

Zentralausschuss beim
**Bundesministerium
Frauen, 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 2/2025

NEWSLETTER

In dieser Ausgabe

- 1 Einleitung
- 2 Berichte der Vorsitzenden
- 4 Dienstrechtlisches und Aktuelles aus der GÖD
- 10 Gastkommentar von Claudia Biegler, MA
- 12 Soziale Belange

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
im Anhang darf ich Ihnen den Newsletter 2/2025
übermitteln, in dem ich Sie wieder ein wenig über
die Arbeit Ihres Zentralausschusses informieren
möchte.

Top aktuell und für alle unsere Öffentlichen Be-
diensteten von Interesse, die Details bzw das Er-
gebnis samt Legende zum Gehaltsabschluss für
2026, aber auch für 2027 und 2028.

„Dienstrechtlisches aus der GÖD“ darf natürlich
nicht fehlen, sodass Sie über Ihre Rechte stets gut
informiert sind.

Besonders lesenswert finde ich den Gastkom-
mentar von unserer Kollegin aus der GÖD, Clau-
dia Biegler, MA, der es auf den Punkt bringt, dass
Wertschätzung oftmals nur mehr eine „uner-
füllte“ Floskel ist und der Respekt untereinander
zu wünschen übrig lässt.

Der Hinweis auf die bevorstehenden Betriebsrats-
wahlen an den österreichischen Universitäten soll
alle Wahlberechtigten einladen, von ihrer
Stimme Gebrauch zu machen.

Ich möchte Sie wieder einmal einladen, dem ZA
Beiträge Ihrerseits zukommen zu lassen, von dem
Sie der Meinung sind, dass dieser für alle Kol-
leg:innen in unserem Bereich, von Interesse ist.

Herzlichst, Ihre
Sandra Strohmaier



Foto: Andi Bruckner

Sandra Strohmaier, MBA MSc

Vorsitzende des ZA beim BMFWF 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@bmfwf.gv.at ◆ www.zabed.at

Berichte der Vorsitzenden

In den letzten Monaten tat sich in unseren Bereichen personell sehr viel. Einerseits liegt es daran, dass viele Kolleg:innen in den wohlverdienten Ruhestand gehen und andererseits aufgrund der neuen Zusammensetzung unseres Ministeriums, da neue Bereiche dazugekommen sind. Alle neu zu besetzenden Stellen in der Zentralstelle und an den nachgeordneten Dienststellen unterliegen einer ordnungsgemäßen Ausschreibung; alle Bewerber:innen durchlaufen die Prüfung durch die Begutachtungskommissionen; sodann wird FBM Holzleitner ein entsprechend begründeter Vorschlag zur Aufnahme unterbreitet. Von der Ausschreibung bis zur Aufnahme dauert es oft Wochen bis Monate!

Seitens des Zentralausschusses bin ich vorwiegend in diese Begutachtungskommissionen nominiert; Sie können versichert sein, dass ich hier ein gewissenhaftes Auge darauf habe. 16 Jahre Erfahrung in Aufnahme- und Begutachtungskommissionen erweisen sich heute wichtiger denn je!

Ebenso zählen alle ab dem 1. April 2025 neu aufgenommen Kolleg:innen zum Betreuungskreis unseres Zentralausschusses. Auf der Zentralausschussebene ist das noch ganz gut überblickbar; so betreuen der ZA BMFWF-WF, der ZA im BMB und der ZA im BKA jene Bereiche, von denen sie bei den Bundespersonalvertretungswahlen 2024 gewählt wurden. Nach Inkrafttreten des Bundesministerien Gesetzes wurden jedoch ganze Bereiche ins BMFWF verschoben.

