

Zentralausschuss beim

BMW_F^a

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

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

Ausgabe 1/2012

NEWSLETTER

In dieser Ausgabe

- 1 Einleitung
- 2 Bericht der Vorsitzenden
- 4 Dienstrechtliches:
Ansprüche einfordern
- 6 Aktuelles zum Sparpaket
- 7 „Ein Baby kommt...“
- 8 Monika Gabriel - GÖD
Thema: BeamtInnenpensionen
- 9 Bericht Sozialwerk
- 10 Soziale Belange
Mobbing - was ist das?
- 12 Sprechtag, Stammtische
Terminavis



Foto: MTM/Andi Bruckner

Sandra Strohmaier, MBA MSc

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

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nochmals herzlichen Dank für die vielen Glückwünsche anlässlich meiner Vermählung.

In unserem ersten Newsletter 2012 darf ich Ihnen in meinem Bericht einen kleinen Einblick über relevante Themen meiner ZA-Vorsitzenden-Tätigkeit geben.

Der dienstrechtliche Teil enthält Themen, die im Arbeitsalltag relevant sind, so zB: Welche Ansprüche haben Sie, wie fordern Sie Ihre Ansprüche ein, was bedeutet „Fürsorgepflicht“. Eckpunkte zum viel diskutierten Sparpaket oder wie es auch heißt „Stabilitätspakt“, die für unseren Bereich maßgebend sind, finden Sie ebenso unter „Dienstrechtliches“.

Den Kolleginnen und Kollegen der nachgeordneten Dienststellen ist der „Verein Sozialwerk“ gut bekannt; jenen an den Ämtern der Universitäten wahrscheinlich eher fremd. Ein kurzer Bericht soll den Verein und seine Inhalte etwas näher bringen.

Interessante Berichte der GÖD-VS-Stellvertreterin, Monika Gabriel, über BeamtInnenpensionen und Elternteilzeit ergänzen den dienstrechtlichen Teil wunderbar.

Ein ganz besonderes Anliegen ist mir in dieser Ausgabe das Thema „Soziale Belange“, insbesondere im Zusammenhang mit dem Einfordern von Ansprüchen. Was ist Mobbing und vor allem, was ist Mobbing nicht!

Ich hoffe sehr, dass auch diesmal wieder etwas Interessantes für jedermann/jedefrau dabei ist.

Herzlichst Ihre

Sandra Strohmaier

Bericht der Vorsitzenden

Für mich hat das Jahr 2011 sehr schön geendet, denn ich hatte bei der Verteilung der Essensgutscheine die Gelegenheit, viele von Ihnen persönlich anzutreffen, neue KollegInnen kennenzulernen und das eine oder andere individuelle Gespräch zu führen. Dies ist aufgrund der Verstreuung aller zu betreuenden Dienststellen in ganz Österreich nicht immer ganz einfach, aber ich bemühe mich sehr, vor allem die Bundesländer in regelmäßigen Abständen zu besuchen und unsere schon Tradition gewordenen Stammtische und Sprechstunden aufrechtzuerhalten. In Graz und in Wien finden natürlich weiterhin individuell vereinbarte Termine statt.

Meine letzte Bundesländerreise führte mich nach Linz, wo ich beide Universitäten besuchte. In gewohnter Weise absolvierte ich die Besuche gemeinsam mit der Vorsitzenden der GÖD-BV 16, Gaby Waidringer. Wir hatten Gelegenheit, mit dem Rektor der Kunstuni, Univ.-Prof. Dr. Reinhard Kannonier, ein gutes, wertschätzendes und informatives Gespräch zu führen - viele Themen werden und wurden hier mit dem Betriebsrat gelöst, sodass es erfreulicherweise keine schwerwiegenden Probleme zu besprechen gab. Ganz besonders hat mich das Gespräch mit Rektor Univ.-Prof. DI Dr. Richard Hagelauer (Uni Linz) und einigen seiner MitarbeiterInnen (Leiterin der Rechtsabteilung, Leiter der Personalabteilung, Assistent des Rektors) gefreut, vor allem im Hinblick auf den Umgang mit den BeamtInnen an der Universität. Neu- bzw. Höherbewertungen bei qualitativen Änderungen der Arbeitsinhalte sind hier eine Selbstverständlichkeit, ein wertschätzender Umgang mit allen KollegInnen eine Basis für ein gutes Arbeitsklima. Leider ist dies an manchen anderen Universitäten/Dienststellen nicht der Fall, sodass mich die Haltung der RepräsentantInnen der Universität Linz ganz besonders beeindruckt hat.

