Ausgabe 1/2019

#kraft#kompetent#göd.fcg

BUNDESHEER GEWERKSCHAFT

www.bundesheergewerkschaft.com

göd.fcg

LANDESVERTEIDIGUNG

FOTO: ZINNER MARKUS

INHALT

EDITORIAL	3
„… UND NICHTS ALS DIE WAHRHEIT!“	5
ATTRAKTIVIERUNG DES DIENST- UND BESOLDUNGSRECHTS – WAS WURDE DARAUS?	6
MEHRDIENSTLEISTUNGEN	8
WO DRÜCKT DER SCHUH?	10
DER UNTEROFFIZIER	12
AUS DEN BUNDESLÄNDERN	14
ZURÜCK AN DEN ANFANG	16
ALLES DREHT SICH, ALLES BEWEGT SICH – ODER FOLGT DOCH DER STILLSTAND?	18
FLIEGER AKTUELL	20
WICHTIGE INFRASTRUKTUR	22
ANMELDUNG GÖD	23

ERRATUM

In unserer letzten Ausgabe des göd.fcg-Mitgliedermagazins 2/2018 haben wir auf Seite 4 unter der Rubrik „… und nichts als die Wahrheit“ berichtet: „Nachdem die ‚Einschläge‘ nun immer nähergekommen sind, hat ganz offenkundig der vormalige Bundesminister bzw. seine Berater die Notbremse gezogen und den ‚Personalvertreter des Bundesministers‘ aus dem Kabinett hinausgeworfen, da seine Ansichten und Handlungsweisen mit der unmittelbaren Nähe zum Bundesminister nicht mehr vereinbar sind.“

Wir wurden darauf hingewiesen, dass aus dem Kabinett des Bundesministers selbstverständlich niemand „hinausgeworfen“ wird, sondern die dienstliche Veränderung des Fraktionsführers der AUF/AFH im Zentralausschuss im besten Einvernehmen erfolgt ist.

Wir stellen dies natürlich gerne richtig und bedauern den Irrtum.

IMPRESSUM

„göd.fcg“ ist das Mitgliedermagazin der christlichen Gewerkschafter in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – Bundesvertretung Bundesheergewerkschaft. Herausgeber: Zentralverband der Christlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Österreichs, A-1080 Wien, Laudongasse 16; ZVR Nr. 938560454. Chefredakteur und für den Inhalt verantwortlich: Günter Biedermann. E-Mail: zeitung@bundesheergewerkschaft.com Redaktionsteam: Josef Hagendorfer, Ronald Heider, Günther Tafeit, Gerald Sapper. Konzeption, Produktion, Redaktion und Grafik: Modern Times Media Verlags-gesmbH, A-1030 Wien, Lagergasse 6/35. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der göd.fcg decken muss.

#kraft#kompetent#göd.fcg

Richtungswahl PV-Wahl 2019 – es geht um eure Zukunft

Wie unsere Soldaten und Mitarbeiter bereits wissen, stehen im November 2019 die nächsten Personalvertretungswahlen an. Wir halten diese Wahlen für echte Richtungswahlen, weil die Programme und Handlungsweisen der Fraktionen diesmal unterschiedlicher nicht sein könnten.
Unsere Positionen sind klar und unmissverständlich.

KOMPETENZ
Wir werden bei dieser Wahl mit dem mit Abstand stärksten Team der letzten Jahre auf allen Ebenen antreten können. Viele hochkompetente Kameraden und Kollegen sind auf unseren Listen und beweisen: Die Wählergruppe **göd.fcg** ist euer Kompetenzträger in den Personalvertretungen. Setzen wir gemeinsam ein Zeichen, stärken wir unsere Personalvertretungen durch die Wahl der besten Personalvertreter. Nur diese sind ein Garant dafür, dass der Dienstgeber auch in Zukunft auf eure Anliegen Rücksicht nehmen muss.

STÄRKE (KRAFT)
Aus unserer inhaltlichen Kompetenz ergibt sich eure starke Vertretung. Wir sind natürlich wieder von einem besonders starken Wahlergebnis abhängig, wenn wir eure Interessen bestmöglich vertreten wollen. Jede Stimme für die **göd.fcg** ist eine starke Stimme für eure Interessen. Und ganz klare Verhältnisse in den Personalvertretungen – vor allem im Zentralausschuss – sind unabdingbare Voraussetzung dafür, dass der Dienstgeber eure Anliegen hören muss. Das letzte Wahlergebnis hat mit der AUF/AFH eine Wählergruppe gebracht, der eine starke Personalvertretung **vollkommen egal** ist. Denen geht es nur um die Interessen ihrer eigenen Parteigänger, die große, große Mehrheit von euch ist dieser Wählergruppe völlig egal. Deshalb stärkt eure Interessen, **stärkt die göd.fcg!**
Wir sind für alle da, wir vertreten nicht nur eine winzige Klientel auf Kosten aller anderen!
Jede Stimme für die AUF/AFH schwächt eure Interessenvertretung massiv!

PETER SCHROTTWIESER, VORSITZENDER DES ZENTRALAUSSCHUSSES, STV. VORSITZENDER DER GÖD-BUNDESHEERGEWERKSCHAFT UND FCG-SPITZENKANDIDAT

KAMERADSCHAFT UND KOLLEGIALITÄT
Bei uns macht der kameradschaftliche und kollegiale Umgang nicht an der Fraktionsgrenze halt. Uns ist jeder Soldat und jeder Mitarbeiter wichtig. Wir leben das und wissen euer Vertrauen auch entsprechend wertzuschätzen. Je stärker wir aus der Wahl hervorgehen, desto sicherer können wir gewährleisten, dass nicht die Parteipolitiker und Abgeordneten, die nur **sich selbst** und ihre eigene Klientel bedienen wollen, sondern eine von Hausverstand und Augenmaß getragene Vertretung für eure Interessen eintritt. **Wir sind Personalvertreter, die ihren Job lieben, und keine Politiker!**

EHRLICHKEIT

Für uns ist Ehrlichkeit kein Propagandagag, sondern Lebenseinstellung. In unseren Reihen ist kein Platz für „Gschichtldrucker“ und „Märchenerzähler“. Noch nie war der Ärger über eine unehrliche Politik so groß wie jetzt. Für uns ist klar, wir machen keine unerfüllbaren Versprechungen. Wir sagen nicht gegenüber euch allen A und hinter eurem Rücken B. Wir vertreten auch ALLE und nicht nur eine Handvoll Parteigänger. Wir sind die ehrliche Kraft der Mitte, wir sind für euch ALLE da, wir, die **göd.fcg**.

Das unterscheidet uns auch klar von der FGÖ/AUF/AFH. Dort sagt man heute dies („Kein Politiker darf Dienstnehmerfunktionär sein“) und morgen das (Die Aussage gilt einfach nicht mehr, seitdem FGÖ/AUF/AFH-Funktionäre in den diversen Landtagen und Gemeindestuben sitzen). Ehrlichkeit schaut jedenfalls anders aus.

WERTEHALTUNG

Unsere Wählergruppe ist eine christgewerkschaftliche Bewegung! Wir stehen für dienst- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen für alle Bediensteten, die sicherstellen, dass jeder und jede die Aufgaben, die ihm oder ihr übertragen werden, auch erfüllen und aus der Arbeit Selbstbestätigung und Selbstverwirklichung ziehen kann. Damit verbunden ist unter anderem ein faires Einkommen, ein wertschätzender Umgang miteinander (auch wenn der Auftrag immer erfüllt werden muss) und ein klar demokratisch-rechtsstaatliches Staatsverständnis. Für uns als **göd.fcg** steht der **MENSCH im Mittelpunkt**!

