eine bestimmte Erkrankung Pflegebedürftigkeit begründet wird.

Notwendige Verhinderung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers - Die Pflege muss **tatsächlich und notwendigerweise von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer selbst erbracht werden**. Daher besteht kein Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn eine anderweitige Versorgung möglich ist.

Ausmaß der Freistellung - Grundsätzlich besteht **Anspruch auf Pflegefreistellung und damit auf Fortzahlung des Entgeltes für die Dauer einer Wochenarbeitszeit pro Arbeitsjahr**.

Betreuung eines erkrankten Kindes unter 12 Jahre

Einen Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß **einer weiteren wöchentlichen regelmäßig geleisteten Arbeitszeit (2. Woche)** hat man - soweit es sich um **einen weiteren (neuen) Anlassfall** handelt.

- wegen der **notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes** bzw. des **im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehepartners, Lebensgefährten bzw. eingetragenen Partners**,
- sofern dieses das **12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat**,
- der **Grundanspruch (1. Woche) verbraucht ist** und
- der Arbeitnehmer aus einem anderen Rechtstitel (z. B. Kollektivvertrag, § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz, 1154b Abs. 5 ABGB) keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung hat.

Urlaub ohne vorherige Vereinbarung

Nach **Ausschöpfung aller Entgeltfortzahlungsansprüche** aus dem Titel der Pflegefreistellung kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren **Urlaub auch ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber antreten**, wobei dies auf den Jahresurlaub angerechnet wird. Besteht kein ausreichendes Urlaubsguthaben, kann zwar dennoch Urlaub genommen werden – aber in diesem Fall unbezahlt.

Aus der GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst)



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 Wien

20. März 2023

GÖD-Info: Gewerkschaftsbeitrag steuerlich absetzen

Gewerkschaftsbeiträge, die bereits bei der laufenden Lohnverrechnung berücksichtigt worden sind (ersichtlich auf dem Bezugszettel unter „Abzüge“), müssen auf dem Antrag zur Arbeitnehmerveranlagung (bzw. der Einkommensteuererklärung) nicht noch einmal angegeben werden.

Unter der Kennzahl 717 sind **„Gewerkschaftsbeiträge und sonstige Beiträge zu Berufsverbänden und Interessensvertretungen** – tatsächlich zustehender Jahresbetrag – ausgenommen Betriebsratsumlage“ einzutragen.

Das bedeutet:

- Wenn außer dem bereits bei der Lohnverrechnung berücksichtigten Gewerkschaftsbeitrag **keine sonstigen Beiträge** geltend gemacht werden, besteht **keinerlei Handlungsbedarf**.
- Wenn neben dem Gewerkschaftsbeitrag jedoch **„sonstige Beiträge zu Berufsverbänden und Interessenvertretungen“** steuerlich geltend gemacht werden, muss bei der Kennzahl 717 der **Gesamtbetrag aller derartigen Beiträge (also inkl. dem bereits bei der Lohnverrechnung berücksichtigten jährlichen Gewerkschaftsbeitrag)** angegeben werden. Geschieht das nicht, werden die bereits berücksichtigten Gewerkschaftsbeiträge wieder zum Einkommen addiert und nachversteuert.

Mit kollegialen Grüßen

Daniela Eysn, MA, e.h.
Vorsitzender-Stellvertreterin
Bereichsleiterin Besoldung

Mag. Dr. Eckehard Quin, e.h.
Vorsitzender-Stellvertreter
Bereichsleiter Dienstrecht

T +43 1 534 54 0
F +43 1 534 54 207

E goed@goed.at
W www.goed.at

ZVR-Nr. 576439352
www.oegb.at/Datenschutz

Soziale Belange

Veränderung laut wiktionary „**der Wechsel von einem (alten) Zustand in einen anderen (neuen)**! Sicher eine, von vielen Definitionen. Aber was bedeuten Veränderungen für uns – im Allgemeinen und (hier) in unserem beruflichen Kontext.

Im Laufe unseres Lebens durchlaufen wir unzählige Veränderungen – manche bewusst und manche aber ganz unbewusst. Veränderungen lassen sich nicht aufhalten oder verhindern. Ohne Veränderungen würden wir immer nur auf der Stelle treten – Entwicklung und Wachstum wären unmöglich. Wir leben in einer Zeit der großen Veränderungen.