Seit dem Spätherbst 2011 bin ich mit den Veränderungen an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) konfrontiert. Wie auch in vielen Zeitungsberichten zu lesen war, werden und wurden einige Institute der ÖAW an verschiedene Universitäten in Österreich übertragen. Betroffen davon sind viele KollegInnen im Angestelltenverhältnis (diese werden vom Betriebsrat an der ÖAW vertreten) und einige Vertragsbedienstete und BeamtInnen, die vom Zentralausschuss zu vertreten sind. Hier bedurfte es vieler Gespräche, sowohl mit den Betroffenen, als auch mit dem BMWF, dem Präsidium der ÖAW sowie den leitenden Personen an den Universitäten. Eine besondere Problematik bei der Übertragung von BeamtInnen an die Universitäten lag darin, dass seit der Ausgliederung der Universitäten im Jahre 2004 gem UG 2002 eine Versetzung im herkömmlichen Sinne nicht mehr möglich ist. Dennoch ist es der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit dem Bundeskanzleramt gelungen, eine für alle öffentlich Bediensteten bestmögliche Lösung zu finden. So konnten alle dienstrechtlichen

Vertragsinhalte sowie die „gewohnten“ Dienstorte aufrechterhalten bleiben – es gab somit keinerlei Verluste der bereits erworbenen Rechte. Die Übertragungen erfolgten mit 1.4.2012 bzw einzelne mit 1.5.2012.

Im November 2011 wurde der neue Leiter der Studienbeihilfenbehörde, Mag. Gottfried Schlöglhofer, bestellt. Mag. Schlöglhofer ist zwar ein langbewährter Mitarbeiter, jedoch in der Funktion des Leiters neu. Auch mit ihm hatte ich Gelegenheit, ein inhaltlich wertvolles Gespräch zu führen. Viel Erfolg bei der neuen Aufgabe.

Wie heißt es so schön: „Steter Tropfen höhlt den Stein“. Sehr, sehr langsam gelingt es, allerdings nur mit Unterstützung der Personalabteilung des BMWF, den Dschungel betreffend Höherbewertungen von BeamtInnen zu durchforsten. Durch permanente Gespräche mit dem Leiter der Personalabteilung über einlangende oder auch nicht eingelangte Neubewertungsanträge ist es möglich, oftmals jahrelang nicht weitergeleitete Bewertungsanträge zu eruieren bzw nachgeforderte, maßgebende Bewertungskriterien zu erhalten. Wie so oft schon geschrieben, klagen mir viele KollegInnen ihr Leid darüber, seit Jahren keine neue Arbeitsplatzbeschreibung zu erhalten, obwohl sich ihre Tätigkeiten massiv inhaltlich und im Hinblick auf Verantwortung verändert haben. Nur durch einen ständigen Austausch zwischen den KollegInnen und mir und in weiterer Folge mit dem BMWF können solche Versäumnisse aus der Welt geschafft werden. Besser einmal zu viel informiert als zu wenig! Betonen möchte ich hier nochmals, dass man nicht alle in einen Topf werfen darf – wie gesagt, gibt es viele Dienststellen/Universitäten, für die das Weiterleiten bzw das Neubewerten von Arbeitsplatzbeschreibungen von BeamtInnen eine Selbstverständlichkeit ist – vielen Dank dafür!

Am 12. und 13. April 2012 fand die jährliche BundespersonalleiterInnentagung statt. Interessante Vorträge - vom Aufnahmestopp und neuer Planstellenbesetzungsverordnung über die Jobbörse des BKA und das Mobilitätsmanagement bis hin zu den Ergebnissen der BundesmitarbeiterInnenbefragung - fanden großes Gehör und boten interessante Diskussionsgrundlagen. Einen kleinen Auszug dazu finden sie im Beitrag „Aktuelles zum Sparpaket“.

Erwähnen möchte ich noch, dass vom 7.-10. November 2011 der 16. Bundeskongress der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (unserer zuständigen Fachgewerkschaft) stattgefunden hat. Nur alle 5 Jahre tagt dieses höchste Gremium; fast 1000 Delegierte aller Bundesvertretungen nahmen daran teil. Mehr als 500 Anträge wurden beraten und abgestimmt und somit das Arbeitsprogramm für die nächsten 5 Jahre festgelegt. Ebenso erfolgte die Neuwahl des Präsidiums und des Vorstandes der GÖD.