Die FGÖ/AUF/AFH steht demgegenüber mittlerweile im BMLV für einen klar national-totalitären Kurs. So werden bundesweit in Vorbereitung auf die Personalvertretungswahl reihenweise hervorragende liberal-demokratische AUF/AFH-Vertreter ausgetauscht. Für die FGÖ/AUF/AFH steht nicht der Mensch, sondern eine selbstdefinierte kleine Funktionärsgruppe im Zentrum ihrer Handlungen. Die Ideologie (die Partei) ist alles, der Einzelne ist NICHTS! „Parteipersonalvertretung“ und „Parteigewerkschaft“ statt Selbstverwaltung und demokratischer Dienstnehmervertretung. **Ein völlig falscher Weg!**

DURCHSETZUNGSSTÄRKE

Wir sind Macher. Uns kann bei der Durchsetzung eurer Interessen nichts aufhalten. Die besten Beispiele aus allerletzter Zeit sind die Abendpausenregelung (Abendpause ist Dienstzeit), die Sollarbeitszeit (Gleitzeitguthabenabbau ist in die Sollzeit einzurechnen), und jetzt gehen wir die Mehrdienstleistungsmisere mit Nachdruck an.

Demgegenüber ist vor allem die AUF/AFH ein massiver Bremsklotz in vielen eurer DAs und FAs, aber besonders im Zentralausschuss. Das beginnt damit, dass die Sitzungen sehr oft von einzelnen Mitgliedern nicht besucht werden. Sinnvolle Beiträge oder Anträge sind absolute Mangelware. Man gefällt sich sehr oft in der Rolle der Balkonbewohner in der Muppet-Show und trägt zwar nichts bei, glaubt aber, immer alles besser zu wissen.

Aber es gibt auch bei der AUF/AFH konstruktive Kräfte, die für euch arbeiten wollen, diese stehen aber in den meisten Bereichen unter einem zunehmenden Druck, auch auf die destruktive Seite dieser Fraktion zu wechseln und eure gewählten Vertreter in ihrer Arbeit zu stören und die Abläufe zu zerstören.

DAHER:

Eine Stimme für die göd.fcg ist eine Stimme für die beste Personalvertretung!

Wir freuen uns, dass alle, die eine starke und funktionierende Personalvertretung wollen, **göd.fcg** wählen werden. Der Zuspruch ist bereits jetzt überwältigend. Die Kandidatenlisten sind übervoll. Wir – die Personalvertreter eures Vertrauens von der **göd.fcg** – haben unsere Kraft und Kompetenz viele hunderte Male in annähernd allen Dienststellenausschüssen, Fachausschüssen und dem Zentralausschuss in den letzten Jahren unter Beweis gestellt. Daher laden wir alle ein: Setzen wir den erfolgreichen Weg fort und setzen wir wieder ein kraftvolles Ausrufezeichen für eine mächtige Dienstnehmervertretung, wählt **göd.fcg**!

Wir sind der Garant für euren Erfolg!!

#kraft#kompetenz#göd.fcg – eure bessere Zukunft

Peter Schrottwieser

„... und nichts als die Wahrheit!“

AUF/AFH versucht, eure Wahlen zu sabotieren.

Es ist schier unglaublich, was der AUF/AFH so einfällt, um eure Personalvertretungswahlen zu erschweren. Der Zentralausschuss hat in seiner Sitzung von Anfang April die Neuzusammenstellung der Wahlbehörde für die Personalvertretungswahl beschlossen. Ohne oberste Wahlbehörde keine Personalvertretungswahl. Die erste Sitzung wäre durch das älteste Mitglied, einen Vertreter der AUF/AFH, einzuberufen gewesen. Dieser muss in der ersten Sitzung den Vorsitzenden wählen lassen, der die weiteren Geschäfte der Behörde führt. Das Gesetz sieht für die erste Sitzung eine kurze Frist vor. **Die AUF/AFH berief erst für den 13. August 2019 (!) ein. Ja, ihr habt richtig gelesen, erst vier Monate nach der Bestellung. Das ist Sabotage eurer Wahl!**

WENN DER EINSATZBEFEHL KOMMT UND EIN KAMERAD SICH ERST NACH VIER MONATEN HERABLÄSST, SEINEN AUFTRAG ZU BEGINNEN, WISSEN WIR ALLE, WAS MIT DIESEM KAMERADEN ZU TUN IST!

Dass das eine Vorgangsweise ist, die geeignet ist, die Vorbereitung und Aufstellung der Wahlbehörden und die Ausbildung aller Wahlorgane massiv zu behindern, ist klar.
Eine Rechtfertigung für diesen Sabotageakt gibt es nicht. Der verantwortliche AUF/AFH-Funktionär wies lediglich darauf hin, dass dies in der Fraktion so abgesprochen sei. Offensichtlich soll euch hier die Ausübung eurer demokratischen Rechte erschwert werden, indem die **oberste Wahlbehörde nicht zusammentreten** und die Vorbereitungen nicht beginnen kann. Ob der Bundesminister über diese Vorgangsweise informiert ist, ist uns nicht bekannt. Jedenfalls ist das ein Skandal der Extraklasse zu Lasten aller Wahlberechtigten.
Es ist schon klar, die AUF/AFH steckt in einer tiefen Krise, die Enttäuschung bei den Soldaten und Bediensteten über die AUF/AFH und ihre falschen Versprechungen ist riesengroß. Die Wahlvorbereitungen der AUF/AFH versanden in einem wilden Streit mit Absetzungen verdienter Funktionäre. Starke Absetzbewegungen bei Wählern und Funktionären sind bemerkbar.
Aber diese Aktion ist wirklich absolut letztklassig. Wir wissen, wer dahintersteckt, und werden beim Bundesminister Konsequenzen fordern!
Stehen wir gemeinsam auf gegen diese Feinde eurer Interessenvertretung.

WAHLTAG IST ZAHLTAG! WÄHLT GÖD.FCG

Euer göd.fcg-Team im Zentralausschuss

Attraktivierung des Dienst- und Besoldungsrechts – was wurde daraus?

Siebzehn Monate stellte die FPÖ sowohl Verteidigungsminister als auch Beamtenminister. Das abrupte Ende dieser Ressortführung verlangt nach einem Resümee. Was hat sich in dieser Zeit für unsere Kolleginnen und Kollegen verbessert?

GÜNTHER TAFEIT, MITGLIED IM ZA/BMLV UND VORSITZENDER FA BEIM KDOSK FÜR DEN BEREICH LUFT

ATTRAKTIVIERUNG DES DIENST- UND BESOLDUNGSRECHTS

Über zehn Jahre lang geißelten FPÖ-Politiker und AUF/AFH-Personalvertreter (teilweise überschneiden sich ja diese Funktionen) Vorgängerregierungen hinsichtlich unbefriedigender Dienst- und Besoldungsbestimmungen beim Österreichischen Bundesheer.

Unter dem damaligen BM Doskozil wurde ein Attraktivierungspaket geschnürt.

WAS IST DARAUS GEWORDEN?

