

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 1/2020

NEWSLETTER

In dieser Ausgabe

- 1 Einleitung
- 2 Bericht der Vorsitzenden
- 4 Der neue VS des DA BMBWF-WF
Mag. Dominik Reisner
- 6 Dienstrechtliches: 3. Dienstrechts-Novelle 2019 –
Neuerungen im Urlaubsrecht
- 11 Der Öffentliche Dienst in den Augen der
Bevölkerung
Zahlen betreffend das Personal des Bundes
Verwaltungsakademie des Bundes – Bildungs-
programm
- 12 Glückwunsch - CAF-Gütesiegel
Mobbing-Prävention im BMBWF
- 13 Nicht-Befolgung von Weisungen – Recht oder
Pflicht?
- 16 Soziale Belange: Krise = Chance: Kann eine Krise
zu einer persönlichen Chance werden?



Foto: Fotostudio Citronenrot

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, Strozzigasse 2/3. Stock
 Tel: +43 1 53120 3240, Handy: +43 664 9699669
sandra.strohmaier@bmbwf.gv.at ♦ www.zabed.at

*Liebe Kolleginnen,
 liebe Kollegen,*

Ich freue mich sehr, dass ich Ihnen in
 der neuen ZA-Periode (2019 – 2024) den
 ersten ZA-Newsletter übermitteln darf
 und hoffe sehr, dass Sie alle gut durch
 die **Corona Krise** gekommen sind und
 dies auch weiter tun.

An dieser Stelle möchte ich den Gast-
 kommentatorInnen meinen herzlichen
 Dank aussprechen - ihre Beiträge sind
 ein sehr interessanter und informativer
 Lesestoff.

Für uns alle hoffe ich, dass wir alsbald
 wieder einen einigermaßen gewohnten
 Alltag leben dürfen! Bitte bleiben Sie
 gesund und achten Sie auf sich und Ihre
 Mitmenschen!

Ich bin weiterhin jederzeit per Mail oder
 telefonisch für Sie erreichbar.

Ihre
Sandra Strohmaier

*(Die Verantwortung der Inhalte liegt bei den Gastkommen-
 tatorInnen)*

Bericht der Vorsitzenden

DANKE, dass ich Ihnen in der 3. Periode als Vorsitzende wieder einen Newsletter aufbereiten durfte und Sie für 5 weitere Jahre über Neuerungen und Aktuelles im Dienstrecht, im Arbeitsrecht, über Soziales und über Vieles mehr informieren darf. Seit der Personalvertretungswahl im November 2019 hat es auch innerhalb des ZA-Gremiums Veränderungen gegeben; über die Neuzusammensetzung habe ich Sie noch im Dezember 2019 mittels Rundschreibens informiert. Unser langjähriges ZA-Mitglied und vormals ZA-Vorsitzende **Josefine Puntus** musste aufgrund des Wahlergebnisses leider aus dem ZA-Gremium ausscheiden – ihr gebührt mein aufrichtiger Dank für die langjährige, gute Zusammenarbeit und die vielen einstimmig herbeigeführten Beschlüsse zum Wohle unserer Kolleg*innen.

Bedanken möchte ich mich auch für Ihr Verständnis, dass ich kurz vor der Personalvertretungswahl und auch danach weniger persönliche Termine als gewohnt wahrgenommen habe, ich viele Termine ins neue Jahr verschieben musste, weil ich einfach „müde“ und „ausgepowert“ war. ABER ich habe mich vor Weihnachten und während der Weihnachtsfeiertage so gut erholt, sodass ich alle versprochenen, verschobenen Termine bereits im Jänner wieder nachgeholt habe. Gemeinsam schaffen wir Vieles!

Seit den PV-Wahlen 2019 gibt es auch im Dienststellenausschuss des BMBWF-WF einen neuen Vorsitzenden. Kollege **Dominik Reisner** und ich kennen uns seit vielen Jahren, arbeiten bereits von Beginn an bestens und eng zusammen und tauschen uns regelmäßig aus. Lesen Sie Näheres zu seiner Person und seiner Motivation in seinem Gastkommentar in diesem Newsletter.

Die **Corona Krise** hat uns alle mit voller Wucht und unvorbereitet getroffen. Der Alltag hat sich von einem auf den anderen Tag für uns alle verändert, sowohl privat als auch dienstrechtlich. Wir als Zentralausschuss haben beschlossen, Sie nicht täglich mit Informationen, die Sie ohnedies vom Dienstgeber bekommen oder aus den Medien erfahren, zu überschütten. Wir haben aber alle wesentlichen Dokumente auf unsere Homepage gestellt, worüber wir Sie auch informiert haben. Ich selbst war jederzeit für Sie per Telefon oder per Mail erreichbar, sodass viele Anfragen im kurzen Weg erledigt werden konnten. Ich bedanke mich bei unseren Dienstgebern, sowohl den Entscheidungsträgern des BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung als auch bei allen Verantwortlichen der österreichischen Universitäten, dass sie schnell und oftmals unbürokratisch gehandelt haben, um so die Gesundheit aller Bediensteten zu schützen. Auch bei der Anordnung bzgl. Verbrauch von Urlaubs- und Überstundenguthaben hat es meines Erachtens wenig Probleme gegeben; größtenteils konnten diese in einem Gespräch geklärt werden. Einige wenige Dienststellen, die ohnedies als schwierig bekannt sind, haben den MitarbeiterInnen Probleme bereitet bzw. haben das Gespräch mit der Personalvertretung verweigert. Wichtig ist es, immer im Gespräch zu bleiben und für beide Seiten eine gedeihliche Lösung herbeizuführen!

Fusion und Ausgliederung der ZAMG und der GBA. Bereits in den letzten Newslettern habe ich darüber berichtet, dass die Ausgliederung bzw. Zusammenlegung geplant ist. Seit Dezember 2019 hat es sodann keinerlei Informationen seitens des Dienstgebers gegeben, sodass der ZA gemeinsam mit den beiden DA's aktiv geworden ist. Dabei haben wir in Erfahrung gebracht, dass am 18.2.2020 eine Besprechung mit den Verantwortlichen im Generalsekretariat des Ministeriums mit folgendem Ergebnis stattfand:

das Projekt ist weiterhin politisch gewollt und wird von den verantwortlichen MitarbeiterInnen im Ministerium fortgeführt.

□ derzeit läuft ein Assessment zu den im aktuellen Regierungsprogramm festgelegten mittelbaren und unmittelbaren sachpolitischen Bezügen; ebenso was ein „Klima Kompetenzzentrum“ bedeutet.

□ eine Neukonzeption der Reform (Arbeitsschritte, Zeitplan, Finanzen) wird erfolgen.

□ erst nach Abarbeitung der oben erwähnten Punkte werden die Arbeitsgruppen ihre Tätigkeiten wieder aufnehmen.