Aus diesen Gründen haben wir als ZA BMFWF-WF die verantwortlichen Kolleg:innen der Zentralausschüsse aus den Bereichen des BMB bzw des BKA zu persönlichen Gesprächen bzw auch zum persönlichen Kennenlernen eingeladen. Ohne alle handelnden Personen persönlich zu kennen, gehe ich davon aus, dass wir Interessenvertretungen ein gemeinsames Ziel haben, nämlich jede/n einzelnen Kolleg:in bestmöglich zu beraten und zu vertreten. Von meiner Seite kann ich Ihnen das in gewohnter Manier zusagen ☺

**Unsere neu gestaltete ZA-Homepage ist wieder online
www.zabed.at**

Besuchen Sie diese ab sofort wieder regelmäßig

Vielen Dank für Ihre zahlreichen Feedbacks betreffend unsere neu gestaltete ZA-Homepage. Kleine Einschleichfehler bzw „Hoppalas“ wurden umgehend „repariert“. Ein großes Dankeschön gilt hier den Kolleg:innen aus der **Stabstelle Personalplan, Arbeitsplatzbeschreibungen und Personalcontrolling im BMFWF**, die den Text betreffend **Bewertungen** neu überarbeitet und uns zur Verfügung gestellt haben; ebenso wurde das Formular für die APB erneuert: www.zabed.at/wissenswertes/#bewertungen

Besonders positiv möchte ich die Gespräche mit unserer derzeitigen Präsidialsektionsleiterin Frau Mag. Barbara Heinrich erwähnen. Frau Mag. Heinrich hat für alle unsere Anliegen ein offenes Ohr. In unseren Gesprächen haben wir unter anderem festgestellt, dass es nunmehr – nach der Trennung von der Bildung – keine/n Mobbingbeauftragten (verantwortliche Abteilung) im BMFWF gibt. Wie wichtig diese Anlaufstelle innerhalb unseres bzw jedes Ressorts ist, zeigen sich die steigenden Zahlen betreffend Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz. Zwei Kolleg:innen sind innerhalb unserer Zentralstelle bereits als Mobbingberater:innen ausgebildet; an der Implementierung einer Anlaufstelle wird gearbeitet.



Strohmaier | Heinrich

Weiterbildung – ein unerlässlicher Grundstein für die Tätigkeit als Personalvertreter:in

Für langbewährte, aber vor allem für neu hinzugekommene Personalvertreter:innen ist Weiterbildung ein unerlässlicher Teil in der Arbeit für unsere Kolleg:innen. Wir durften zwei spannende Tage mit Herrn Mag. Alexander Schabas (GÖD Dienstrechtsabteilung) im Hotel Gruber www.hotel-gruber.at verbringen, wo er uns das Personalvertretungsgesetz (PVG) praxisnah vermitteln konnte. Vielen Dank für das spannende Seminar und den Austausch!



BETRIEBSRATSWAHLEN an den österreichischen UNIVERSITÄTEN
machen Sie am 19. und 20. November 2025
von Ihrem Mitbestimmungsrecht Gebrauch !
Details betreffend Öffentliche Bedienstete entnehmen Sie auch den
Sozialen Belangen dieses Newsletters!
Genaue Informationen erhalten Sie an Ihrer Universität!

Dienstrechtliches und Aktuelles aus der GÖD

Oftmals werden wir Beamte*innen als „unbeweglich“ und „zu wenig leistungsorientiert“ wahrgenommen. Dieses Denken führt bei vielen Menschen zu einer negativen Meinung über Öffentlich Bedienstete.

Wie breit gefächert der Öffentliche Dienst ist, ist vielen Menschen gar nicht bewusst. Dies reicht von der Sicherheit (Polizei), über Menschen, die Leben retten (Ärzt*innen, Pflegepersonal), über unsere Lehrer*innen, die unsere Kinder- und Enkelkinder ausbilden und Soldat*innen, die sich bei jeder Katastrophe für andere einsetzen bis hin zu allen Verwaltungsbediensteten, die die organisatorischen Tätigkeiten im Hintergrund erledigen (plakative Aufzählung). Daher hat die GÖD eine Kampagne gestartet, bei der in Kurzfilmen die Berufsbilder des gesamten Öffentlichen Dienstes sichtbar gemacht werden: www.goed.at/goed-tv/wenn-es-uns-nicht-gaebe



MITEINANDER MEHR
GERECHTIGKEIT

Dies alles wird als selbstverständlich hingenommen, Wertschätzung oder ein Danke kommen erst, wenn man selbst betroffen ist. Dann wird sichtbar, welche Auswirkungen es hätte, wenn es uns nicht gäbe!

Auch ich werde nicht müde dies bei jeder Gelegenheit zu erwähnen!