Ich selbst bin seit mehr als 40ig Jahren im Öffentlichen Dienst im Bereich des BMBWF/Universitäten tätig. Wenn ich heute zu einem Bewerbungsverfahren gehe, dann hat das nichts mehr mit jenen vor 20ig Jahren, vor 10 Jahren, aber auch nicht vor 4 Jahren zu tun. Nicht nur dass sich die Anforderungen um ein Vielfaches verändert haben, so haben sich auch das optische Bild einer Bewerbung, die Form, die Inhalte und vor allem die Bewerber*innen selbst massiv verändert. War man früher eher defensiv und angepasst, denn man wollte ja unbedingt den Job haben, so sind die Bewerber*innen heute oftmals sehr selbstbewusst und fordernd. Ich möchte nicht (be)werten welcher Zustand besser war/ist. Fakt ist aber, dass wir momentan eine – für mich fast zu schnelle – Wende im Arbeitsleben erfahren.

Viele von uns werden unvorbereitet von Veränderungen getroffen, was Angst auslösen kann, denn eine Zeit der Ungewissheit, vor Neuem, vor Fremdem kommt auf uns zu. Wer schon einmal eine negative Veränderung erlebt hat, möchte Ähnliches nicht noch einmal erleben.

Eine Veränderung kann natürlich auch positiv wirken, vor allem, wenn sie freiwillig eingegangen wird, wenn Betroffene zB mit in den Changeprozess einbezogen werden. Das können zB Veränderungen im Team sein – denken Sie an die 60iger Generationen, von denen demnächst sehr Viele ihren wohlverdienten Ruhestand antreten. Aber die Arbeit muss erledigt und weitergeführt werden; der Arbeitsalltag geht weiter. Wie soll das gehen, fragen wir uns oft? Wie soll das langjährige Wissen weitergegeben werden? Wie gehen wir mit neuen Sichtweisen oftmals junger Kolleg*innen um? Wieviel an Neuem lassen wir in unseren doch so bewährten Arbeitsalltag, in unsere Arbeitsabläufe einfließen?

Mit einbezogen zu werden bedeutet nicht, dass es keine Angst vor Veränderung gibt, aber man kann seine Ungewissheit dadurch minimieren und gemeinsam an einem Veränderungsprozess arbeiten.

Bleibt die Frage: Was kann ich selbst dazu beitragen, um mit der eigenen Angst vor Veränderungen umzugehen? Diese zu überwinden bedeutet viel Kommunikation, Austausch, ein Miteinander, großes Durchhaltevermögen und Disziplin und ein großes Stück Arbeit an mir selbst.

Veränderungen tragen aber auch grundsätzlich die Chance zu einer Verbesserung der bestehenden Situation in sich.

Nicht alles, was ich den vielen Jahrzehnten in meinem Berufsleben erlebt habe, war gut und praktisch. Man denke zB an die Technik, die Telefonie, die Mails, etc. Auch hier möchte ich nicht (be)werten was besser oder schlechter war. Fakt ist, dass Vieles praktischer geworden ist und heute zur Normalität im Arbeitsalltag zählt. Wir haben uns einfach daran gewöhnt; das bedeutet aber nicht, dass wir es nicht (ver)ändern können!!!

Manchmal ist es mit kleinen Veränderungen nicht getan, sondern es müssen größere, umfassende Veränderungen angestrebt werden. So müssen im Öffentlichen Dienst in den nächsten Jahren massive Veränderungsprozesse durchgeführt werden, die lange dauern können und unendlich viele Ressourcen binden. Dabei unterliegen alle Veränderungsprozesse festen Gesetzmäßigkeiten; ich bin sicher, dass unsere Führungskräfte diesen Zyklus erfolgreich durchlaufen und so sämtliche Changeprozesse erfolgreich an allen Dienststellen implementiert werden können.