Ganz klar ist in der Zwischenzeit natürlich geworden, dass der Termin Anfang 2021 daher weder einen fachlich und organisatorisch fundierten, noch einen mit den Dienststellenleitungen, den Belegschaften und weiteren wichtigen Stakeholdern gemeinsam getragenen Reformprozess ermöglicht. Als neuer Termin wird somit der 1. Jänner 2022 ins Auge gefasst.

Klar ist auch, dass das Projekt in nächster Zeit wieder Fahrt aufnehmen wird.

Herzlich gratulieren möchte ich auch unserer Kollegin von der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, Frau **Mag. Dr. Martina Milletich**, die im Oktober 2019 zur sachverständigen Bediensteten (§ 22 Abs 6 PVG) für die Bundesbediensteten an der ÖAW und dem ÖAI an der ÖAW gewählt wurde. Frau Dr. Milletich und ich stehen bei allfälligen Problematiken in engem Austausch. Danke, dass Sie sich für die Kolleg*innen einsetzen und viel Erfolg bei dieser verantwortungsvollen Aufgabe!

Ende Juni/Anfang Juli erfolgt wie gewohnt die Verteilung bzw in den Bundesländern die Zusage der **Essensgutscheine**. Wie alle KollegInnen der nachgeordneten Dienststellen in Wien wissen, haben mein Team und ich gemeinsam die Essensgutscheine persönlich an Sie an Ihren Dienststellen verteilt. Von der persönlichen Überbringung der Essensgutscheine werden wir heuer auf Grund der Corona-Krise Abstand nehmen, um allfällige Risiken zu vermeiden. Dankenswerter Weise haben wir an jeder unserer nachgeordneten Dienststelle verlässliche Partner*innen, denen wir die Gutscheine über Post samt Namensliste übermitteln werden und Sie somit wie gewohnt die Essensgutscheine erhalten. Wir werden Sie diesbezüglich noch entsprechend per Email informieren.

Aufgrund der Situation sind für heuer auch keine **ZA-Stammtische** in Wien und in den Bundesländern geplant; dennoch wissen Sie, dass ich jederzeit für Sie telefonisch oder per Mail und in ganz dringenden Fällen auch persönlich für Sie erreichbar bin.

Bleiben Sie gesund!

Bitte besuchen Sie regelmäßig unsere ZA-Homepage:

www.zabed.at

Dort finden Sie wie gewohnt aktuelle Informationen, natürlich auch alles rund um die Corona-Krise betreffend unseren Bereich

Neuer DA Vorsitzender des DA BMBWF-WF

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen des BMBWF und der Dienststellen der UG 31!



Mag. Dominik Reisner
Vorsitzender des DA BMBWF-WF

Viele von Ihnen aus dem BMBWF kennen mich persönlich. Manche an den Universitäten haben vielleicht wegen meines Tätigkeitsfelds im BMBWF namentlich von mir gehört, der überwiegenden Zahl der Leser/innen dieses Newsletters bin ich aber wahrscheinlich absolut kein Begriff. Umso dankbarer bin ich daher, dass mich Sandra Strohmaier gefragt hat, ob ich einen Gastbeitrag für den ZA-Newsletter verfassen würde, indem ich mich kurz vorstelle und auf die wichtigsten Aufgaben des Dienststellenausschusses eingehe. Gerne greife ich diese Gelegenheit auf!

Mein Name ist Dominik Reisner und ich leite als Vorsitzender den Dienststellenausschuss, Bereich Wissenschaft und Forschung (DA WF) im BMBWF. Mein Werdegang ist schnell erklärt: nach dem Studium der Rechtswissenschaften habe ich 2008 im damaligen BMWF begonnen. Der Wissenschaft bin ich beruflich stets treu geblieben und betreue aktuell die Entwicklungspläne und Wissensbilanzen der Universitäten sowie die generellen Angelegenheiten der Universität Klagenfurt und den internationalen Strahlenschutz.

Die Personalvertretung beschäftigt mich indirekt schon sehr lange, da ich als Mitarbeiter in der Abteilung meines Vorgängers, Thomas Welschek, begonnen habe und dabei, sozusagen, den Blick von außen auf die vielfältigen Tätigkeiten des DA WF gewinnen konnte. Seit 2014 war ich dann als Mitglied im DA WF vertreten, dessen Vorsitz ich mit Dezember 2019 übernommen habe. In dieser Funktion bin ich in große Fußstapfen getreten, die ich jetzt mit vollem Einsatz ausfüllen möchte.

Im BMBWF sind zwei Dienststellenausschüsse eingerichtet, jener für den Bereich Bildung (UG 30) und jener für den Bereich Wissenschaft und Forschung (UG31). Beide DAs vertreten die Interessen der Bediensteten des jeweiligen Bereichs unabhängig. Gerade deshalb findet auch eine enge Abstimmung vor allem bei jenen Themen statt, die beide Bereiche betreffen. Überhaupt ist Solidarität und Zusammenarbeit innerhalb der Personalvertretung ein nicht zu unterschätzender Faktor um den Interessen der Belegschaft bestmöglich Gehör zu verschaffen. Daher ist

auch eine gut funktionierende Kooperation zwischen DA und ZA wesentlicher Erfolgsfaktor um positive Entwicklungen für die Kolleginnen und Kollegen zu ermöglichen, weshalb mich die sehr fruchtbare Basis der Zusammenarbeit mit unserem ZA besonders freut.

Aufgabe des DA WF ist einerseits die Vertretung der individuellen Anliegen von Bediensteten gegenüber dem Dienstgeber, in unserem Fall dem Bundesminister, dem Generalsekretär, den Sektionsleitungen und den weiteren Führungskräften.

Andererseits vertritt der DA WF die Belegschaft in allgemeinen Angelegenheiten, die alle Bediensteten betreffen, beispielsweise die Geschäfts- und Personaleinteilung, allgemeine Regeln für die Telearbeit, neue Arbeitsmittel- und Methoden und vieles mehr.

Bei Erfüllung dieser Aufgabe ist es wichtig, den regelmäßigen Austausch mit dem Dienstgeber zu pflegen, die Sorgen und Nöte der Belegschaft zu transportieren und auch klar auf problematische Zustände hinzuweisen. Dabei bewegen wir uns permanent in einem Spannungsfeld zwischen Kooperation mit dem Dienstgeber und Auftreten als „Wächter“ der Rechte der Bediensteten.

Als Vorsitzender des DA WF obliegt mir die Vertretung des DA WF nach außen, wodurch ich primärer Ansprechpartner des Dienstgebers bei Angelegenheiten die Belegschaft der UG 31 betreffend bin. Neben dieser Tätigkeit nehme ich meine beruflichen Aufgaben weiter wahr.