- Anhebung der Funktionsgruppen im ehemaligen UO1-Schema als zweiten Schritt der Zusammenlegung der Funktionsgruppen – die AUF/AFH verlangte sogar die Schaffung der Funktionsgruppen 8 und 9?! – Umsetzung blieb offen!
- Zusammenlegung der Offiziers-Verwendungsgruppen – hier wird lediglich an eine Verwendungszulage für Absolventen des LuCh (MSD) gedacht. – Umsetzung blieb offen!
- Einrechnung der Truppendienstzulage sowie der Pauschalvergütung für den verlängerten Dienstplan in die Gehaltsstaffel – die FGÖ ist hier dagegen! – Umsetzung blieb offen!
- Erhöhung der Werteinheiten im AZHG von 4,4 auf 6,4 % des Referenzbetrages – die AUF/AFH hatte damals noch 8,4 % gefordert. – Umsetzung blieb offen!
- Mobilitätssteigernde Maßnahmen – Umsetzung blieb offen! Im Gegenteil wurden mittlerweile Naturalwohnungen einkommensteuerrechtlich zum Sachbezug erklärt.
- Schaffung einer Vergütung im Gehaltsgesetz für nicht übergeleitete Nebengebühren in den Bereichen der militärischen Flugsicherung, des militärischen Wetterdienstes, des Radarbetriebsdienstes sowie der Radartechnik. Hier beharrt man im BMöDS unverständlicherweise auf einer Lösung mittels Sondervertrag für einen kleinen Teilbereich (Flugsicherungs- und Radarleitdienst), der alle anderen Gruppen aber nicht berücksichtigt. Die fehlenden Geldmittel können hier aber nicht ausschlaggebend sein, wäre doch die von der Personalvertretung favorisierte „Vergütungslösung für alle“ wesentlich budgetsparender! – Umsetzung blieb offen!
- Vereinbarung von Familie und Beruf (z. B. Betriebskindergärten) – Umsetzung blieb offen!
- Gleichstellung der Soldaten im Bereich der Vergütung für den Militär-Luftfahrttechnischen Bereich mit den Zivilbediensteten – Umsetzung blieb offen!
- Anhebung der Gefahrenzulage für den ständigen und nicht ständigen Flugdienst – Umsetzung blieb offen!
- Weiterbezug der Flugminutenpauschale im Auslandseinsatz – Umsetzung blieb offen!
- Modifizierung der Ausbilderprämie (Nebengebühren- oder Vergütungslösung) – Umsetzung blieb offen!

RESÜMEE

- Ausreichende Dotierung des MDL-Budgets – hier drohen massive Kürzungen!
- Heranführung des M-Schemas an das E-Schema (Dienst- und Besoldungsrecht, Schwerarbeitsregelung) – Umsetzung blieb offen!
- Folgefunktionen für ehemalige Zugskommandanten ohne Wertigkeitsverlust – Umsetzung blieb offen!
- Schaffung der Abfertigungskasse für pragmatisierte Bedienstete, je nach Betroffenheit durch die Harmonisierung – Umsetzung blieb offen!

Wie Sie, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, erkennen können, ist die Umsetzung der bereits im Raum gestandenen Attraktivierungsmaßnahmen nach siebzehn Monaten FPÖ-Verantwortung durchaus überschaubar.
Zusätzlich ist auch die Aufnahmeoffensive ins Stocken geraten. Massives Einsparen ist bereits bei der Aufnahme von Zivilbediensteten, MZCh in anspruchsvoller Funktion (MZChaF) und Verwaltungspraktikanten zu beklagen. Hier sollte nicht vergessen werden, dass die Masse der Zivilbediensteten in der Heeresverwaltung im handwerklichen Bereich Verwendung findet. Sollten diese Funktionen wegfallen, kann dem Auftrag der Heeresverwaltung gemäß Wehrgesetz, den Zwecken des Bundesheeres zu dienen, nur mehr teilweise oder ungenügend entsprochen werden.
Und was sagten die Spitzenrepräsentanten der AUF/AFH/FGÖ dazu?
Sie schwiegen oder verteidigten sogar noch die Dienstgeberseite. Zur Ablenkung wird inzwischen von der Haidinger-FGÖ wieder einmal die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) angegriffen. Genau jener einzige stabile Garant, der unabhängig von Parteipolitik immer auf der Seite der Dienstnehmer steht.

#kraft #kompetent #göd.fcg

IHR GÜNTHER TAFEIT

FOTO: ISTOCK

Mehrdienstleistungen – andauernde Ungleichmäßigkeit zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Das Beamtendienstrechtsgesetz 1979 normiert im § 49 die Mehrdienstleistung, also die Anordnung sowie den Ausgleich, und das Gehaltsgesetz 1956 die Abgeltung als Überstunde.

GERALD SAPPER, OSTV
MITGLIED ZA/BMLV
VORSITZENDER FA STEIERMARK

Im Bereich der Streitkräfte wurden für heuer beispielsweise über 33 Millionen Euro für die Abgeltung bereitgestellt. Dies entspricht im Wesentlichen der Mittelbereitstellung des Vorjahres. Dennoch stellt dieser Budgetposten für die Bediensteten heuer **eine äußerst knappe Ressource dar**.

WAS SIND DIE GRÜNDE DAFÜR?

1. DAS BUDGET

Das Budget wurde von 2018 auf 2019 linear fortgeschrieben, die zu erbringende Leistung aber nicht. So ist zwar die Zahl der auszubildenden Grundwehrdiener, Kaderanwärter und KPE-Soldaten nahezu unverändert zum Vorjahr, aber die Formierung und Einsatzvorbereitung der österreichischen Beitragsleistung zur EUBG 2020 im 2. Halbjahr, aber auch Großveranstaltungen wie die AIRPOWER 2019 im September fordern die Truppe zusätzlich.
Fazit: Mehr Leistung bei gleich viel (wenig) Geld!

2. ENORMER EINSATZ DER KADERKRÄFTE

Die Bindung des Kaderpersonals durch den sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz, die Kaderanwärterausbildung und die oben erwähnten Vorhaben sind enorm, womit letztlich durch die hohe Auftragsdichte **weniger Möglichkeiten für den Mehrdienstleistungsausgleich** zur Verfügung stehen. Dieses Missverhältnis erstreckt sich nunmehr bereits über mehrere Jahre! Als Lösungsansatz fiel dem Dienstgeber lediglich das „Schieben“ des Problems ein. Mehrdienstleistungen werden Monate später zur Anweisung gebracht. Es können schlichtweg zu wenige Mehrdienstleistungen in Form von Freizeit ausgeglichen werden.
Fazit: Der Überhang an Mehrdienstleistungen wird lediglich verschoben, das Problem bleibt!

DER SOLDAT MUSS SEINE ZUGEORDNETE WAFFE BEDIENEN UND ZIELE BEKÄMPFEN KÖNNEN, NICHT ABER TRÄGE AUSBILDUNGSZEIT ABARBEITEN.

3. LEISTUNGSANORDNUNG

Die für die Leistungsanordnung wesentlichen Grundlagen, wie die entsprechenden Durchführungsbestimmungen im Rahmen der Ausbildung, beschreiben nur idealtypische „Stundenbilder", nicht aber die real zu erbringenden Leistungen im Sinne von messbaren Fertigkeiten oder Fähigkeiten. Der Soldat muss seine zugeordnete Waffe bedienen und Ziele bekämpfen können, nicht aber träge Ausbildungszeit abarbeiten. Die bereitgestellten Mehrdienstleistungen werden somit mehrheitlich auf die unterschiedlichsten Ausbildungsschritte von Beginn an aufgeteilt, anstatt zu Ausbildungsende zur notwendigen Zielüberprüfung für die Weiterentwicklung der Truppe zur Verfügung zu stehen.

Fazit: Durch die Aufteilung des Überstundenkontingentes im Gießkannenprinzip wird eine erforderliche Entwicklung erschwert.