Dienstrechtliches

Ansprüche einfordern

Dass wir DienstnehmerInnen nicht nur Pflichten, sondern auch viele Rechte haben, ist vielen von uns nicht bewusst. Dass wir tagtäglich unseren Pflichten nachkommen, ist eine Selbstverständlichkeit – wenn es aber darum geht, Rechte einzufordern, zögern wir oftmals. Umgekehrt haben aber auch Führungskräfte nicht nur Rechte, sondern auch viele Pflichten. Einen kleinen Auszug finden Sie im Folgenden:

Die allgemeinen Dienstpflichten der Vorgesetzten sind im § 35 BDG¹ sowie im § 5b VBG² geregelt. Als oberste Pflicht der Vorgesetzten zählt die Fürsorgepflicht.

Rechtsquelle für die Fürsorgepflicht ist der § 1157 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch³ bzw § 3 Arbeitnehmerschutzgesetz⁴.

Die **Fürsorgepflicht** spiegelt sich in vielerlei Hinsicht wider.

So zB im „**Achtungsvollen Umgang (Mobbingverbot)**“ [§ 43a BDG]. Führungskräfte sind verpflichtet, DienstnehmerInnen vor Attacken zu schützen. Dass Mobbing inzwischen ein massives Problem im täglichen Berufsalltag darstellt, zeigen viele anonym durchgeführte Umfragen. Laut Zahlen der Statistik Austria sind mehr als 90.000 ÖsterreicherInnen von Mobbing betroffen. Unterlässt es der Dienstgeber, den Betroffenen hier Hilfe zu leisten, liegt etwa eine Verletzung der Fürsorgepflicht vor (so zB ein Urteil des OGH). Eine frühere Entscheidung spricht sogar davon, dass Arbeitgeber schadenersatzpflichtig werden, wenn Mobbing unter MitarbeiterInnen nicht verhindert bzw bekämpft wird. Oftmals wird Mobbing

¹ (1) Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, dass seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.

(2) Der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles hat außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen.

(3) Wird dem Leiter einer Dienststelle in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die den Wirkungsbereich der von ihm geleiteten Dienststelle betrifft, so hat er dies, sofern er nicht ohnehin gemäß § 109 Abs. 1 vorzugehen hat, unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle zu melden oder, wenn er selbst hiezu berufen ist, die Anzeige zu erstatten. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 78 der Strafprozessordnung 1975 (StPO), BGBl. Nr. 631.

(4) Keine Pflicht zur Meldung nach Abs. 3 besteht,

1. wenn die Meldung eine amtliche Tätigkeit beeinträchtigen würde, deren Wirksamkeit eines persönlichen Vertrauensverhältnisses bedarf, oder
2. wenn und solange hinreichende Gründe für die Annahme vorliegen, die Strafbarkeit der Tat werde binnen kurzem durch schadensbereinigende Maßnahmen entfallen.

² Siehe FN 1.

³ (1) Der Dienstgeber hat die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden.

(2) Ist der Dienstnehmer in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen, so hat dieser in Ansehung des Wohn- und Schlafrumes, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit die mit Rücksicht auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Dienstnehmers erforderlichen Anordnungen zu treffen.

⁴ (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

von Vorgesetzten negiert bzw lassen diese die Betroffenen alleine mit der Situation fertig werden – auch dies zeigt eine Umfrage⁵.

Eine weitere Verpflichtung des (Fach-)Vorgesetzten besteht darin, mit jeder/m seiner MitarbeiterInnen jährlich ein **MitarbeiterInnengespräch** zu führen. Lesen Sie Details dazu auf unserer Homepage unter „Wissenswertes“. Im Zusammenhang mit dem MitarbeiterInnen-gespräch sagt § 45b BDG dazu ganz deutlich, dass die Ergebnisse der einzelnen MitarbeiterInnengespräche – in Bezug auf notwendige und zweckmäßige Maßnahmen zur Erhaltung oder zur Verbesserung der Leistung der Organisationseinheit – in einer Teamarbeitsbesprechung mit allen Mitgliedern durchzuführen ist.

Eine wesentliche Dienstpflicht der Vorgesetzten liegt darin, darauf zu achten, dass der **Dienstplan**, die Höchstgrenzen der **Dienstzeit**, die **Ruhepausen**, tägliche Ruhezeiten, die **Wochenruhezeit** sowie die Bestimmungen der **Nachtarbeit** eingehalten werden (siehe dazu die §§ 48 ff BDG). Selbige Obacht gilt bei der Anordnung von Überstunden bzw Bereitschaft und Journaldienst (§§ 49 u 50 BDG).