Wie in vielen anderen Bereichen dominiert derzeit die COVID-Krise die Tätigkeit des DA WF. Viele Kolleg/innen wenden sich gerade mit Fragen zu Urlaubsverbrauch oder Home Office, auch wegen der möglichen Rückkehr in den Präsenzdienst, an mich. Hier besteht seitens des Dienstgebers die durchaus nachvollziehbare Erwartungshaltung einer Solidarisierung der Belegschaft mit der Bevölkerung draußen, da die aktuelle Gesundheitskrise sich zu einer veritablen Wirtschaftskrise erwächst. Das ist natürlich wichtig und verständlich, gerade weil der öffentliche Dienst Anker der Stabilität und Vorbild sein soll. Nichtsdestotrotz muss die Personalvertretung darauf achten, dass der Dienstgeber dabei mit dem notwendigen Augenmaß vorgeht und dadurch keine generelle Erosion bestehender Gepflogenheiten einhergeht.

Wichtig ist es aber auch auf die Zeit nach der Krise zu schauen und unsere Lehren daraus zu ziehen. Wie immer kann auch aus solchen Situationen Positives abgeleitet werden. Beispielsweise hat sich Telearbeit sehr bewährt und damit verbundene negative Vorurteile wurden ausgeräumt. Daher wird sich der DA WF jedenfalls für eine flexiblere Handhabung des Home Office in der Zukunft einsetzen.

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der Tätigkeit des DA WF liegt auf der Umsetzung eines gelungenen Change Managements betreffend die demografische Entwicklung. In den nächsten Jahren werden große Teile der Belegschaft in den Ruhestand übertreten. Umso wichtiger ist daher dem entstehenden Braindrain rechtzeitig entgegen zu wirken und entsprechende Maßnahmen vom Dienstgeber einzufordern.

Die obige Darstellung zeigt, dass eine gelungene Personalvertretung wichtiger denn je ist. Als weitere Serviceleistung habe ich beispielsweise eine fixe Sprechstunde, jeden Dienstag von 13.30 bis 14.30, eingeführt, wo ich auch ohne vorherige Terminvereinbarung gerne für Beratung und Gespräche zur Verfügung stehe.

Ich für meinen Teil fühle mich geehrt, mich für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im BMBWF einsetzen zu dürfen. Idealerweise haben Sie jetzt ein klareres Verständnis über die Aufgaben des DA WF. Gerne können Sie mich kontaktieren, wenn Fragen offen geblieben sind. Ich freue mich jedenfalls auf den Austausch!

Dienstrechtliches

• 3. Dienstrechts-Novelle 2019 - Neuerungen im Urlaubsrecht¹

mit der 3. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 112/2019, hat der Bundesgesetzgeber einige Neuerungen im Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht geschaffen. Im Interesse einer einheitlichen Vollziehung bietet das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport im Folgenden nähere Ausführungen zu den wichtigsten Änderungen an.

1. Unionsrechtliche Rechtslage
2. Neuerungen im Urlaubsrecht
3. Neuerungen im Zusammenhang mit der Urlaubersatzleistung
4. Pensionsrechtliche Begleitregelungen zum Urlaubsrecht

1. Unionsrechtliche Rechtslage

Unter Bedachtnahme auf die Ausführungen des **Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in den Urteilen zu den Rs. C-619/16 (Kreuziger) und C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft) vom 6. November 2018** sah es der Bundesgesetzgeber als erforderlich an, im Rahmen der **3. Dienstrechts-Novelle 2019** im Urlaubs- und Urlaubsverfallsrecht (bzw. begleitend auch in pensionsrechtlichen Bestimmungen) klarstellende Regelungen zu schaffen. Insbesondere wird auf die **Randziffern 42 sowie 51 bis 54 der Rs. C-619/16** hingewiesen.

Die Klarstellungen dienen einerseits dazu, die unionsrechtlichen Vorgaben im Gesetzeswortlaut näher zu determinieren, indem die Dienstpflichten und Handlungsmodalitäten der oder des Vorgesetzten hinsichtlich der Gewährung und des Verbrauchs von Urlauben klarer zum Ausdruck gebracht werden, und andererseits zur ausdrücklichen Festlegung im Lichte der neuen Judikatur, wann und unter welchen Voraussetzungen bei Ausscheiden aus dem Dienst eine finanzielle Abgeltung in Form einer Urlaubersatzleistung gebührt.

2. Neuerungen im Urlaubsrecht

Bereits in der bisherigen Fassung sah § 45 Abs. 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, (bzw. die Parallelbestimmungen für andere Gruppen von Bediensteten) im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstgebers eine ausdrückliche Dienstpflicht der oder des Vorgesetzten vor, darauf hinzuwirken, dass ihre oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch (tatsächlich) in Anspruch nehmen. § 69 BDG 1979 regelte bisher, dass der Verfall von offenen Urlaubsansprüchen am Ende des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres eintritt bzw. bei faktischer Unmöglichkeit des Verbrauchs aus dienstlichen Gründen, aufgrund einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall bzw. aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG spätestens am Ende des zweitfolgenden Kalenderjahres.

¹ Quelle: BMKÖS - III/A/1 (Allgemeines Dienst- und Besoldungsrecht und Koordination Dienstrecht)

Die Bestimmungen wurden nun dahingehend präzisiert, dass seitens der oder des Vorgesetzten ein explizites **Hinwirken im Sinne eines nachdrücklichen, aktiven Aufforderns vorausgesetzt** wird, zum Einen **auf eine faktisch (organisationsrechtlich) mögliche und tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs** im Falle eines drohenden Urlaubsverfalls durch die oder den Bediensteten und zum Anderen der **Hinweis erfolgen muss, dass ansonsten die Konsequenzen eines Verfalls eintreten, wenn der Urlaub nicht** innerhalb des vorliegenden Bezugszeitraums **verbraucht wird**. Ein Urlaubsverfall kann daher jedenfalls nicht zulasten der oder des Bediensteten eintreten, wenn der Hinweis der oder des Vorgesetzten hinsichtlich der drohenden Konsequenzen ausgeblieben ist. Wenn daher die oder der Vorgesetzte nicht auf den drohenden Verfall jedes noch bestehenden Urlaubskontingents bzw. den Verlust einer allfälligen Urlaubsersatzleistung hingewiesen hat, kann dieser Urlaubsanspruch jedenfalls nicht verfallen.

Der EuGH hat auch **unmissverständlich festgehalten, dass der Verfall nicht vom Vorliegen eines Antrages durch den Bediensteten abhängig gemacht werden darf**. Das bedeutet, dass erst dann, wenn trotz ausreichenden Hinwirkens der oder des Vorgesetzten (siehe unten) auf den Urlaubsverbrauch kein Antrag gestellt wird, ein Verfall eintritt.