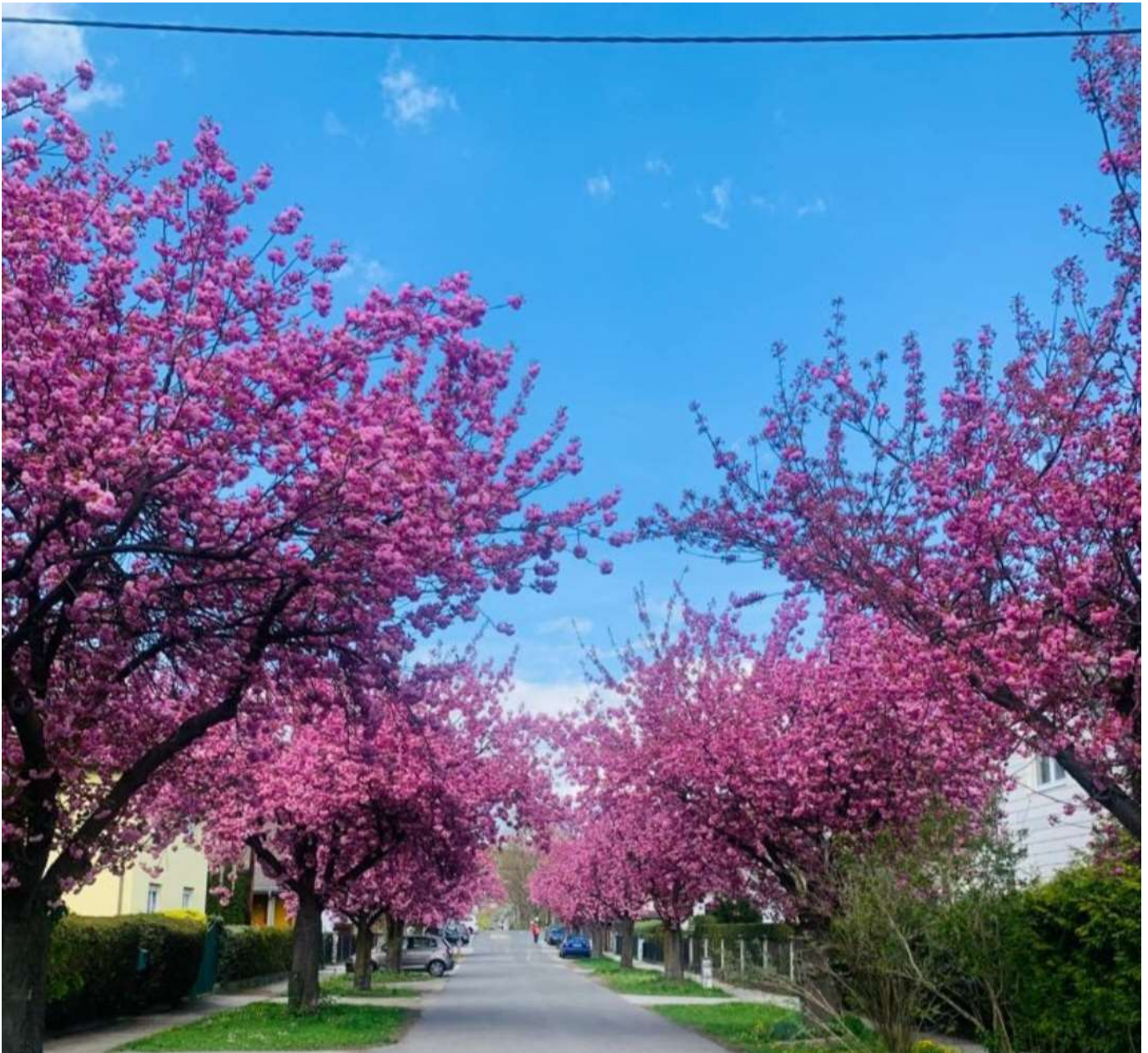
Gute, mit hoher sozialer Kompetenz ausgestattete Führungskräfte beziehen ihre Mitarbeiter*innen in den Changeprozess ein und gestalten diesen, bis hin zur Umsetzung, mit allen ihren Teammitgliedern gemeinsam. Eine gemeinsam erarbeitete Lösung verspricht einen lang anhaltenden Erfolg 😊

Was bleibt, ist die Veränderung; was sich verändert bleibt.

(Michael Richter)³

Ihre Sandra Strohmaier

³ Dr phil, deutscher Zeithistoriker und Aphoristiker; Quelle: Richter, Wortbruch Aphorismen, verbum Verlag 1993



Fotos: Strohmaier

Der **Frühling** ist endlich da – die Natur verwandelt sich in ein buntes Farbenmeer! Wir werden wieder von Sonnenlicht und Vogelgezwitscher geweckt und der Start in den Arbeitsalltag, selbst wenn er oftmals stressig und manchmal unangenehm ist, gelingt gleich viel besser.

Gönnen Sie sich viele Lichtmomente und tanken Sie
Ihre Energiereserven auf ☺