4. VERTEILUNGSSCHLÜSSEL

Das Mehrdienstleistungsbudget versickert in der Hierarchie. Die Stabsarbeit verlangt einen überproportionalen Anteil daran. Dadurch steht den Verbänden zur praktischen Anwendung zu wenig zur Verfügung. Die erhöhte „Führungs- und Planungsleistung" bedingt oftmals, dass die damit einhergehenden Ideen auch in der Praxis umgesetzt werden müssen. Somit wird die Truppe wiederum zusätzlich gefordert.

Fazit: Der Einsatz von Mehrdienstleistung an falscher Stelle verstärkt das Problem.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Kluft zwischen vorhandenen Aufträgen und zur Verfügung stehendem Mehrdienstleistungsbudget immer größer wird. Theoretische Grundlagenarbeit sowie überbürdende Stabsarbeit außerhalb der Normdienstzeit reduzieren Budgetmittel, die für den Ausbildungskader dringend gebraucht werden. Da nicht mit einem Anstieg der Budgetressourcen gerechnet werden kann, werden die Verantwortlichen eindringlichst aufgefordert:

Einsatz des Überstundenbudgets dort, wo messbare Leistung erbracht wird – nämlich in der Ausbildung. Bereits bei der Anordnung von Mehrdienstleistungen ist das Zeitfenster für den Mehrdienstleistungsabbau miteinzuplanen, auch wenn künftig Aufträge nicht mehr erfüllbar sind. ■

FOTO: ISTOCK

Wo drückt der Schuh?

Was bewegt die Mitarbeiter der zivilen Luftfahrzeugtechnik nach Auflösung des Kommandos der Luftstreitkräfte? Ein Gespräch mit Peter N. – Fliegerwerft 2 in Zeltweg.

Herzlich willkommen, Peter. Danke, dass du dir die Zeit für dieses Gespräch nimmst. Ich möchte heute mit dir über die Anforderungen und Probleme eines zivilen Luftfahrzeugtechnikers im ÖBH sprechen. Als Bediensteter in einer Fliegerwerft warst du von der Auflösung des Kommandos Luftstreitkräfte direkt betroffen. Wie siehst du die jetzige Situation?

Peter N.: Direkt war für uns an der Basis die Umgliederung bis jetzt nicht spürbar. Die Organisation im Bereich der Fliegerwerft hat sich nicht geändert. Die Arbeitsabläufe am Luftfahrzeugsystem haben sich eingespielt und funktionieren gut. Wir hoffen, auch in den „neuen“ Streitkräften genug Gehör zu haben, um unsere Bedürfnisse als Flieger darzustellen.

Wie wurdest du Luftfahrzeugtechniker beim ÖBH?

Peter N.: Ich bin gelernter Elektroinstallateur und habe sieben Jahre bei Firmen in der Privatwirtschaft gearbeitet. Den Grundwehrdienst absolvierte ich in Klagenfurt in der Windischkaserne. Im Jahr 2006 bewarb ich mich nach einer Ausschreibung im Zuge der Eurofighter-Einführung beim Bundesheer. Dabei wurden Aufnahmetests und ein Bewerbungsgespräch durchgeführt. Ich freute mich sehr über die Aufnahme in die Luftfahrzeugtechnik.

Gleich danach ging es sechs Monate zur Basistechnischen Fachausbildung nach Langenlebarn. Es folgten Ausbildungen wie fachspezifisches Englisch, die etliche Wochen in Anspruch nahmen. Parallel dazu erfolgten das „On the Job Training“ am Eurofighter und monatelange Kurse im Fachbereich Avionik und Elektrik. Ein sehr langer und aufwendiger Weg, teilweise getrennt von der Familie.

Im Jahr 2011 erlangte ich meine erste Lizenz am Eurofighter. Danach ging die Arbeit als Techniker und die Ausbildung natürlich weiter. Wieder in Langenlebarn wurde die Basisausbildung für den Wart erster Klasse fortgesetzt, gefolgt von mehreren Typenkursen im Bereich der Fliegerwerft.

Im Jahr 2014 erlangte ich meinen Wartschein erster Klasse am Eurofighter. Wie man sieht, ein sehr langer und aufwendiger Ausbildungsweg. Endlich!

CHRISTIAN DIATEL, VORSITZENDER DES DA FLH HINTERSTOISSER

Wie sieht dein Tagesablauf in der Fliegerwerft aus und welche Probleme und Anforderungen treten dabei auf?

Peter N.: Arbeitseinteilung und Aufgabenstellung erfolgen am Morgen im Wartungsbereich. Danach werden die vorgegebenen Arbeitsschritte und Fehlersuchen am Luftfahrzeug abgearbeitet. Zusätzlich wird von uns die Ausbildung von angehenden Technikern durchgeführt. Das geschieht einerseits am Luftfahrzeug und andererseits durch Kurse, die vom eigenen Personal organisiert und durchgeführt werden.

Leider kämpfen wir häufiger mit der Ersatzteilversorgung und verwaltungstechnischen Problemen. Dies ist auch auf gewisse politische Entscheidungen in der Vergangenheit zurückzuführen. Wir hoffen in der Zukunft auf deutliche finanzielle Verbesserung, um den Auftrag erfüllen zu können.

Wie siehst du als betroffener Techniker den Eurofighter?
Peter N.: Als Techniker ist man immer kritisch und wachsam, egal an welchem Produkt man arbeitet. Ich sehe den Eurofighter als ein sehr gutes Flugzeug, das von den Medien leider immer wieder kritisiert und schlecht dargestellt wird. Aus unserer Erfahrung und Kontakten mit anderen Luftwaffen gibt es mit anderen Luftfahrzeugen auf diesem Sektor ähnliche Probleme. Dies hat natürlich alles mit der komplexen Technik zu tun. Wir arbeiten hier in der Formel 1 der Lüfte. Die nächste Stufe ist ja eigentlich die Raumfahrt. Aber eines kann ich sagen: Es macht Freude, an diesem System zu arbeiten. Wir können als kleine Luftwaffe schon stolz sein, was wir da geschafft haben.

Wie sieht es mit der Arbeitsbelastung im Betrieb aus?
Peter N.: Momentan kommen wir mit den vorhandenen Ressourcen aus. Leider gibt es Probleme mit dem Nachwuchs, da die Besetzung unserer zivilen Arbeitsplätze nur mit Lehrlingen möglich ist. Besetzungen von auswärts sind momentan nicht möglich, wären aber wichtig für den Erhalt des Systems. Noch anzumerken ist, dass die uniformierten Mitarbeiter ihren Status als Soldat aufgeben müssen, um weiterzukommen, da alle Arbeitsplätze zivil sind. Ist eigentlich seltsam, dass das Bundesheer keine Soldaten will. Das erschwert natürlich die Auswahl beim Personal und es wird immer enger. Trotzdem sind wir im internationalen Bereich ganz vorne dabei. Wir sehen das auch bei Verlegungen ins Ausland. Das ist für uns schon sehr motivierend.

Wie gehst du mit der hohen Verantwortung um?
Peter N.: Man arbeitet hoch konzentriert nach den Vorschriften und vollzieht alles geistig nach. Nur keinen Fehler machen, denn ein Luftfahrzeug kann nicht am Pannenstreifen parken. Danach unterschreibt man die Tätigkeit mit seiner Lizenz und haftet damit voll. Manchmal mangelt es aber an Wertschätzung gegenüber dem Personal. Es werden die Stückzahlen der Flugzeuge im Nachhinein reduziert und die ursprünglichen Forderungen gestellt. Der Personalstand sinkt und wir werden auch älter. Damit wird der Druck auf die Mitarbeiter ständig erhöht. Das kann nicht ewig so funktionieren. Leider könnte die Bezahlung für diese Verantwortung auch besser sein.