Sofern Abweichungen vom normalen Dienstplan nicht zur Dienstpflicht gehören, ist der/die LeiterIn der Dienststelle dazu verpflichtet, aktuelle Listen über BeamtInnen, die sich zur Erbringung längerer Dienste bereit erklärt haben, zu führen.

Das Bundesbedienstetenschutz-Gesetz hält ebenso wesentliche Pflichten des Dienstgebers fest. Diese sind insbesondere im § 3 B-BSG festgeschrieben⁶. Zur Namhaftmachung und Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen wenden Sie sich am besten an Ihre Sicherheitsfachkraft. Die Hauptaufgabe der Sicherheitsfachkraft liegt in der laufenden Kontrolle des Arbeitsschutzes im Betrieb. Sicherheitsfachkräfte haben ebenso die Aufgabe, die Arbeitgeber sowie die ArbeitnehmerInnen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit zu beraten und die Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesem Gebiet zu unterstützen (siehe auch § 76 Abs 1 ASchG). Bei den Betriebsbesichtigungen muss die Sicherheitsfachkraft den Betriebsrat/Dienststellenausschuss und die Sicherheitsvertrauenspersonen beiziehen.

⁵ Quelle: Arbeiterkammer

⁶ (1) Der Dienstgeber hat für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Bediensteten in Bezug auf alle Aspekte zu sorgen, die ihre dienstliche Tätigkeit betreffen. Die Kosten dafür dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Bediensteten gehen. Der Dienstgeber hat die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit seiner Bediensteten erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Der Dienstgeber hat sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) Der Dienstgeber ist verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Bediensteten bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr 1. ihre dienstlichen Tätigkeiten einstellen, 2. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und

3. außer in begründeten Ausnahmefällen ihre dienstliche Tätigkeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.

(4) Der Dienstgeber hat durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Bedienstete bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Bediensteten und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Für eine Arbeitsstätte oder auswärtige Arbeitsstelle, in/auf der der Dienststellenleiter nicht im notwendigen Umfang selbst anwesend ist, ist eine geeignete Person zu beauftragen, die auf die Durchführung und Einhaltung der notwendigen Schutzmaßnahmen zu achten hat.

(6) Der Dienstgeber hat für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Bediensteten nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

Aktuelles zum „Sparpaket“ (Stabilitätspakt)

Aufnahmestopp 2012 – 2014⁷

Eine der Grundlagen zur Erreichung der Einsparungsziele ist der Aufnahmestopp des Bundes vom 1.4.2012 bis 31.12.2014. In dieser Zeit sind keinerlei Neuaufnahmen von MitarbeiterInnen in den Bundesdienst aufgrund von Pensionsabgängen zulässig; das heißt, dass kein neues Dienstverhältnis nach den dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften begründet werden darf.

Für unseren Bereich maßgebende Ausnahmen sind:

- Aufnahme in Leitungsfunktionen nach dem Ausschreibungsverfahren gemäß § 2 Ausschreibungsgesetz.
- Dringende Aufnahmen im Einzelfall zur Aufrechterhaltung des notwendigen Dienstbetriebes – allerdings nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst im Einvernehmen mit der Bundesministerin für Finanzen
- Aufnahme von begünstigten Behinderten mit einem Behinderungsgrad von mindestens 70%.
- Vom Dienstgeber nicht plan- und beeinflussbare Personalabgänge (Karenzen nach dem MutterSchutzG oder VäterkarenzG; Tod eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin; Austritt bzw Kündigung eines/einer Mitarbeiters/Mitarbeiterin) dürfen nachbesetzt werden. Diese Fälle bedürfen – anders als bei ausnahmsweiser Nachbesetzung im Falle einer Pensionierung zur Aufrechterhaltung des notwendigen Dienstbetriebes – keiner Zustimmung der Ministerinnen.
- Ausbildungsverhältnisse, die keine Dienstverhältnisse im Sinne der dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen sind, sind ebenfalls nicht vom Aufnahmestopp erfasst (zB Lehrlinge oder VerwaltungspraktikantInnen).
- Zulässig ist ebenso die Übernahme von Lehrlingen nach der gesetzlichen Behaltfrist sowie von PraktikantInnen, sofern das Ausbildungsverhältnis bereits vor dem 1.4.2012 begonnen hat.
- Die Verlängerung von befristeten Dienstverhältnissen bzw die Übernahme von MitarbeiterInnen von einem befristeten in ein unbefristetes Dienstverhältnis stellt keine Neuaufnahme im Sinne dieses Ministerratsbeschlusses dar und ist daher zulässig, soweit der/die MitarbeiterIn bereits vor dem 1.4.2012 ein aufrechtes Bundesdienstverhältnis hatte.