Gehaltsverhandlungen 2026

Am 7. Oktober 2025 wurde folgender Abschluss – nach langen, intensiven Gesprächen – erzielt:

Dreijahresabschluss erreicht

– Nulllohnrunden verhindert!

IM ÜBERBLICK:

- ➡ Höhe des Abschlusses für 2026 unverändert bei 3,3 %.
- ❗ Keine Nulllohnrunden 2027 und 2028.
- ➡ Nachhaltige Sicherung der Kaufkraft niedriger Gehälter auch 2027 und 2028 trotz der budgetär sehr schwierigen Situation.

Weitere Informationen folgen auf goed.at.



MITEINANDER MEHR
GERECHTIGKEIT

Die in den Medien kolportierte Nachricht, dass die Gehälter (nur) um 1,5% steigen – ist falsch !

Die Gehälter steigen bis Ende 2028 im Durchschnitt um 5,4% !

Nulllohnrunden wurden verhindert !

Klare Worte findet unserer Vorsitzender Dr. Eckehard Quin im Gespräch mit dem Dienstgeber:

GÖD und younion treten in Verhandlungen zur Gehaltsentwicklung ein - mit klaren roten Linien.

- Die von der Bundesregierung vorgesehenen Nulllohnrunden für 2027 und 2028 oder das einseitige Aufkündigen des im Vorjahr erzielten Gehaltsabschlusses für 2025 und 2026 sind inakzeptabel.

Unsere Entscheidung hat mehrere Gründe:

- In einer Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe gehört es sich, dass, wenn ein Partner Verhandlungen wünscht, der andere Partner diesen Wunsch ernst nimmt und den Dialog sucht.
- Der Gehaltsabschluss für 2025 und 2026 ist unterschrieben und gesetzlich verankert. Allerdings kennen wir die Vorschläge der Dienstgeberseite nicht, solange wir nicht in Verhandlungen einsteigen.
- Nur wer alle Optionen kennt, kann am Ende das Bestmögliche für die Kolleginnen und Kollegen herausholen.

Unsere Haltung:

- ⌚ Gesprächsbereitschaft darf nicht mit Nachgiebigkeit verwechselt werden.
- Wir gehen ergebnisoffen in die Verhandlungen.

Unser Fundament:

- 👉 Der Öffentliche Dienst ist unverzichtbar für das Funktionieren von Staat und Gesellschaft.
- 👉 Anerkennung und Wertschätzung für die Leistungen aller Kolleginnen und Kollegen muss sich auch monetär äußern.
- 👉 Die Sozialpartnerschaft ist der Schlüssel zu stabilen und gerechten Lösungen – einseitige Eingriffe der Bundesregierung würden dieses Fundament aufs Spiel setzen.



GEWERKSCHAFT
ÖFFENTLICHER
DIENST

MITEINANDER MEHR
GERECHTIGKEIT

Wir halten
weiterhin auf
dem
Laufenden!

Unsere Kolleginnen und Kollegen verdienen Wertschätzung

Die Gesprächsrunde am 16.9.2025 mit der Dienstgeberseite, vertreten durch Staatssekretär Alexander Pröll und Finanzminister Markus Marterbauer, fand auch in Anwesenheit von stv. Klubobfrau Martina von Künsberg Sarre und Vertreter:innen der Länder, Städte und Gemeinden in einem sachlichen Klima statt. Für die Dienstnehmerseite nahmen die Teams der GÖD mit Vorsitzendem Eckehard Quin und der younion mit Vorsitzendem Christian Meidlinger teil. Hintergrund ist eine Einladung der Dienstgeberseite zu Gesprächen über die Gehaltsentwicklung.

Es wurden Daten zur Wirtschafts- und Budgetentwicklung erörtert. Die Dienstgeberseite hat uns ersucht, in Verhandlungen über die Gehaltsentwicklung in den nächsten Jahren einzutreten. Wir werden intern über weitere Schritte beraten.

Die GÖD hielt unmissverständlich fest: Eine einseitige Aufkündigung des geltenden Gehaltsabschlusses für 2026 oder Nulllohnrunden 2027 und 2028 sind inakzeptabel. Unsere Kolleginnen und Kollegen tragen Tag für Tag Verantwortung für das Funktionieren des Staates. Dafür verdienen sie Anerkennung und Wertschätzung, die sich auch monetär äußern muss.