Da der kalendermäßige Verbrauch des Erholungsurlaubs weiterhin gemäß § 68 Abs. 1 BDG 1979 (sowie Parallelbestimmungen) unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen und unter Rücksichtnahme auf die persönlichen Verhältnisse der oder des Bediensteten vorzunehmen ist, wird im Einzelfall ein Interessenausgleich erfolgen müssen.

Aus der **Systematik des Urlaubsverfalls** ergibt sich – wie bereits bisher –, dass auch der **neue § 69 Abs. 3 im Zusammenhang mit § 69 Abs. 1 und der darin enthaltenen Frist zum Verbrauch des Erholungsurlaubs** bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres **gelesen werden muss. Für den Fall, dass die oder der Vorgesetzte nicht** rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich **auf die Inanspruchnahme** des Erholungsurlaubs **hingewirkt hat, ergibt sich daher, dass sie oder er im nächstfolgenden Kalenderjahr wiederum auf die Inanspruchnahme** des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs der einzelnen Kalenderjahre **hinwirken muss**. Dies gilt sinngemäß für die in § 69 Abs. 1 zweiter Satz BDG 1979 aufgezählten Fälle.

Es darf außerdem nochmals daran erinnert werden, dass sich aus dem **Erholungszweck des Urlaubs** ergibt, dass dieser **möglichst im Jahr der Entstehung des Anspruchs verbraucht werden soll**. Der **Nichtverbrauch** des Erholungsurlaubs bis zum 31. Dezember des folgenden Kalenderjahres **aus dienstlichen Gründen muss sich daher auf Ausnahmefälle beschränken**.²

Das **Hinwirken der oder des Vorgesetzten** muss **rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich** erfolgen. Im Detail bedeutet dies:

- **Rechtzeitigkeit:** Der Hinweis auf einen drohenden Urlaubsverfall an die oder den Bediensteten muss **vor Beginn eines Zeitraumes** erfolgen, **der noch einen vollständigen Verbrauch des Erholungsurlaubs** vor dem Verfall **faktisch zulässt**. Dienst- und organisati-

² Siehe in Hinblick auf § 69 die Durchführungsbestimmungen zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. 333, GZ 921020/3-II/1/81, des Bundeskanzleramtes, S. 69f.

onsrechtliche Rahmenbedingungen müssen einen Urlaubsverbrauch weitestgehend ermöglichen. Dies wird für jede Bedienstete und jeden Bediensteten **im Einzelfall zu eruieren** sein, je nachdem, wieviel Urlaubskontingent bis zu welchem Zeitraum noch offen ist und dessen Abbau die Personalkapazität der jeweiligen Organisationseinheit zulässt. Möglicherweise muss die Rechtzeitigkeit vor allem in Hinblick auf etwaige vorhersehbare Konstellationen, die ein Ausscheiden aus dem Dienst bedeuten – sei es bei befristeten Dienstverhältnissen oder bei Übertritt in den Ruhestand/die Pension – neu bemessen werden.

- **Unmissverständlichkeit:** Die **Aufforderung zum Verbrauch** und der **Hinweis** der oder des Vorgesetzten **hinsichtlich der rechtlichen Konsequenzen eines Nichtverbrauchs** müssen **so klar und transparent** dargestellt sein, dass der oder dem Bediensteten ermöglicht wird, sich einen **Überblick über offene Urlaubskontingente zu verschaffen** und sich darüber **zu informieren, bis zu welchem Zeitraum sie oder er diese aufbrauchen könnte**. Zusätzlich muss der Hinweis klar und für einen Laien verständlich formuliert sein. Schließlich **muss der oder dem Bediensteten deutlich klargemacht werden, dass bei Nichtkonsumation ein Verfall eintritt**.
- **Nachweislichkeit:** Die Vorgehensweise, wie im konkreten Fall auf die Inanspruchnahme des Urlaubs vor einem drohenden Verfall hingewiesen wird, kann in unterschiedlicher Weise erfolgen. **Erforderlich ist jedenfalls eine Dokumentation, dass der Hinwirkungspflicht nachgekommen wurde, um der Beweislast, die die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten trifft, hinreichend Genüge zu tun**. Es steht den Dienstbehörden und Personalstellen jedoch frei, eine verwaltungsökonomische Handhabe in der internen Organisation vorzusehen. Beispielhaft können folgende Nachweise genannt werden: Dokumentation durch Aktenvermerke über ein Gespräch oder durch Übermittlung einer persönlichen E-Mail mit einer Auflistung der bestehenden Urlaubsansprüche und der Frist, bis wann diese zu verbrauchen wären sowie einer Belehrung zu den Konsequenzen eines allfälligen Verfalls von Ansprüchen auf den Urlaub selbst inklusive der Rückmeldung der oder des Bediensteten, mit der die dezidierte Kenntnisnahme dieser Information bestätigt wird; Formulare zur Vorlage an die oder den Bediensteten im Sinne eines Informationsschreibens unter Einholung der Unterschrift, die eine ausdrückliche Kenntnisnahme bestätigt.

Es wird dezidiert auf die **Verpflichtung des Dienstgebers** hingewiesen, dass er **nachweisen** können muss, **„mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt“ zu haben**, um die oder den Bediensteten tatsächlich in die Lage zu versetzen, den Jahresurlaub zu nehmen (siehe Rz 52 und 53 des Urteils zur Rs. C-619/16).

3. Neuerungen im Zusammenhang mit der Urlaubersatzleistung

Gemäß der bisher geltenden Rechtslage war die Urlaubersatzleistung daran gebunden, dass die Beamtin oder der Beamte das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubs nicht zu vertreten hat. Im § 13e Abs. 2 Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. 54/1956, in der zuvor geltenden Fassung, wurden demonstrative Gründe für das Vertreten aufgezählt.

Aufgrund der neuen Verfallsbestimmungen und der Judikatur des EuGH wurde die Bestimmung dahingehend angepasst, dass die **Urlaubersatzleistung für jene Teile nicht gebührt, die trotz rechzeitigem, unmissverständlichem und nachweislichem Hinwirken der oder des Vorgesetzten von der Beamtin oder dem Beamten nicht in Anspruch genommen wurden.**

Wenn trotz des rechzeitigen, unmissverständlichen und nachweislichen Hinwirkens der Urlaubsverbrauch wegen Krankheit, Unfalls oder Gebrechens nicht möglich war, verfällt der Urlaub nicht und die Urlaubersatzleistung kommt zur Anweisung.