Versetzungsschutz⁸

Der Versetzungsschutz (§ 38 Abs 4 BDG) bleibt auch in Zukunft bestehen! In den diesbezüglichen Verhandlungen wurde lediglich eine Regelung zur Erhöhung der Mobilität zwischen den Ressorts, unter Beibehaltung des Versetzungsschutzes sowie von besoldungsrechtlichen Absicherungsmaßnahmen erarbeitet. Die schon bisher von Amts wegen zulässigen Gründe für eine Versetzung bleiben natürlich bestehen (Änderung der Verwaltungsorganisation; Auflassung von Arbeitsplätzen; Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle, für die keine geeigneten BewerberInnen

⁷ Quelle: Bundeskanzleramt

⁸ Quelle: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)

vorhanden sind; der Arbeitserfolg nicht aufgewiesen wird; diszipliniäre Gründe). Dieselben besoldungsrechtlichen Absicherungsmaßnahmen kommen auch bei der amtswegigen Versetzung zum Tragen.

Nulllohnrunde

Als Kompromiss für weitere Forderungen seitens der Regierung (Eingriff in die Biennialvorrückungen, Sondersteuer für öffentlich Bedienstete) wurde der Nulllohnrunde für 2013 zugestimmt; für 2014 greift eine gedämpfte Gehaltsbewegung.

Unsere zuständige Bundesvertretung (BV 16) hat bezüglich geplanter Nulllohnrunde einen einstimmigen Beschluss gefasst und die GÖD aufgefordert, mit der Bundesregierung im Herbst Gehaltsverhandlungen aufzunehmen, da eine Nulllohnrunde den KollegInnen des Öffentlichen Dienstes nicht zumutbar ist. Eine Nulllohnrunde wäre kontraproduktiv; gefordert werden daher die Abgeltung der Inflationsrate sowie ein angemessener Anteil am Wirtschaftswachstum. Ebenso wurde dieser Beschluss sowie der Unmut über die bereits in den letzten Jahren stattgefundenen Einsparungen im Öffentlichen Dienst (Gehaltsrecht, Pensionsrecht) an Bundeskanzler Faymann übermittelt.

Allgemein muss gesagt werden, dass den Bediensteten des Öffentlichen Dienstes weitere Einsparungsmaßnahmen nicht mehr zugemutet werden dürfen. Obwohl es dem Vorsitzenden der GÖD gelungen ist, der Regierung die Einsparungen um ein Drittel herunterzuverhandeln, treffen die Auswirkungen des Sparpakets die öffentlich Bediensteten doppelt – einerseits das Berufsleben andererseits als BürgerInnen und SteuerzahlerInnen. In vielen Bereichen des Öffentlichen Dienstes sind die an die KollegInnen gestellten Aufgaben vom vorhandenen Personal kaum mehr zu bewältigen. Die Belastungsgrenze ist mehr als erreicht! Es ist an der Zeit, ein neues Dienstrecht zu verhandeln – dankenswerter Weise wird dies seitens der GÖD vehement eingefordert!



GÖD-Broschüre:



Für GÖD-Mitglieder als Download erhältlich:
http://www.goed.at/documents/Babybroschuere_2012_Februar.pdf

Monika Gabriel

Vorsitzende Stellvertreterin GÖD,
Bereichsleiterin GÖD – Frauen



Beamtinnenpensionen

Anfang des Jahres 2012 erreichte auch mich eine Mailflut von erbosten Beamtinnen betreffend der weit reichenden Veränderungen „Erreichbarkeit“ der Korridor pension und Jubiläumsszuwendung. Meine Recherchen ergaben sodann, dass diese Aufregungen absolut berechtigt waren und unsere öffentlich rechtlichen KollegInnen in manchen Bereichen benachteiligt sind. Als Reaktion darauf kam es zu einer **Forderung nach besseren Anrechnungsmöglichkeiten für Karenzurlaube von Beamtinnen und Beamten im Zusammenhang mit Kindererziehungszeiten.**

Nachfolgende Forderung samt Erklärung wurde gestellt:

Mit dem 2. StabG 2012 werden die Anspruchsvoraussetzungen für die Korridor pension von 37,5 Jahren ruhegenussfähiger Gesamtdienstzeit auf 40 Jahre angehoben. Diese Änderung **benachteiligt Beamtinnen mit Kindern massiv**, da bei längeren Karenzzeiten und der Tatsache, dass Frauen einen meist „schlechteren Erwerbsverlauf“ aufweisen, die notwendigen 40 Erwerbsjahre nicht erreicht werden können.