FOTO: BUNDESHEER

Wie siehst du die Versorgung mit Betreuungseinrichtungen und Küchen in einer Großkaserne wie Zeltweg? Wo drückt hier der Schuh?

Peter N.: Wir würden uns wünschen, dass in den Küchen vor Ort wieder frisch gekocht wird. Das Essen wird über tausende Kilometer im Jahr zugeliefert und aufgewärmt. Da sind ja Profis in der Küche und ich meine, man sollte sie auch so arbeiten lassen. Im Bereich Cafeteria und Soldatenheim kommt es immer wieder zu Engpässen aufgrund von Personalmangel. Schön, wenn es hier zu Verbesserungen kommen könnte. Leider sind Unterkünfte auch nicht in der nötigen Anzahl vorhanden. Es gibt viele Pendler, die, wenn sie lange arbeiten oder im LRÜ-Dienst tätig sind, keine Unterkunft in der Kaserne finden. Was ist mit modernen Sportanlagen? Da fehlt es an allen Stellen.

Peter, wagen wir einen kurzen Blick in die Zukunft?

Peter N.: Ja, sicher. Wann gibt es endlich eine Entscheidung im Bereich Eurofighter? Die Ungewissheit, ob dieses System bleibt, ist immer in unseren Köpfen. Wir hoffen auf eine schnelle politische Entscheidung. Sollte es in eine neue Richtung gehen, würden wir das ganze Wissen und die Erfahrung verlieren. Das System ist gut eingespielt und funktioniert. Eine Neueinführung würde wieder etliche Jahre dauern. Das wäre schade und niemand von uns würde eine solche Entscheidung verstehen. Eine Ersparnis der Kosten wäre für mich auch nicht nachvollziehbar.
Die Saab-105-Nachfolge ist auch noch nicht entschieden. Was geschieht, wenn mit dem Eurofighter mehr Luftraumüberwachungsflüge gemacht werden? Wird Personal und die fehlende Infrastruktur ersetzt? Überall fehlt das nötige Budget.

Gibt es auch positive Aspekte?

Peter N.: Wenn jetzt keine Entscheidungen getroffen werden, wird uns diese Problematik schneller als wir denken einholen. Trotzdem sehe ich positiv in die Zukunft, da meine Kolleginnen und Kollegen immer engagiert sind und aus den vorhandenen Mitteln das Beste machen. Frei nach unserem österreichischen Motto: „Das geht schon irgendwie, des mach ma schon."

Danke, Peter, für dieses Gespräch. Aber jetzt rasch an die Arbeit. Morgen stehen Überschallflüge an und die Luftfahrzeuge werden benötigt. In diesem Sinne ein herzliches „Glück ab, gut Land". ■

DAS INTERVIEW FÜHRTE CHRISTIAN DIATEL, FOI.

FOTO: ANDI BRUCKNER

Der Unter

Wie geht man mit dem Rückgrat der Armee heutzutage um?

Über 750 junge Wachtmeister wurden 2019 von der HUAk, der Bildungsstätte für uns Unteroffiziere, der Truppe übergeben. Stolz wurde dies auch in zahlreichen Ansprachen und Medienberichten erwähnt.
Wie jede Armee stützt sich auch das Österreichische Bundesheer auf ein starkes Unteroffizierskorps. Bestens ausgebildete und didaktisch geschulte Unteroffiziere arbeiten als Kommandanten, Ausbilder und Erzieher. Sie bilden das Bindeglied zwischen Offizieren und den Mannschaften.[1]
Doch wie sieht die Realität für uns Unteroffiziere tatsächlich aus? Vieles wurde in den letzten Jahren in Aussicht gestellt – nahezu nichts davon wurde auch tatsächlich umgesetzt!
Mit der Zusammenlegung der Verwendungsgruppen MBUO1 und MBUO2 zum MBUO wurde zwar ein erster Schritt gesetzt, jedoch wurde der zweite, genauso wichtige Schritt, nämlich die Anhebung der ehemaligen MBUO 1 GL-Arbeitsplätze mit abgeschlossener StbUO-Ausbildung auf mindestens Funktionsgruppe 1, noch immer nicht umgesetzt. In diesem Zusammenhang darf ich auch erwähnen, dass es auch um die seinerzeitigen Forderungen der AUF/AFH nach Einführung der Funktionsgruppe 8 und 9 inkl. Dienstgradeverordnung ziemlich ruhig geworden ist!

DIE BEREITSTELLUNG DER BENÖTIGTEN RESSOURCEN VOM AUSBILDUNGSGERÄT BIS HIN ZUR ABGELTUNG DER MEHRDIENSTLEISTUNGEN LÄSST VIELMALS ZU WÜNSCHEN ÜBRIG!

offizier

Wir Unteroffiziere leisten im täglichen Ausbildungsbetrieb einen enormen Beitrag im Umgang mit unseren anvertrauten Untergebenen und Grundwehrdienern auf höchstem Niveau. Die Bereitstellung der benötigten Ressourcen vom Ausbildungsgerät bis hin zur Abgeltung der Mehrdienstleistungen lassen vielmals zu wünschen übrig! Für 2019 wurde seitens der militärischen Verantwortungsträger auch noch die Einstellung der Ausbilderprämie in Erwägung gezogen – Ausgang offen!

Ausbildung vor Einteilung auf einen neuen Arbeitsplatz gilt oft als Begründung, warum man einen Arbeitsplatz nicht besetzen kann. Doch wie sieht die Realität wirklich auf. Als Nicht-Arbeitsplatzinhaber hat man es mehr als nur schwer, einen Kursplatz zu erhalten. Denn da gilt auf einmal der Grundsatz: Priorität hat derjenige, der einen entsprechenden Arbeitsplatz innehat! Hier beißt sich oft sprichwörtlich die Katze in den eigenen Schwanz!

Seit geraumer Zeit schallt auch der Arbeitsbegriff „Schaffung eines gemeinsamen Offizierskorps – vom Wachtmeister bis zum General“ über den Hof der Rossauer Kaserne. Leider wurden uns diesbezüglich, wie auch zur Einführung eines Fachoffiziers, trotz Aufforderung keine Informationen zur Verfügung gestellt.

Dieses Privileg wird vermutlich nur anderen zuteil. Ob man diese Vorhaben auch ernst meint, darf auch an der Gleichsetzung der Truppendienstzulage oder der Förderhaltungsgebühr analog dem Offizierskorps in Zukunft gemessen werden.

Gemeinsames Offizierskorps hin oder her – mit der Wiedereinführung des Fortbildungslehrganges für Stabsunteroffiziere wäre hier schon ein wesentlicher Meilenstein gesetzt!

Die massiven Mehrbelastungen durch Zusatzaufgaben, Einsätze im In- und Ausland etc. würden die Aufzählungen natürlich noch seitenweise füllen.

Von der Anerkennung des Berufs des Unteroffiziers im Zivilen mal ganz abzusehen!