(Quelle: goed.at)



Auch die für uns zuständige **GÖD Bundesvertretung 16** hat dazu eine Stellungnahme eingebracht und ganz klar Stellung gegen das „Aufschnüren“ des Vertrages bezogen:



**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Universitätsgewerkschaft, allgemeines
Universitätspersonal - BV 16**
Teinfaltstraße 7
1010 Wien

Ereicht an:

- Zentralsekretariat und Präsidium der GÖD
- Vorsitzende der Dienststellenausschüsse des BMFWF und dessen nachgeordnete Dienststellen
- Vorsitzende der Betriebsräte:innen der österreichischen Universitäten und der GeoSphere Austria

**Stellungnahme der Bundesvertretung 16 zum geplanten Gehaltsabschluss 2026
für Beamt:innen und Vertragsbedienstete**

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Der Dienstgeber hat angekündigt, den Teil für das Jahr 2026 des im letzten Jahr für die Jahre 2025 und 2026 abgeschlossenen Gehaltsabschlusses für die Beamt*innen und Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst aufgrund wirtschaftlicher Umstände neue verhandeln zu wollen.

Den Versuch den Vertrag aufzuweichen, lehnt die Bundesvertretung 16 der Gewerkschaft öffentlicher Dienst vehement ab und besteht auf der Einhaltung des bereits abgeschlossenen Vertrags, denn "pacta sunt servanda".

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Bundesleitung 16
Universitätsgewerkschaft AUP

**Gabriele Waidringer
Vorsitzende**

T +431 53 454 125
F +43 1 53 454 207

E office.bv16@goed.at
W www.bv16.at

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

Darf mein:e Vorgesetzte:r mir in der Freizeit schreiben oder mich anrufen?

Kontakt aufnehmen ist erlaubt – es gibt kein generelles gesetzliches Verbot, dass Vorgesetzte dich nicht auch außerhalb der Arbeitszeit kontaktieren dürfen.

Aber: du bist außerhalb der Arbeitszeit grundsätzlich nicht verpflichtet zu antworten. Eine Ausnahme ist die Rufbereitschaft in der Freizeit, die daher aber auch zusätzlich abgegolten wird. Freizeit und Erholungszeit sind gesetzlich geschützt.

Wichtig:

Während der gesetzlichen Ruhezeiten (z.B. 11 Stunden ununterbrochene Ruhe zwischen zwei Arbeitstagen) darfst du nicht zur Arbeit herangezogen werden – auch nicht durch Anrufe oder Nachrichten.

Bei echten Notfällen kann es Ausnahmen geben.

Praktischer Tipp: Falls es häufig vorkommt, dass dich dein:e Vorgesetzte außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert, solltest du das Thema offen ansprechen.



MITEINANDER MEHR
GERECHTIGKEIT

Habe ich Anspruch auf Sonderurlaub zur Hochzeit, Geburt, Todesfall?

Ja, in Österreich hast du Anspruch auf Sonderurlaub (Entgeltfortzahlung) bei bestimmten besonderen persönlichen Anlässen – dazu zählen auch Hochzeit, Geburt oder Todesfall naher Angehöriger.

Die wichtigsten Fälle und Dauer (laut Gesetz, oft gibt es in Kollektivverträgen oder betrieblichen Regelungen noch weitergehende Ansprüche):

Eigene Hochzeit: 1 Arbeitstag

Eheschließung der Kinder: 1 Arbeitstag

Geburt des eigenen Kindes: 1 Arbeitstag (meist am Tag der Geburt)

Todesfall eines nahen Angehörigen: 1 bis 2 Arbeitstage (je nach Nähe des Verwandtschaftsgrades)

Beerdigung eines nahen Angehörigen: 1 Arbeitstag

„Nahe Angehörige“ sind z.B.: Ehepartner:in, eingetragener Partner:in, Lebensgefährte:in, Eltern, Kinder, Geschwister, Großeltern.

Beachte: Gesetzlich hängt der Anspruch zum Teil davon ab, dass das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt. Wir beraten dich gerne, wenn du eine individuelle Auskunft dazu benötigst!



MITEINANDER MEHR
GERECHTIGKEIT

Wie lange darf ich Pflegefreistellung nehmen?