Derzeit werden Karenzurlaube im Anschluss an Karenzurlaube nach MSchG/VKG nicht als ruhegenussfähige Bundesdienstzeit berücksichtigt. Das bedeutet, dass Karenzzeiten zur Kinderbetreuung lediglich im Ausmaß von 2 Jahren (früher sogar nur 1 Jahr) pro Kind als ruhegenussfähige Dienstzeit gelten. Im ASVG werden allerdings 4 Jahre pro Kind als Versicherungszeit angerechnet. Einer Mutter, die 3 Kinder im Abstand von 4 Jahren zur Welt bringt und deshalb insgesamt 12 Jahre in Karenz ist, werden als Beamtin sechs Jahre (Ausnahme: Langzeitversichertenregelung), als Vertragsbedienstete allerdings 12 Jahre für den Anspruch und die Höhe der Pension berücksichtigt.

Der Bereich Frauen der GÖD forderte daher eine bessere Anrechnungsmöglichkeit für Karenzurlaube von Beamtinnen und Beamten mit Kindererziehungszeiten!

Aufgrund des oben stehenden Antrages formulierten unsere Juristinnen und Juristen der GÖD einen Abänderungsantrag als Regierungsvorlage zum 2. Stabilitätsgesetz.

Leider haben unsere intensiven und sehr zeitaufwändigen Bemühungen auf der politischen bzw. parlamentarischen Ebene zu keinem Erfolg geführt.

Nichtsdestotrotz werden wir auf der Ebene der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst „nicht locker lassen“ und dieses Thema zur nächsten Verhandlungsrunde – Dienstrechtsnovelle Öffentlicher Dienst (findet im Herbst 2012 statt) mitnehmen und auf der Ebene des Bundeskanzleramtes versuchen, diese berechtigte Forderung durchzusetzen.

Keine Kürzung der Elternteilzeit

Anfang Mai 2012 meinte Frau Bundesministerin Heinisch-Hosek in einem Standard-Interview, dass sie für einen verkürzten Rechtsanspruch der Elternteilzeit eintritt.

Als Gewerkschafterin ist es mir ein besonderes Bedürfnis unsere erkämpften Erfolge zur **besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu bewahren. Es ist für mich unverständlich, dass eine Frauen- und Beamtenministerin plötzlich politische Vorschläge bringt, die sich aus meiner Sicht klar gegen Frauen und Familien richten. Viele Frauen, aber oft auch Männer, entscheiden sich bewusst für eine gewisse Teilzeitphase in ihrem Erwerbsleben, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewahrt bleibt und sie mehr Zeit für ihre Familie haben.

Aus meiner Sicht muss die Wahlfreiheit der Elternteilzeit - derzeit möglich bis zum 7. Lebensjahr des Kindes bzw. Schuleintritt des Kindes - weiterhin im vollen Umfang gewährleistet werden.

Selbstverständlich ist Teilzeit als Dauerlösung nicht zu empfehlen, denn die damit verbundenen automatischen Einbußen der Lebensverdienstsumme inklusive Pensions-einbußen sind evident, liegt aber dennoch – wenn sie freiwillig gewählt wurde - in der Eigenverantwortung der/des Einzelnen.

Um diese Einbußen abzufedern, ist es dringend notwendig, die Kindererziehungszeiten und die damit im Zusammenhang stehenden Teilzeitbeschäftigungen besser anzurechnen. Dies könnte ein Instrument sein, um die Einkommensschere schneller zu schließen.

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

Bericht 2010 und 2011

Die ordentliche Generalversammlung des Sozialwerks findet alle 2 Jahre statt, zuletzt am 24. April 2012. In dieser erfolgt gemäß den Statuten die Neuwahl bzw. Bestätigung des Vorstands sowie die Wahl der Rechnungsprüfer, welche jeweils für eine Funktionsperiode von 2 Jahren gewählt werden.

Den Rechnungsprüfern – aktuell sind dies Dr. Thomas Luzer sowie Guntram Schneider von der Universität Wien – obliegt die laufende Kontrolle der Finanzgebarung.