Aber egal, wo Unteroffiziere zum Einsatz kommen: Von ihnen wird Engagement, Flexibilität, Mobilität und Professionalität gefordert – bei der Arbeit im Inland ebenso wie bei Auslandseinsätzen.[2]

Liebe Verantwortungsträger, es wird höchste Zeit, dass Sie das „Rückgrat unserer Armee“ – uns Unteroffiziere – stärken,

MEINT IHR
GERALD SAPPER, OSTV

■

[1-2] Quelle: www.bundesheer.at/karriere/unteroffizier/index.shtml

Aus den Bundesländern

WIEN

Das Team FCG Wien bei der Blumenverteilaktion anlässlich des Valentinstags

„IN WIEN BEWEGT SICH WAS – WIR HABEN FAHRT AUFGENOMMEN!“

Das neue Wiener Team, bestehend aus vier motivierten Funktionären aus dem Wiener GBA-Bereich, hat es im Rahmen der Neustrukturierung des gewerkschaftlichen Zusammenführens der 24 Dienststellen in Wien geschafft, auch andere Funktionäre in der göd.fcg-Wien so zu motivieren, dass die seit Oktober 2018 initiierten Tagesseminare mit Teilnehmerzahlen aufzeigen können, die für die neue Marschrichtung der göd.fcg in Wien stehen:

Ein gutes und informatives Programm für unsere Wiener Bediensteten, getragen durch eine einheitliche, konstruktive Organisationsführung, zukunftsweisend und dem neuen Trend der göd.fcg-Wien entsprechend, welches von unseren Mitgliedern sehr gerne angenommen wird.

Nachdem unsere „Kipferlaktion“ mit über 3.000 Kipferln und GÖD-Zeitungen im Dezember 2018 nicht nur für unsere Wählergruppe ein großer Erfolg war, sondern auch fraktionsübergreifend für ausreichend Gesprächsstoff gesorgt hat, haben wir mit unserer Valentinsaktion am 14. Februar mit Primeln für unsere weiblichen Bediensteten in den Wiener Liegenschaften noch eines draufgesetzt.

Diesen Fahrtwind werden wir weiterhin nutzen, um auch den direkten Kontakt mit unseren Mitgliedern und Bediensteten pflegen zu können.

Wir sind in Wien nun wieder präsent und werden mit unseren Tagesseminaren wieder Informationen und interessante Themen an unsere Mitglieder und Funktionäre vermitteln, um die erzeugte Eigendynamik dieser Entwicklung im Wiener Bereich weiter zu fördern.

SCRIPSIT:
DR. ALEXANDER EVGENIDIS, MJRA
FÜR DAS WIENER TEAM

FOTOS: GÖD.FCG.BUNDESHEERGEWERKSCHAFT

TIROL

BEHARRLICHKEIT IN DER DIENSTNEHMERVERTRETUNG ZAHLT SICH AUS

Es war ein steiniger Weg, der von der Wiederinbetriebnahme des Hubschrauberstützpunktes VOMP im September 2016 bis zur nunmehrigen personellen Versetzung der „Altmannschaft" führte. Über Initiative des Fachausschusses Luft unter dem Vorsitzenden Günther Tafeit konnte nach Organisation des Hubschrauberstützpunktes im Herbst 2018 nun auch die personelle Besetzung durch die Stammmannschaft wiederhergestellt werden. Stützpunktleiter Vzlt Klaus Lamplmayr wies den FA-Vorsitzenden in die instandgesetzte Infrastruktur sowie in den Stützpunktbetrieb ein. Aktuell steht eine voll ausgestattete SAR-Alouette 3 für etwaige Einsätze während der Übung „Höhensturm 2019" einsatzbereit in Vomp.
Ausstehend ist noch die Zuversetzung von zwei Unteroffizieren als Luftfahrzeugrettungskräfte sowie die Zuweisung eines neuen Universal-Löschfahrzeuges.
Tafeit bedankte sich bei den Kollegen für die ausgezeichnete Leistung auf diesem für den Katastropheneinsatz enorm wichtigen fliegerischen Stützpunkt im Westen Österreichs.

Die alte und neue Stammmannschaft HSStP Vomp mit FA Luft-Vorsitzenden Günther Tafeit

STEIERMARK

V. l.: Vzlt Karl Hirtler, stv. Vorsitzender, und Christian Diatel, Vorsitzender DA FlH Hinterstoisser, bei der Lehrlingsfreisprechung

ERFOLGREICHE 14. LEHRLINGSAUSBILDUNG IN DER FLIEGERWERFT 2 IN ZELTWEG

Vier Luftfahrzeugtechniker und zwei Elektroniker konnten kürzlich ihre Lehre beim Bundesheer erfolgreich abschließen. In Anwesenheit von prominenten Ehrengästen aus der Region konnte der Kommandant der Luftraumüberwachung Bgdr Mag. Rupert Stadlhofer den erfolgreichen Facharbeitern ihre Dekrete übergeben. Seit mittlerweile siebzehn Jahren wird diese Lehrlingsausbildung in Kooperation mit der ÖBB-Lehrwerkstätte Knittelfeld durch die FlWft 2 unter ihrem Ausbildungsverantwortlichen ADir Erich Wolfsberger durchgeführt.
Für die Personalvertretung und Gewerkschaft Öffentlicher Dienst konnte Vorsitzender Christian Diatel ein kleines Präsent als Anerkennung überreichen.
„Das Schönste am erfolgreichen Abschluss der jungen Kollegin und Kollegen ist sicherlich, dass alle sechs Absolventen in ein dauerhaftes Dienstverhältnis beim Bundesheer übernommen werden können", so Christian Diatel abschließend.

Zurück an den Anfang

VORRÜCKUNGSSTICHTAG – BESOLDUNGSDIENSTALTER – BESOLDUNGSREFORM 2015

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seiner Entscheidung vom 8. 5. 2019 die Europarechtswidrigkeit der Besoldungsreform 2015 festgestellt.
Bereits in der Vergangenheit (Fall Hütter, 18. 6. 2009) hat der EuGH die Nicht-Anrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag als altersdiskriminierend verurteilt.
In der Folge entschied der EuGH (Fall Schmitzer, 14. 11. 2014), dass auch der erfolgte Reparaturversuch die Altersdiskriminierung nicht beseitigt hat. Es wurden zwar Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres berücksichtigt, die Auswirkung wird jedoch durch die Verlängerung des ersten Vorrückungszeitraums von zwei auf fünf Jahre weitestgehend neutralisiert.

FOTO: ISTOCK

GÜNTHER TAFEIT,
TEAMLEITER
DIENSTRECHT IN DER
GÖD-BUNDESHEER-
GEWERKSCHAFT

Durch die mit 12. Februar 2015 in Kraft getretene „Bundesbesoldungsreform 2015“ sollte die erforderlich gewordene Anpassung ans Unionsrecht bewirkt werden. Ein Kernstück dieser Reform ist die Überleitung bestehender Dienstverhältnisse auf Basis einer pauschalen Festsetzung des Besoldungsdienstalters. Für diese pauschale Festsetzung war das volle Gehalt maßgebend, das im Februar 2015 bezogen wurde („Überleitungsbetrag“).
Die Entscheidungen des EuGH in diesem Zusammenhang enthalten folgende zentrale Punkte:
1. Eine nationale Regelung, mit welcher ein altersdiskriminierendes Besoldungssystem durch ein neues Besoldungssystem ersetzt wird und sich die Einstufung der Übergeleiteten im neuen System nach dem im alten (altersdiskriminierenden) System berechneten Gehalt richtet, setzt die Diskriminierung fort und ist daher europarechtswidrig.
2. Solange es kein europarechtskonformes System gibt, sind den DienstnehmerInnen, die vom früheren System diskriminiert wurden, hinsichtlich der vor dem 18. Lebensjahr zurückgelegten Vordienstzeiten sowie hinsichtlich der Vorrückung dieselben Vorteile zu gewähren wie den durch das alte System begünstigen Personen.
3. Es ist europarechtlich nicht zulässig, die Anrechnung von berufseinschlägigen Zeiten als Vordienstzeiten mit zehn Jahren zu beschränken, wenn Zeiten eines Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft unbegrenzt als Vordienstzeiten berücksichtigt werden.