Wenn das Dienstverhältnis nach § 20 Abs. 1 Z 3, 3a oder 4 BDG 1979 aufgelöst wurde, also in Folge einer Entlassung, durch rechtskräftige Verurteilung durch ein inländisches Gericht ausschließlich oder auch wegen eines ab 1. Jänner 2013 begangenen Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 217, 312 und 312a StGB oder durch Amtsverlust gemäß § 27 Abs. 1 StGB, gebührt unabhängig vom erfolgten Hinwirken der oder des Vorgesetzten jedenfalls keine Urlaubersatzleistung.

Die Bestimmungen, dass **nur für maximal vier Wochen pro Kalenderjahr eine Urlaubersatzleistung zusteht**, wurden nicht geändert und mittlerweile **unionsrechtlich vom EuGH bestätigt (siehe verb. Rs. C-609/17 und C-610/17)**. Auch die Aliquotierung des nichtverfallenen Erholungsurlaubs im Jahr des Ausscheidens wurde beibehalten.

Die Bestimmung, wonach **Zeiten einer Beurlaubung gemäß § 14 Abs. 7 BDG 1979** (d.i. die Zeit zwischen der Erhebung einer Beschwerde gegen eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und der Entscheidung darüber) **vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß abzuziehen sind**, ist im Lichte der Urteile des EuGH in den Rs. C-341/15 und C-337/10 **dahingehend einzuschränken, dass dies dann nicht der Fall ist, wenn die Beamtin oder der Beamte in dieser Zeit wegen Krankheit etc. verhindert gewesen wäre, den Dienst zu versehen oder sich aufgrund des Beschwerdeverfahrens herausstellt, dass im Beurlaubungszeitraum eine Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten vorlag**. Das bedeutet, dass sich in Fällen, in denen gerichtlich Zeiten der Dienstunfähigkeit festgestellt wurden (insbesondere bei Abweisung der Beschwerde), diese Zeiten nicht nachteilig auf die Urlaubersatzleistung auswirken dürfen.

Schließlich wird klargestellt, dass der **Anspruch auf Urlaubersatzleistung einer verstorbenen Beamtin oder eines verstorbenen Beamten über den Nachlass an die Erbeninnen und Erben geht**. Diese Anpassung erfolgt anlässlich des Urteils des EuGH in den verb. Rs. C-569/16 und C-570/16 und nach dem Vorbild bereits bestehender Bestimmungen einerseits für Vertragsbedienstete (vgl. § 28b Abs. 7 Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. 86/1948) und andererseits für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft (vgl. § 10 Abs. 5 Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976).

Neu ist vor allem der Anspruch auf eine **finanzielle Abgeltung für eine bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in Anspruch genommene Freistellung für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten**. Die Regelung wurde entsprechend den Bestimmungen zur Urlaubersatzleistung gemäß § 13e GehG und § 28b VBG konstruiert, wobei auf die Dauer des Verwaltungspraktikums von zwölf Monaten sowie auf Sonderregelungen hinsichtlich der Bemessungsgrundlage und der Übernahme einer Verwaltungspraktikantin oder eines Verwaltungspraktikanten in ein dauerhaftes Dienstverhältnis Rücksicht genommen wurde.

4. Pensionsrechtliche Begleitregelungen zum Urlaubsrecht

§ 45 BDG 1979 normiert, dass die oder der Vorgesetzte darauf hinzuwirken hat, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch tatsächlich konsumieren. Um dies zu gewährleisten, soll den **Beamtinnen und Beamten ausreichend Zeit gegeben werden, ihren restlichen Erholungsurlaub zu verbrauchen**. Die **Ruhestandsversetzungen durch Abgabe einer Erklärung bzw. eines Antrags (Korridorpension, LangzeitbeamtlInnenpension und Schwerarbeitspension)** werden daher **künftig frühestens drei Monate nach Abgabe** der Ruhestandsversetzungserklärung bzw. eines Ruhestandsversetzungsantrages **wirksam** (bisher: einen Monat bzw. bei der Schwerarbeitspension zwei Monate nach Abgabe).

Die Neuregelung tritt mit dem vierten auf die Kundmachung der 3. Dienstrechts-Novelle 2019 folgenden Monatsersten in Kraft, das ist der **1. April 2020**.

Die Übergangsphase bis zur Neuregelung stellt sich bei der **Korridorpension** bzw. der **LangzeitbeamtlInnenpension** wie folgt dar:

1. Abgabe der Erklärung bis Ende Jänner 2020. Da die Neuregelung noch nicht in Kraft ist, ist eine Ruhestandsversetzung - wie bisher - frühestens **mit Ablauf des 29. Februar 2020** möglich (bei der Schwerarbeitspension ein Monat später).
2. Abgabe der Erklärung bis Ende Februar 2020. Da die Neuregelung noch nicht in Kraft ist, ist eine Ruhestandsversetzung - wie bisher - frühestens **mit Ablauf des 31. März 2020** möglich (bei der Schwerarbeitspension ein Monat später).
3. Abgabe der Erklärung bis Ende März 2020. Da die Neuregelung noch nicht in Kraft ist, ist eine Ruhestandsversetzung - wie bisher - frühestens **mit Ablauf des 30. April 2020** möglich (bei der Schwerarbeitspension ein Monat später).
4. Abgabe der Erklärung bis Ende April 2020. Da die Neuregelung jetzt in Kraft ist, ist eine Ruhestandsversetzung frühestens **mit Ablauf des 31. Juli 2020** möglich.

Wenn eine Beamtin oder ein Beamter eine Ruhestandsversetzung **mit Ablauf des 31. Mai 2020** oder **mit Ablauf des 30. Juni 2020** anstrebt, sollte die Erklärung spätestens bis Ende März 2020 abgegeben werden.

Der Gesetzestext und die Materialien sind auf der Homepage der Sektion III des BMKÖS verlinkt: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/dienstrecht/aktuelles/aktuelle_vorhaben.html

• Der Öffentliche Dienst in den Augen der Bevölkerung - Öffentlich Bedienstete gelten als verantwortungsvoll, verlässlich und hilfsbereit³

Die Entwicklung Österreichs zu einem der lebenswertesten Länder dieser Erde ist auch ein großer Verdienst der vielen Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. Öffentlich Bedienstete leisten trotz steigender Belastungen hervorragende Arbeit!

Ergebnissen der aktuellen Studie des renommierten Meinungsforschungsinstitutes IMAS zufolge, ist sich die Bevölkerung Österreichs durchaus der großen Bedeutung des Öffentlichen Dienstes für die hohe Lebensqualität hierzulande bewusst.

9 von 10 der 1.060 befragten Österreicherinnen und Österreicher über 16 Jahren beurteilen die Bedeutung des Öffentlichen Dienstes für die hohe Lebensqualität mit Note 1 oder 2. Gleichzeitig sehen viele der Befragten die steigenden Anforderungen an die Kolleginnen und Kollegen und stufen den Gesundheits-, Sicherheits-, Bildungs-, sowie Verwaltungsbereich als „sehr stark gefordert“ ein.