Die letzte Prüfung der Unterlagen hat am 11. April 2012 stattgefunden und ergab eine ordnungsgemäße Finanzgebarung.

Die beiden letzten Jahre führten zu keinen wesentlichen Veränderungen in der Betreuung der Dienststellen. Nach wie vor erhalten 12 dem BMWF nachgeordnete Dienststellen vom Verein Sozialwerk Essensgutscheine. Die ausbezahlte Summe ist bei gleichbleibender Personenzahl (536 Bedienstete) leicht gesunken:

- im Jahr 2010 € 109.250,-
- im Jahr 2011 € 107.535,-

Die Essensgutscheine wurden 2011 wie schon im Jahr davor von der Vorsitzenden des Sozialwerks, Sandra Strohmaier, MBA MSc, sowie Dr. Brigitte Sandara und Gabriele Waidringer persönlich zu den Dienststellen in Wien gebracht, jene in den übrigen Bundesländern erhalten die Gutscheine postalisch.

In diesem Zusammenhang sei auch für die gute Zusammenarbeit mit den Vorsitzenden der Dienststellenausschüsse sowie den Personalabteilungen gedankt.

Soziale Belange

Mobbing – was ist das?

Mobbing wird vom englischen „to mob“ abgeleitet und bedeutet so viel wie „anpöbeln“, „attackieren“. Der Begriff bezeichnet einen Grad der Schikane am Arbeitsplatz, der weit über alltägliche Konflikte hinausgeht.

**Es gibt keine typischen Mobbingopfer – Mobbing kann jede/n treffen!
Bevor Sie in Mobbing eingreifen, müssen Sie es begreifen!**

MOBBINGDEFINITION⁹: Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlichster Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen einzelne vorgenommen werden!

Die angegriffene Person ist unterlegen und wird von einer oder einigen Personen systematisch und unfair mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen!

Mobbing liegt nicht in einer einmaligen Handlung, sondern ist eine prozesshafte, schleichende Entwicklung. Die prozesshafte Entwicklung kann in einem Phasenmodell veranschaulicht werden:

1. Der Verlauf von Mobbing

	Betriebliche Ebene ¹⁰	Persönliche Ebene ¹¹
Phase 1	Konflikte in der Organisation einzelne Unverschämtheiten und Gemeinheiten	Erste Stresssymptome, Bewältigung durch individuelle Anpassung: Versöhnungsangebote / Ignorieren / Kampf/ Konfliktbearbeitung
Phase 2	Mobbing und Psychoterror Konzentration auf eine einzelne Person	Angst, Verwirrung, Selbstzweifel Zunahme der Isolierung, psychosomatische Störungen
Phase 3	Rechtsbrüche durch Über- und Fehlgriffe d. Personalverwaltung Versetzung, Abmahnung, Drohungen, Abqualifizierung, Kündigungsversuche	Innere Kündigung, Rückzug, Auflehnung, Beschwerden Erschöpfung und verstärkte psychosomatische Störungen
Phase 4	Ärztliche und therapeutische Fehldiagnosen vergebliche juristische Schritte	Generelle Verunsicherung und Misstrauen tiefe Verzweiflung, posttraumatisches Stresssyndrom
Phase 5	Ausschluss aus dem Arbeitsverhältnis Versetzungen (mehrfach), Abschiebung auf funktionslosen Arbeitsplatz, Kaltstellen, langfristige Arbeitsunfähigkeit, Einlieferung in eine Nervenheilanstalt, Kündigung, Frühpension, Eigenkündigung	Depression, Suchtmittelmissbrauch, massive Gesundheitsstörungen, Persönlichkeitsstörungen, Selbstmord(versuche)

⁹ Eine von mehreren Definitionen

¹⁰ Nach Lehmann

¹¹ Nach Esser/Wolmerath

2. Bekannte Mobbinghandlungen

Zu beachten ist, dass zwar jede dieser Handlungen für sich genommen unerfreulich ist, es sich dennoch nicht um ein ausgereiftes Mobbing handeln muss. Oftmals handelt es sich um einen Konflikt, eine kurzfristige Auseinandersetzung, eine Antipathie oder einfach um ein Missverständnis, welches durch schlechte oder gar keine Kommunikation herbeigeführt wurde.

Die aufgezählten Handlungen sind mögliche Bausteine von Mobbing.