Der Dienstgeber wird sehr schnell eine neue, diskriminierungsfreie Rechtslage schaffen wollen, um Europarechtskonformität zu gewährleisten.

Die GÖD fordert daher:
- Umgehende Aufnahme sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen
- Durch das alte System diskriminierte KollegInnen müssen entschädigt werden.
- Eine Neuregelung darf für niemanden zu Verlusten in der Lebensverdienstsumme führen.

Eine Anmerkung zur reflexartigen Reaktion der Haidinger-FGÖ, die wieder einmal statt konstruktiver Beteiligung an Lösungsansätzen die Bekämpfung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst fortsetzt:
Bereits im Jänner 2015 hielt die GÖD in einer Resolution an die Bundesregierung und an alle im damaligen Nationalrat vertretenen Parteien fest, dass
- die „Gesetzesreparatur“ mit grundlegenden Änderungen im Besoldungsrecht vom Bundeskanzleramt ohne sozialpartnerschaftliche Einigung und ohne Begutachtungsverfahren eingebracht wurde,
- die GÖD auf die zahlreichen Mängel und auf drohende Verluste für Kolleginnen und Kollegen – trotz gegenteiliger politischer Zusagen – hingewiesen und diese auch belegt hat,
- der Gesetzgeber – die Nationalratsabgeordneten der beiden damaligen Regierungsparteien – aufgrund der Fakten, die von der GÖD vorgelegt wurden, einen Entschließungsantrag beschlossen hat, um die Bundesregierung aufzufordern: „Die neue Rechtslage darf die im Dienst stehenden öffentlich Bediensteten nicht benachteiligen [...] Die Bundesregierung wird aufgefordert, entsprechende Verbesserungsvorschläge für die aktuelle Änderung der Dienstrechtsgesetze aufgrund der Judikatur des EuGH vorzulegen, wenn eine eingehende Prüfung ergeben sollte, dass mit der Neuregelung eine Beeinträchtigung der Lebensverdienstsumme einhergeht.“
- wenn die von der GÖD seit Jahren geforderte, längst überfällige Besoldungsreform umgesetzt worden wäre, sich diese Problematik nicht ergeben hätte.

Lieber Manfred Haidinger, dein verbissener Kampf gegen die GÖD bindet bei uns unnötigerweise Ressourcen, was wiederum Nachteil für die von uns zu vertretenden Kolleginnen und Kollegen wird. GEWERKSCHAFT ist mehr als eine bloße Nennung im Vereinsnamen. Gewerkschaft muss gelebt werden. ■

IHR GÜNTHER TAFEIT

Alles dreht sich, alles bewegt sich – oder folgt doch der Stillstand?

GERALD SAPPER, OSTV
MITGLIED ZA/BMLV
VORSITZENDER FA STEIERMARK

FOTO: ISTOCK

REDUZIERUNG DER KIOP/KPE-KRÄFTE AUF 2.600

Mehrmals wurde diesbezüglich schon berichtet. Seitens der Ressortführung wurde bis dato keine Entscheidung getroffen. Der Forderung des ZA/BMLV auf Erhöhung auf mindestens 2.800 wurde nicht Rechnung getragen. Letztendlich wurde die Entscheidung im Rahmen eines § 10 Abs. 7-Verfahrens an den Herrn Bundesminister übergeben. Diese steht leider noch aus.

GLEICHSTELLUNG DER GÜLTIGKEITEN BEI AUSLANDSEINSÄTZEN FÜR GEEIGNETE SOLDATEN – FORDERUNG

Mit VBl 111/2018 (Personalsteuerungserlass für die KIOP/KPE) wurden umfangreiche Verbesserungen für unsere KIOP/KPE-Soldaten erwirkt. (Wir berichteten in den Ausgaben 1 und 2/2018 ausführlich). Beim Durchforsten der Verlautbarungsblätter wurde man im VBl I 8/2016 „*Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge vor und nach Entsendungen sowie dienstlichen Auslandsaufenthalten; Richtlinie Neuverlautbarung*“ auf eine Ungerechtigkeit im Bereich der Gültigkeitsdauer der Untersuchung aufmerksam. So wie bei den KIOP/KPE-Kräften wird die Angleichung der Gültigkeitsdauer für geeignete Probanden von 24 Monaten auf 36 Monate gefordert. Eine diesbezügliche Beratung und Entscheidung steht seitens der militärischen Führung noch aus. Wir bleiben natürlich dran!

BESCHWERDEN ÜBER DIE NICHTANERKENNUNG DER LEISTUNGSPRÜFUNG ALLG. KONDITION FÜR KIOP/KPE-KRÄFTE

Mehrmals sind Beschwerden u. a. über die Nichtanerkennung der Leistungsprüfung allg. Kondition bei KIOP/KPE-Auslandsuntersuchung gem. den Bestimmungen des VBl 111/2018 übermittelt worden. Hiezu wurde mit der SI sowie dem HPA Kontakt aufgenommen. Ein klärendes Gespräch folgt in Kürze.

ABGELTUNG VON ZUSATZQUALIFIKATIONEN

Wer hat sie nicht? Kaum ein Bediensteter übt nur seine Tätigkeit gem. Arbeitsplatzbeschreibung aus.

Unentgeltlich werden Zusatz- und Nebenaufgaben wie KA-Fachkraft, Schießausbilder, Nahkampfinstruktor, Brandschutzwart, Szenarientrainer, Laserschutzbeauftragter etc. …, ohne die ein geregelter Dienst- und Ausbildungsbetrieb kaum oder nur eingeschränkt möglich wäre, durchgeführt. Wagt man den Blick über den Tellerrand, wird man in einem anderen Ressort schnell fündig. Im BMöDS werden solche „Sonderbeauftragte“ einmalig im Jahr belohnt. Eine Abgeltung wurde auch für unseren Bereich bereits gefordert.

FUSSNOTEN IM UNTEROFFIZIERSBEREICH – SIND SIE NOCH ZEITGEMÄSS?

Sie stammen noch aus einer Zeit, wo der ZgKdt mit einer Funktionsgruppe 2 bewertet war. Bei den Arbeitsplätzen mit Funktionsgruppe 3 und höher, wie beispielsweise beim DfUO, KdtKdoGrp&AbcUO, S3UO etc. …, als Aufstiegsarbeitsplätzen wurde die Fußnote *„Darf nur mit einen UO mit 5-jähriger Verwendung als ZgKdt besetzt werden.“* gesetzt. Unzählige Nachbesetzungsverfahren haben gezeigt, dass diese Fußnotenregelung nicht mehr zeitgemäß ist und eine Neuregelung, sprich Streichung, angestrebt werden müsste.

EINTEILUNG VON UO OHNE KA 4 UND 5 AUF ARBEITSPLÄTZE DER FUNKTIONSGRUPPE 1

Zukünftig sollen Unteroffiziere, welche die Kaderausbildung 4 und 5 nicht absolviert haben, in Ausnahmefällen auf einen Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 1 eingeteilt werden können. Beförderungstechnisch wird dies erst nach Absolvierung der entsprechenden Ausbildung Niederschlag finden. Die Dienstgradverordnung muss natürlich dementsprechend angepasst werden.