Wir werden die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen in allen Bereichen weiterhin bestmöglich vertreten. Denn die Bevölkerung baut auf einen leistungsstarken Öffentlichen Dienst!

Zahlen betreffend das Personal des Bundes⁴

- ✓ Im Dezember 2018 stehen rund 4.000 Lehrlinge in einem Ausbildungsverhältnis zum Bund beziehungsweise ausgegliederten Einrichtungen.
- ✓ Der Frauenanteil steigt weiter und liegt nun bei 42,4 Prozent.
- ✓ Der Anteil der Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen ist auf 35,8 Prozent gestiegen. Zum Vergleich: 2006 lag dieser Wert bei 27,7 Prozent.
- ✓ Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte traten 2017 mit durchschnittlich 62,1 Jahren in den Ruhestand. Das ist durchschnittlich 2,4 Monate später als im Jahr davor.

• Verwaltungsakademie des Bundes - Bildungsprogramm

Das neue Bildungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes für das Jahr 2020 umfasst wieder zahlreiche Fachgebiete und steht unter folgendem Link zur Verfügung:

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab/seminarprogramm/index.html>

³ Quelle: IMAS Studie

⁴ Quelle: Infoservice Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation im BMKÖS (Dezember 2019)

- **Glückwunsch**

Eine nachgeordnete Dienststelle des BMBWF-WF, die Studienbeihilfenbehörde wurde als **"Effective Common Assessment Framework-User"**⁵ ausgezeichnet und erhielt als erste Organisation Österreichs bereits zum dritten Mal das CAF-Gütesiegel, das jeweils für 3 Jahre gültig ist. Der Mitarbeiterstab der Organisation beeindruckt durch hohe Identifikation mit den Aufgaben und punktet mit Kundenorientierung, Innovationskraft und kontinuierlichen Verbesserungsprozessen.⁶ **Der Zentralausschuss gratuliert dazu sehr herzlich!**

- **Mobbing-Prävention im BMBWF⁷**

Mobbing stellt am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsklimas dar und schafft ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld. Daher gilt es, Mobbing zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten.

Der Leitfaden des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist als eine Empfehlung zu verstehen und richtet sich an alle Bundesbediensteten des Gesamtressorts, zumal er über "Mobbing-Prävention" informiert und Sanktionen gegen Mobbing aufzeigt. Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin - ob selbst betroffen oder nicht - ist über die negativen Konsequenzen von "Mobbing" aufzuklären und für dieses heikle Thema zu sensibilisieren.

Der Leitfaden kann als wertvoller Beitrag für eine aktive Prävention gesehen werden.

Der Leitfaden zur Mobbing-Prävention im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist sowohl auf der Homepage des Ministeriums

<https://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Informationspflicht/Mobbing-Prävention.html>

als auch auf der ZA Homepage nachzulesen:

http://www.zabed.at/dateien/anlagen_news/Leitfaden_Mobbingprävention_im_BMBWF.pdf

⁵ <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation/qualitaetsmanagement/caf.html>

⁶ Quelle: Infoservice Sektion Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation im BMKÖS (Dezember 2019)

⁷ Quelle: <https://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Informationspflicht/Mobbing-Prävention.html>

Nicht-Befolgung von Weisungen – Recht oder Pflicht?

Einschränkungen der Weisungsbindung von Beamtinnen und Beamten als Qualitätsgarant in der öffentlichen Verwaltung



Hofrätin Mag.ª Andrea **Cramer**

Leiterin der Abteilung Personalrecht an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Die öffentliche Verwaltung Österreichs ist grundsätzlich streng hierarchisch organisiert. Beamtinnen und Beamten des Bundes unterliegen prinzipiell einer sogenannten **Gehorsamspflicht**. Sie sind – soweit keine (verfassungs-)gesetzlichen Ausnahmen bestehen – an die Weisungen ihrer Vorgesetzten gebunden.

Doch diese Verpflichtung zur Befolgung von Weisungen gilt nicht uneingeschränkt. Es bestehen wesentliche Ausnahmen, die die Gehorsamspflichten der Beamtinnen und Beamten unter bestimmten Umständen in eine „**Verpflichtung zum Ungehorsam**“ verwandeln können. Gerade dieser Aspekt ist ein **wesentliches Fundament der österreichischen Rechtsordnung**. Im Folgenden sollen die Einschränkungen der Weisungsbindung aus der Perspektive einer qualitätssichernden Funktion von Beamtinnen und Beamten in der öffentlichen Verwaltung beleuchtet werden.

Zwei wichtige Ausnahmen von der Verpflichtung zur Befolgung von Weisungen sind in der **Bundesverfassung** geregelt (siehe Art. 20 Abs. 1 B-VG). Demnach müssen Beamtinnen und Beamten eine Weisung ablehnen, wenn

- die Weisung von einem **unzuständigen Organ** erteilt wird oder
- die Befolgung der Weisung gegen **strafgesetzliche Vorschriften** verstoßen würde.

Welcher bzw. welche Vorgesetzte ist für die Erteilung von Weisungen zuständig?

Arbeitsplatzbeschreibungen beantworten in der Regel die Frage, welche/r Vorgesetzte im Einzelfall konkret weisungsbefugt ist. Für ein Weisungsrecht kommen alle Fach- bzw. Dienstvorgesetzte in Betracht. Auch beschränkt sich die Weisungsbefugnis nicht nur auf die unmittelbaren Vorgesetzten. Werden Fach- und Dienstaufsicht von unterschiedlichen Personen wahrgenommen oder kommt es zu Weisungsdurchgriffen aus höheren Hierarchieebenen, kann es für die betroffenen Bediensteten als „Diener/innen zweier Herren“ zu besonders herausfordernden Situationen kommen.

Vorsicht, Strafrecht!

Die zweite verfassungsgesetzlich geregelte Ausnahme, bezieht sich auf den Fall, dass das dem Beamten bzw. der Beamtin anbefohlene Verhalten **in einer faktischen strafgesetzwidrigen Handlung** münden würde. Die Setzung eines Rechtsakts (zB. Erlassung eines Bescheides) fiel nicht darunter. In den Lehrbüchern wird als drastisches Beispiel für eine strafrechtswidrige *faktische Handlung* der „Befehl zur Erschießung eines Untersuchungshäftlings“ angeführt. In der Praxis kann es jedoch für die Beamtenschaft durchaus zu subtileren Problemstellungen kommen, wenn plötzlich eine Beihilfe oder Beitragstäterschaft zu Vermögensdelikten wie Untreue im Raum steht.