- Angriffe gegen die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen
- Angriffe gegen den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses
- Destruktive Kritik
- Angriffe gegen die soziale Integration am Arbeitsplatz
- Angriffe gegen das soziale Ansehen im Beruf
- Angriffe gegen das Selbstwertgefühl
- Angst, Schrecken und Ekel erzeugen
- Angriffe gegen die Privatsphäre
- Angriffe gegen die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit
- Versagen von Hilfestellung

Nochmals betont werden muss, dass zB ein hohes Arbeitspensum, ein unerwiderter Gruß oder das Arbeiten an einem Fenstertag noch nicht als Mobbing bezeichnet werden kann. Um von Mobbing zu sprechen, reichen also nicht einzelne Handlungen aus, die gelegentlich und unsystematisch erfolgen. Entscheidend ist, dass entsprechende Handlungen systematisch und über einen längeren Zeitraum erfolgen. Ein längerer Zeitraum bedeutet über Wochen, Monate oder sogar Jahre.

3. Was ist Mobbing nicht?

Das Phänomen Mobbing lässt sich erst nach längerer Beobachtung und über einen längeren Zeitraum erkennen. Oftmals laufen wir Gefahr, einzelne oben genannte Handlungen als Mobbing zu bezeichnen.

So sind einzelne Feindseligkeiten und Konkurrenzverhalten zwischen Menschen oder auch Gruppen nicht als Mobbing anzusehen. Ungerechte, sogar unsoziale Behandlungen, die zwar hart, aber nur kurzfristig zur Wirkung kommen (wie zB eine Kündigung oder auch Kritik) können nicht als Mobbing bezeichnet werden. Ebenso sind strafrechtliche Handlungen, wie zB Diebstahl keine Mobbingelemente. Ausnutzung von Informationsvorsprüngen oder auch die Vorteilsnutzung für Karrieresprünge sind normale zwischenmenschliche Verhaltensweisen, die keiner Mobbingstrategie entsprechen.

4. Was sollten Mobbingbetroffene tun?

Bis der Betriebsrat oder die Personalvertretung von Betroffenen kontaktiert werden, ist die Situation schon sehr verhärtet und der Mobbingfall meist in einer fortgeschrittenen Phase.

Dennoch sollte im Vorfeld seitens der Betroffenen folgendes beachtet bzw. getan werden:

- ✓ Führen Sie ein Mobbing-Tagebuch (Folgendes sollte niedergeschrieben werden: Datum, Uhrzeit, Situationsdarstellung, wer hat was gemacht, habe ich jemanden informiert, wie ist es mir dabei ergangen. Ebenso vermerken Sie Arztbesuche!)
- ✓ Stellen Sie sich dem Problem (warten Sie nicht auf ein Wunder)
- ✓ Wehren Sie persönliche Angriff ab (ad hoc und unmittelbar in der Situation)
- ✓ Treten Sie selbstbewusst und mutig auf (nimmt MobberInnen den Wind aus den Segeln)
- ✓ Sprechen Sie mit Vertrauten (KollegInnen, FreundInnen oder Interessensvertretung)
- ✓ Sprechen Sie infolge mit Ihren Vorgesetzten
- ✓ Nehmen Sie sich vor gut gemeinten Ratschlägen von Dritten in Acht (wägen Sie Argumente gut ab; Vertrauensfrage!)
- ✓ Nehmen Sie sich Zeit (Mobbing kommt und geht nicht von heute auf morgen)
- ✓ Suchen Sie sich professionelle Hilfe (Betriebsrat/Personalvertretung; ärztlichen Rat; Mobbingberatungsstellen)
- ✓ Tun Sie sich Gutes (auch und vor allem außerhalb des Arbeitsplatzes)

Kontaktieren Sie Ihre Personalvertreterin oder Ihren Personalvertreter Ihres Vertrauens und entscheiden Sie gemeinsam, wie Sie mit der Situation umgehen! Je früher, desto besser!

SPRECHTAGE

Der nächste Sprechtag findet am
Mittwoch, 30. Mai 2012, ab 12:00 Uhr an der Universität Wien
statt. Die Anmeldung erfolgt über das ZA-Büro!
Das Terminavisos an die Kolleginnen und Kollegen ergeht gesondert.

Terminavisos Stammtisch:

Mittwoch, 30. Mai 2012, ab 16:30 Uhr
Gasthaus zum „Narrischen Kastanienbaum“
1080 Wien, Strozzigasse 36

Die Einladung an die Wiener Kolleginnen und Kollegen erfolgt ebenfalls gesondert.

Alle KollegInnen aus den Bundesländern sind herzlich willkommen!