In Österreich hast du pro Arbeitsjahr Anspruch auf eine Pflegefreistellung von einer Arbeitswochenzeit.

Diese Zeit kannst du in Anspruch nehmen, um ein erkranktes oder verunfalltes nahe Familienmitglied zu pflegen. Ein gemeinsamer Haushalt ist dabei nicht erforderlich!

Ebenso steht dir die Pflegefreistellung auch für jede im gemeinsamen Haushalt lebende Person zu.

Weiters dann, wenn du ein Kind betreuen musst, weil die Betreuungsperson wegen Krankheit ausfällt. Auch für die Begleitung eines Kindes unter 10 bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt steht die Pflegefreistellung zu.

Wichtige Punkte:

Nahe Familienmitglieder sind die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Partnerin, der eingetragene Partner, die Lebensgefährtin, der Lebensgefährte und alle Verwandten in gerader Linie (Eltern, Kinder, Großeltern), Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten.



Für alle diese Personen und Fälle und daher auch dann, wenn du mehr als ein Kind hast, besteht nur Anspruch auf eine Woche pro Arbeitsjahr.

Ausnahme: Wenn ein Kind unter 12 erkrankt, dann steht dir für diesen Fall eine zweite Woche zu.

Wichtig zu wissen:

Die Pflegefreistellung wird ganz normal bezahlt, also keine Gehaltseinbußen. Du musst die Pflegefreistellung sofort melden (z.B. telefonisch) und auf Verlangen eine Bestätigung vom Arzt vorlegen. Wenn die Bestätigung zu bezahlen ist, muss der Arbeitgeber die Kosten ersetzen.

05. August 2025

GÖD-Info: Erhöhung des Fahrtkostenzuschusses

Im Rahmen der letzten großen Novellierung der Regelungen betr. Fahrtkostenzuschuss (2. Dienstrechts-Novelle 2007) konnte die GÖD die automatische Valorisierung der Beträge durchsetzen. Diese erfolgt nun zum neunten Mal.

Der Fahrtkostenzuschuss gebührt ab dem Zeitpunkt der Erfüllung der Voraussetzungen für das Pendlerpauschale. Die Erklärung zur Berücksichtigung des Pendlerpauschales (L 34) muss beim Dienstgeber abgegeben werden.

Ab 1. August 2025 beträgt der Fahrtkostenzuschuss für jeden vollen Kalendermonat (in Klammer die bisherigen Beträge)

bei Anspruch auf das „kleine“ Pendlerpauschale

Einfache Fahrtstrecke	Fahrtkostenzuschuss (in Euro)
20 km bis 40 km	26,69 (25,39)
mehr als 40 km bis 60 km	52,78 (50,22)
mehr als 60 km	78,89 (75,06)

bei Anspruch auf das „große“ Pendlerpauschale

Einfache Fahrtstrecke	Fahrtkostenzuschuss (in Euro)
2 km bis 20 km	14,53 (13,82)
mehr als 20 km bis 40 km	57,62 (54,82)
mehr als 40 km bis 60 km	100,30 (95,43)
mehr als 60 km	143,24 (136,28)

Mit kollegialen Grüßen

Daniela Rauchwarter, MA, e.h.
Vorsitzende-Stellvertreterin
Bereichsleiterin Besoldung

Mag.a. Veronika Höfenstock, e.h.
Präsidiumsmitglied
Bereichsleiterin Dienstrecht

Der Umgang mit öffentlichen Bediensteten verroht



Claudia Biegler, MA

Vorstandsmitglied und Bereichsleiterin GÖD Familie
Stv FCG-Frauen Bundesvorsitzende
Schulungsreferentin der BV 3
Mitglied ZA im BMB

Sinkende Hemmschwelle, fehlender Respekt

Hassparolen im Netz. Gewalt gegen Minderheiten und Frauen. Pöbeleien im Alltag. Verrohung der Sprache und respektloser Umgang mit Vertretern öffentlicher Institutionen. Wer hat das nicht schon selbst, mit eigenen Augen bzw. Ohren verfolgen können? Die Ursachen für dieses gesellschaftliche Phänomen mögen vielfältig sein. Vielleicht ist ein Grund, dass die Menschen verunsichert sind, Sorgen haben. Multiple Krisen begleiten uns immerhin seit Jahren: Pandemie, Ukrainekrieg, Migrationswellen, Globalisierung, Digitalisierung. Fühlt man sich aber bedroht, werden plötzlich irgendwelche beliebigen Sündenböcke gesucht.