Im Übrigen gilt eine **Meldepflicht** in Bezug auf strafgesetzwidrige Handlungen: Der begründete Verdacht einer Strafhandlung ist dem Leiter bzw. der Leiterin der Dienststelle zu melden (siehe § 53 Abs. 1 BDG). **Beamtete Whistleblower/innen** stehen zudem unter gewissen Bedingungen zusätzlich unter einem besonderen dienstrechtlichen Schutz. Meldet der Beamte bzw. die Beamtin dem *Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung* im guten Glauben den begründeten Verdacht bestimmter strafbarer Handlungen, darf er oder sie durch den Vertreter oder die Vertreterin des Dienstgebers als Reaktion auf eine solche Meldung nicht benachteiligt werden (siehe § 53a BDG).

Was gilt, wenn Weisungen zwar rechtswidrig sind, aber nicht gegen Strafrecht zu verstoßen?

Hält der Beamte oder die Beamtin eine Weisung eines bzw. einer Vorgesetzten aus anderen Gründen für rechtswidrig (sogenannte **"schlichte Rechtswidrigkeit"** der Weisung), so hat er oder sie vor Befolgung der Weisung die Bedenken dem/der Vorgesetzten mitzuteilen. Im Fall der schlichten Rechtswidrigkeit könnte man von einer **„temporären Pflicht zum Ungehorsam“** sprechen. Den Beamten bzw. die Beamtin trifft eine Pflicht zur sogenannten *Remonstration* (sohin zu einem nachvollziehbaren, sachlich hinreichend begründeten Einspruch), es sei denn, es liegt Gefahr im Verzug vor. Möchte der bzw. die Vorgesetzte in der Folge auf der Weisung beharren, so hat er bzw. sie diese Weisung schriftlich zu erteilen, **widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt** (siehe § 44 Abs. 3 BDG).

Unzweckmäßige Weisungen

Wie ist nun mit Weisungen umzugehen, die zwar nicht rechtswidrig sind, die dem bzw. der weisungsunterworfenen Beamten oder Beamtin jedoch **unzweckmäßig** erscheinen?

In diesem Fall sieht § 44 Abs. 1 BDG eine **allgemeine Beistands- bzw. Unterstützungspflicht** vor. Dem Beamten bzw. der Beamtin stünde die Möglichkeit offen, seine/ihre Verbesserungsvorschläge im Dienstweg anzubringen. Gegebenenfalls wäre ein Mail an den/die Vorgesetzte/n oder ein Aktenvermerk über ein Dienstgespräch zu Dokumentationszwecken sinnvoll. Die Weisung bleibt jedoch verbindlich und ist in diesem Fall zu befolgen. Ihre schriftliche Wiederholung durch die Vorgesetzten ist in diesen Fällen nicht nötig.

Analoge Bestimmungen gelten übrigens auch für **Vertragsbedienstete** (siehe § 5 Abs. 1 und § 5a VBG).

Zusammenfassung

Bükratien kennzeichnen sich durch arbeitsteilige und fachmäßige Spezialisierungen der Mitarbeiter, hierarchische Strukturen mit festen Kompetenzregelungen und rationale Berechenbarkeit des Ergebnisses (d.h. unabhängig von der Person des Durchführenden und des Betroffenen).⁸ Bürokratisches Handeln ist somit nicht mit Besserwisserei oder Schwerfälligkeit gleichzusetzen, sondern bedeutet, dass die handelnden Bediensteten in weiten Teilen einen **fachlichen Informationsvorsprung** besitzen.

Dem wird in der dargelegten Form durch das Dienstrecht des Bundes Rechnung getragen.

In der beruflichen Praxis kann jedoch keine Dienstordnung der Welt Beamtinnen und Beamten davor schützen, in **unangenehme Spannungsfelder** zu geraten, wenn sie ihren Warnpflichten nachkommen. Immerhin haben sie aus einer schwächeren hierarchischen Position heraus die eigenen Vorgesetzten auf mögliche Fehler aufmerksam zu machen. Auch wenn die Hinweise noch so konstruktiv gemeint sind und der Beamte oder die Beamtin es sich aufgrund seiner gesetzlichen Warnpflichten oft gar nicht aussuchen kann, ob er sie anbringen soll oder nicht, kommt es nicht selten zu konfliktbelasteten Situationen an der Dienststelle. Die Lage gleicht einer **Zwickmühle**. Warnt der Beamte bzw. die Beamtin pflichtgemäß, erhält er oder sie möglicher Weise nicht gerade den Preis des beliebtesten Mitarbeiters bzw. der beliebtesten Mitarbeiterin beim Chef oder der Chefin. Stellt er bzw. sie hingegen die Warnpflichten hintan, könnte ihm oder ihr dies als Vernachlässigung der Dienstpflichten zum Vorwurf gemacht werden. Letzteres kann insbesondere dann besonders unangenehm werden, wenn im Zusammenhang mit der zu Unrecht befolgten Weisung plötzlich **disziplinarische, strafrechtliche oder haftungsrechtliche Folgen** im Raum stehen.

Also ist Vorsicht durchaus angebracht!

Wie wertvoll ein qualitativ funktionierender Staatsapparat ist, zeigt sich vor allem in herausfordernden Zeiten. Im Zuge der Corona-Krise 2020 wurde der Begriff **Good Governance** verwendet, um jene Staaten zu kennzeichnen, die die Krise besser bewältigten als andere:

Wer über eine funktionierende Bürokratie verfügt, wo das Gesundheitssystem gut finanziert ist, wer auf den Rat von Fachleuten hört, wo der Staat Vertrauen genießt als Dienstleister seiner Bürger- dort kommt man mit der Krise klar.⁹

Die Beamtenschaft hat in diesem Sinne eine wichtige Schlüsselposition in unserer Gesellschaft, die auf eine verlässliche und transparente Vollziehung der Gesetze und Verordnungen angewiesen ist.

⁸ Definition laut Dr.ⁱⁿ Christina Burger, BM für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort und Univ.Do. Dr. Heinz Handler Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, *Wirtschaftspolitik und ökonomische Entscheidungsfindung*, Skriptum der Verwaltungsakademie des Bundes, S. 15

⁹ <https://www.sueddeutsche.de/politik/corona-staaten-regierungen-1>.

Soziale Belange

Krise = Chance: Kann eine Krise zu einer persönlichen Chance werden? Von der Ohnmacht zur Autonomie



fotofreisinger, Leoben

Barbara E. **Nöbler**, MSc¹⁰

Psychotherapeutin (Systemische Familientherapie), Systemischer Coach, Lebens- und Sozialberaterin

Noch nie zuvor haben wir weltumspannend derart drastische Maßnahmen erlebt, wie in letzter Zeit. Ich will hier nicht über Corona und die damit in Verbindung zu bringenden Maßnahmen schreiben, aber ich will sehr wohl über unseren persönlichen Umgang mit Krisen, mögliche Erkenntnisse und die Zeit danach schreiben.