Eine andere Ursache der zunehmenden Gewalt liegt vielleicht in einem gesellschaftlichen Wertewandel. Selbstverwirklichung hat eine diffizilere, höhere Bedeutung erhalten: Ich möchte mich selbst verwirklichen! Ich setze mich durch! Ich allein habe Vorrang! Das markiert einen zunehmenden Narzissmus in unserem Zusammenleben, der schon an egozentrierte Freizügigkeit grenzt.

Die Evolution hat uns gelehrt, dass es die Menschheit weiterbringt, wenn wir – allein aus Eigennutz! – bereit sind, freundlich und konziliant miteinander umzugehen. Warum also ist der Stresspegel bei vielen so hoch, dass „Ausrasten“ fast schon zum guten Ton gehört? Hält man Rücksprache mit den Personalvertretungen anderer Ressorts, erfährt man von mehr als 1000 im Dienst, durch Fremdverschulden, verletzte Kolleginnen und Kollegen bei der Exekutive. Ähnlich hoch ist die Anzahl der verletzten Kolleginnen und Kollegen im Gesundheitswesen. In der Unterrichtsverwaltung haben wir erfreulicherweise nur wenige körperliche Übergriffe zu beklagen. Allerdings fehlen auch hier verbale Attacken und allgemeine Aggressivität nicht. Ein statistisches Aufarbeiten solcher Sachverhalte ist geboten und wäre bereits bitter nötig.

Was ich hier in aller Deutlichkeit ansprechen möchte, ist der zunehmend verrohte Umgangston, dem die Lehrerschaft und vor allem unsere Bediensteten in der Schulverwaltung bzw auch viele Kolleginnen und Kollegen anderer Ressorts ausgesetzt sind. Wir wirken als Staatsdiener immerhin für eine funktionierende Gesellschaft und haben uns verpflichtet, „die geltende Rechtsordnung treu, gewissenhaft und engagiert“¹ zu administrieren. Das verdient Achtung und Respekt. Es ist der oft distanzlose Ton der Eltern gegenüber dem Lehrer/der Lehrerin, gegenüber dem Verwaltungspersonal, der zur Sorge veranlasst.

Aber auch ein scharfer Wind, der vice versa zwischen den über- und untergeordneten Behörden und Dienststellen weht, beunruhigt. Er spiegelt die Angespanntheit einer Situation wider, die durch stetig wachsende Belastung geprägt ist.

„Wir da draußen im Öffentlichen Dienst werden von ‚denen da oben‘ mit Aufgaben überflutet: Blackoutkonzept, Krisenmanagement, Statistiken, Qualitätssicherung, uvm!“ So lautet nur eine der frustrierten Rückmeldung einer Kollegin. Sie ist repräsentativ für viele andere, ähnliche Meinungen. Dennoch: Durchatmen und freundlich bleiben ist die Devise der Direktion, des Sekretariats und der Verwaltung im Allgemeinen. Leider hallt es nicht immer im gleichen Ton zurück, was das Klima rauer werden lässt.



Einfache Antworten auf komplexe Fragen

Was also tun? Die Lösungsansätze sind vielfältig, gefordert ist hier die Politik. Jedenfalls darf es keinen rechtsfreien Raum bei Hassparolen im Netz oder Gewalt gegen unsere Kollegenschaft im Öffentlichen Dienst geben. Wissenschaft und Politik müssen das Thema ernst nehmen, die Ursachen zunehmender Aggressivität genau analysieren und korrigierende Maßnahmen setzen. Dazu gehört freilich auch, Druck vom Arbeitsplatz durch Entlastung der Kollegenschaft zu nehmen.

Wir Menschen haben Sorgen, Ängste und fürchten die Kontrolle über unsere Zukunft zu verlieren. Auch die Zivilgesellschaft ist angehalten, eine andere Umgangskultur zu leben. Jeder einzelne sollte sich sagen: Ich bin verantwortlich dafür, dass wir eine Respektkultur haben und dass wir vernünftig und anständig miteinander umgehen. Diese Einstellung muss vorgelebt werden. Die Wissenschaft, die Politik aller Gesinnungsgemeinschaften, die Elite aus Wirtschaft und Kultur, die Führungsebenen unserer Behörden sind hier in ihrer Vorbildfunktion gefordert. Gegenseitige Achtung und Mäßigung im Umgangston: Das müssen die Leute in den Schulen sowie in den Firmen wieder spüren und auch selbst üben. Falsch wäre ein Verharmlosen, das de facto zum österreichischen Savoir-vivre geworden ist. „Goschn halten“ ist etwas sehr Österreichisches, ich tu's nicht und fordere jeden Einzelnen an dieser Stelle, ganz forsch, zum Handeln auf.

¹ Beamtdienstrecht, § 43 (1) Allgemeine Dienstpflichten

Soziale Belange

Wofür braucht es Interessenvertretungen? (Betriebsratswahlen an den Universitäten im November 2025)

Eigentlich ist es für uns alle selbstverständlich, dass es die Personalvertret*innen/Betriebsräte*innen gibt. Aber ist es eigentlich selbstverständlich? Nein – ist es nicht! Wir Öffentlich Bedienstete (auch an den ausgegliederten Einheiten) sind es gewohnt, dass es Kolleg*innen gibt, die als Sprachrohr zwischen dem Dienstgeber und den Dienstnehmer*innen fungieren; die sich weiterbilden und sich sowohl in fachlicher als auch in sozialer Kompetenz schulen lassen. Die meisten von ihnen tun dies ehrenamtlich neben ihrer normalen Tätigkeit. Meistens sind nur der/die Vorsitzende dienstfreigestellt; dies erst ab einer gewissen Anzahl an Mitarbeiter*innen. Vorsitzende, die sich der Aufgabe gewissenhaft stellen, könnten diese zahlreichen Aufgaben nicht nebenbei, ehrenamtlich erledigen und so hat das Personalvertretungsgesetz bzw das Arbeitsverfassungsgesetz Freistellungen ganz genau geregelt.

Ohne Schulungen und Weiterbildung ist es kaum möglich die Interessen der Kolleg*innen zu vertreten; zu stark ist das Gegenüber (der Dienstgeber) in seinen Verhandlungen, Vorgaben und Forderungen. So bedarf es vieler rechtlicher Kenntnisse, um abwägen zu können, ob der Dienstgeber die zugunsten der Dienstnehmer*innen geltenden Gesetze auch einhält, ob er die Betriebsvereinbarungen, wie vertraglich geregelt, auch umsetzt. Die Interessenvertretungen haben sowohl Beteiligungs- aber auch Mitspracherechte, sie müssen sowohl die Pflichten als auch die Rechte der Dienstnehmer*innen kennen und diese auch entsprechend dem Dienstgeber gegenüber artikulieren können.

Daher ist es heutzutage zu wenig nur Fachkenntnisse zu haben; der Job eines Personalvertreters/einer Personalvertreterin bzw eines Betriebsrates/einer Betriebsrätin erfordert auch ein hohes Maß an sozialer Kompetenz. Kommunikationsfähigkeit, Verhandlungsschick, Konfliktmanagement sowie auch Belastbarkeit sind einige wenige Parameter, die für die Tätigkeit als Personalvertreter*in/Betriebsrät*in unerlässlich sind.

Öffentlich Bedienstete haben Ihre Personalvertretungsorgane im November 2024 gewählt. **Alle Kolleg*innen (auch beamtete) an den ausgegliederten Universitäten sind im November 2025 eingeladen, ihre Betriebsratsgremien (an den Universitäten fungiert der Betriebsrat für die Beamte*innen auch als Dienststellenausschuss) vor Ort zu wählen.**

Wahrscheinlich wird es wieder die unterschiedlichsten Gruppierungen geben, die sich der Wahl stellen; schauen Sie sich die Wahlunterlagen genau an und entscheiden Sie dann, wem Sie Ihre Stimme geben, wem Sie vertrauen, wer in den letzten Jahren Ihre Rechte gegenüber dem Dienstgeber gut vertreten hat. Wenn Sie Ihre Wahl getroffene haben, machen Sie von Ihrem Wahl- und Mitentscheidungsrecht Gebrauch, und geben Sie der Person Ihres Vertrauens Ihre Stimme!