Viele von Ihnen wissen, dass im Chinesischen die Zeichen für Krise und Chance ident sind. Kann die Krise also auch eine Chance sein? Ich finde, es lohnt sich, sich diesbezüglich Gedanken zu machen und sich damit auseinander zu setzen. Wie sagte schon Albert Einstein so schön: „Inmitten der Schwierigkeiten liegt die Möglichkeit.“

Was war vor der Krise, was war in der Zeit der Krise und wie soll es nun weitergehen?

Täglich treffen wir aufs Neue Entscheidungen, wie unser Leben weitergehen soll. In der Krisenzeit waren wir stark durch parlamentarische Reglementierungen eingeschränkt. Aber nach der Krise haben wir wieder mehr persönliche Entscheidungsfreiheit und somit zugleich auch Einflussnahme auf unser Leben. Wenn ich also wieder zum Chinesischen zurückkomme, dann muss ich immer den gesamten Kontext lesen, um zu erfassen, ob es sich um eine Krise oder eine Chance handelt. Und was ist, wenn es dennoch unklar bleibt? Bleibe ich in der Unklarheit, oder treffe ich eine bewusste Entscheidung, was dies für mich selbst bedeutet?

Zur Unterstützung Ihrer ganz persönlichen Klarheit, lade ich Sie ein, sich einmal folgende Fragen zu stellen:

¹⁰ Bei Fragen wenden Sie sich gerne an mich unter office@systemische-praxis-co.at bzw. unter www.systemische-praxis-co.at

- *Was habe ich persönlich aus der Zeit in der Krise gelernt?*
- *Was hat mir gut getan?*
- *Was habe ich gerne gemacht?*
- *Was will ich weiterbehalten?*
- *Was habe ich als eher belastend empfunden?*
- *Was war irritierend oder störend?*
- *Was habe ich eher als Pflicht erlebt und mit wenig Freude gemacht?*
- *Worauf kann und möchte ich zukünftig verzichten?*
- *Welche persönlichen Ressourcen habe ich, dir mir während der Krise geholfen haben?*
- *Wo habe ich persönliche Defizite in meiner Persönlichkeit festgestellt?*
- *Wer war für mich da?*
- *Mit wem habe ich aktiv den Kontakt gesucht?*
- *Wie habe ich meinen Tagesablauf gestaltet?*
- *Wie war mein Biorhythmus (Wann bin ich aufgestanden, Wann habe ich gegessen usw.)*
- *Meine Zufriedenheit in Bezug auf mein Leben aktuell und nach der Krise auf einer Skala von 0 - 10? (0 = schlechtester Wert, 10 = bester Wert)*

Machen Sie eine ganz einfache Bilanz - Plus und Minus. Was kommt unter dem Strich heraus? Auch, wenn Sie mathematisch nicht affin sind, es hilft, zu einer persönlichen Klarheit zu kommen und macht somit auch die überstandene Krise nicht sinnlos. Wir Menschen streben immer nach dem Sinn in unserem Leben. Wir brauchen es, einen Sinn in unseren Handlungen und letztendlich im Sein zu erkennen. Das lässt uns durchhalten und weitermachen, treibt uns weiter an. Stellen Sie sich aber die Frage, ob Sie sich antreiben lassen wollen von den Umständen und von anderen und von außen, oder ob Sie es bevorzugen, Ihr eigener Antreiber zu sein. Selbst- oder fremdbestimmt? Klar, gibt es gewisse Regeln und Richtlinien, an die sich jeder von uns halten muss. Dazu gehören Gesetze, Richtlinien bis hin zu Stellenbeschreibungen, gesellschaftliche, ethische und moralische Grundsätze. Dennoch gibt es dazwischen genügend Platz zur individuellen Gestaltung. Wann haben Sie das letzte Mal aktiv einen Vorschlag eingebracht? Ohne Bedenken, dass dies vielleicht nicht relevant sein könnte, oder was die KollegInnen von Ihnen denken könnten?

Im beruflichen Kontext fällt es manchen von uns eventuell leichter, als im privaten Bereich. Einige Beziehungen werden manchmal allerdings eher mehr als Verpflichtung als als persönlicher Gewinn empfunden.

Hören Sie auf Ihren Bauch und Ihr Herz, wenn Sie Bilanz ziehen, was davon Sie auf die Soll- und was Sie auf die Haben-Seite schreiben. Ich ermutige Sie dazu, schonungslos ehrlich zu sein. Setzen Sie danach Ihren Verstand ein, um die notwendigen nächsten Schritte einzuleiten, damit Sie ein glückliches Leben führen können. Denn das haben Sie sich verdient! Vielleicht hilft Ihnen auch eine Außenperspektive von jemand, der einen neutralen Standpunkt einnimmt. Scheuen Sie sich nicht, BeraterInnen, Coaches oder PsychotherapeutInnen aufzusuchen, um mit der Außenperspektive Ihre Bilanz zu komplettieren und/oder auch Ihre diesbezüglichen Sorgen und Ängste zu besprechen. Dies kann zu neuen Einsichten und in weiterer Folge zu mehr Klarheit und alternativen Lösungsschritten führen.

Nehmen Sie bewusst die Steuer für Ihr Leben wieder in die Hand und navigieren Sie zu Ihrem ganz persönlichen Ziel. Werden Sie Kapitän Ihres Lebens! Navigieren Sie Ihrem Ziel, Ihren Wünschen und Perspektiven entgegen. Auch, wenn manchmal Gegenwind kommt, oder wenn Sie eine Kurskorrektur vornehmen müssen, so behalten Sie dennoch weiterhin Ihr Ziel im Auge. Immer im Vertrauen, getragen zu werden, dass alles letztendlich gut wird. Aber Achtung! Ein selbstbestimmtes Leben bedeutet auch, Verantwortung zu übernehmen. Haben Sie auch immer die Auswirkungen Ihrer Handlungen im Blick – so können Sie nicht so leicht durch Reaktionen im Außen überrascht werden. Erst, wenn Sie die ersten Schritte Richtung Veränderung gehen, entsteht wieder Platz für Neues in Ihrem Leben.

Und, wenn Sie im Laufe Ihrer Reise drauf kommen, dass Sie auf dem falschen Kurs sind, nehmen Sie eine Kurskorrektur vor. Versuchen Sie, dankbar für die Erkenntnis zu sein, und rudern Sie einfach ein Stückchen zurück. Immerhin sind Sie um eine Erfahrung reicher und haben mehr Klarheit für sich gewonnen. Lassen Sie sich Zeit dabei, die neuen Erkenntnisse umzusetzen

Ich wünsche Ihnen allzeit eine Handbreit Wasser unter dem Kiel und gute Fahrt in Ihrem neuen, erfüllten und glücklichen Leben.



Pixabay: sea_4119698_1920