Natürlich ist bei Nachbesetzungsverfahren Bewerbern/Bewerberinnen, welche die Kaderausbildung 4 und 5 absolviert haben, der Vorzug zu geben. ■

Bleiben Sie auf dem Laufenden mit www.bundesheergewerkschaft.com

Verlässlich, überparteilich

VZLT KARL HIRTLER
CHEFREDAKTEUR
FLIEGER AKTUELL

Es braucht die Besten, nicht die Willfährigsten – Interessenvertretung für die Bediensteten und nicht für Parteien – Der „Umgang“ der AUF/AFH mit ihren Basisfunktionären.

Die Wahrnehmung der Interessenvertretung hat verlässlich, überparteilich und kritisch zu sein. Steht so im Bundes-Personalvertretungsgesetz. Gerade im Kollegium des FA Luft mit unserem Vorsitzenden Günther Tafeit werden diese Eigenschaften voll und ganz gelebt und diese Grundpfeiler auch von den anderen Fraktionen mitgetragen. Ich wiederhole mich gern: „auch von den anderen …“

Das darf s aber nicht sein, scheint da die „AFH-Spitze“ in Wien zu denken. Ist man 2014 doch angetreten, um über die volle Funktionsperiode als Opposition nach bester Stammtischmentalität zu agieren. Warum funktioniert das bloß bei den Fliegern nicht? Das kann ich Ihnen sagen: Weil es dort derzeit noch AFH-Vertreter gibt, die im Sinne des PVG handeln. Sie wissen schon, PVG heißt: Personal-Vertretungs-Gesetz – nicht Parteien-Vertreter-Gremium!

Diejenigen blauen Basisfunktionäre, die wirklich noch danach handeln, werden von „oben herab“ – also von der Zentrale – gedemütigt, abgekanzelt und letztendlich zum Abschuss freigegeben, wie manche Beispiele bereits zeigen. Ja, weshalb eigentlich?

Die Ärmsten haben, wie bereits beschrieben, im Kollegialorgan des FA Luft fraktionsübergreifend im Sinne des PVG den Bediensteten in den Mittelpunkt gestellt und nicht – wie von oben gefordert – „das Politische“ eingebracht. Irgendwie schon skurril!

Da leistet sich die blaue Zentrale sogar einen – hoffentlich nicht arbeitslosen, dafür aber medial bekannten – Generalstabsoffizier, der im Zuge seiner Bereisungen potenzielle „Oppositionspolitiker“ in den Kasernen für die Wahl 2019 zu rekrutieren versucht. Richtig: nicht Personalvertreter, denn die Personalvertretung möge gefälligst endlich politisch werden. Ist ohnehin schon schwer genug, sich einen Generalstabsoffizier als Dienstnehmervertreter vorzustellen! Vielleicht lautet dessen Motto: „Wurscht, was soll’s, es geht ja doch nur um die Machtspielchen, die Bediensteten spielen eh nur am Rand eine Rolle.“ Da kommt einem das Gruseln angesichts solcher menschenferner Gedanken – geht es Ihnen auch so?

Die Bediensteten sehnen sich nach etwas völlig anderem als dem, was wir u. a. im Zuge der Neuaufstellung der neuen, obersten Kommanden und

FOTOS: GÖD-FCG

und kritisch – göd.fcg!

in der Zentralstelle beobachteten. Sie würden sich eine Vorgangsweise wünschen, bei der im Vordergrund im Einklang mit dem PVG die Sache und nicht der Schacher mit den Posten steht. Stimme aus dem Off: „Bitte, wie naiv kann man sein, wozu macht man schließlich Politik?“ Eine wichtige Frage.

Worum geht es in der Politik? Wirklich nur darum, Günstlinge der eigenen Partei oder enge Mitarbeiter zu versorgen? Kann ein Politiker tatsächlich nur Erfolg haben, wenn er der Devise folgt: „Dank an die eigenen Leute abstatten und offene Rechnungen mit Vertretern anderer (oder auch ehemaliger eigener) Gesinnung begleichen?“ Es scheint so.

Keiner ist dabei frei von Schuld, besonders schlimm ist es jedoch bei den Freiheitlichen, die über Jahrzehnte den rot-schwarzen Postenschacher vor allem in staatsnahen Einrichtungen kritisiert haben. Damals hatten sie damit sehr oft recht. Heute geht es ihnen nur darum, möglichst viele Rechte in Jobs zu hieven, von denen leider viele fachlich nur bedingt geeignet sind.

Im Zuge der letzten öffentlichen Aussendungen dieser Wählergruppe am Fliegerhorst Hinterstoisser wurde leider bereits für die PV-Wahl Ende dieses Jahres der „Wahlkampf“ ausgerufen und noch vor dem eigentlichen Beginn um Stimmen geworben. Dazu fährt unter Missachtung einschlägiger Vorschriften auch ein FPÖ-Landtagsabgeordneter in der Funktion des „Wehrsprechers“ in den steirischen Kasernen ein und aus, während man dies Wehrsprechern anderer Parteien seitens des KBM untersagt hat.

Meine sehr verehrten Kolleginnen und Kollegen, dies ist nicht unser Stil! Kein Wahlkampf, sondern ein Werben um Vertrauen. Ein Werben um Ihr Vertrauen, um die Interessen und Anliegen der Bediensteten bestmöglich zu vertreten. Und das gelingt unserem FA-Vorsitzenden Günther Tafeit auch als engagiertem Personalvertreter im Kollegium des Zentralausschusses und in höchsten gewerkschaftlichen Gremien im besten Sinne. Er „lebt“ das Personalvertretungsgesetz mit all seinen Facetten wirklich.

„Dieses starke Vertrauen werden wir uns mit sachlicher, überparteilicher, verlässlicher und ehrlicher Arbeit auch weiterhin verdienen“, so der Vorsitzende. Und: „Diesen sachlichen Weg gemeinsam mit uns zu beschreiten, dazu sind auch die anderen Fraktionen eingeladen. Eine sachliche Zusammenarbeit streben wir auf allen Ebenen der Personalvertretung fraktionsübergreifend an. Stärken wir gemeinsam den Stellenwert unserer wichtigsten Aufgabe: des Interessenausgleichs zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer. Hierfür stehen wir, denn der Weg der göd.fcg ist rot-weiß-rot!“ ■

Wichtige Infrastruktur

Infrastruktur: notwendiger wirtschaftlicher und organisatorischer Unterbau als Voraussetzung für die Versorgung und die Nutzung eines bestimmten Gebiets und für die gesamte Wirtschaft eines Landes.

ROBERT ROITMAIR, MILITÄR-LUFTFAHRZEUGTECHNIKER UND DA-VORSITZENDER BEIM KDO LUFTUNTERSTÜTZUNG

FOTO: BUNDESHEER

Infrastruktur ist die Gesamtheit aller militärischen Anlagen, Bauten und Einrichtungen militärischer Kommunikationen und der Logistik, wie auch Flugplätze (Stützpunkte), die der Mobilisierung und Bereithaltung des Bundesheeres dient.

Schon die Römer erkannten die Notwendigkeit von Infrastruktur (da sie der militärischen Effizienz und der Förderung des wirtschaftlichen Wachstums dient)! „Allzeit bereit“ zu sein gehört zu den militärischen Tugenden. Generalstabchef Robert Brieger schlug schon Alarm. Und die infrastrukturelle Situation spitzt sich dramatisch zu.

Es gibt mittlerweile keine Kaserne mehr, wo kein Sanierungsbedarf bestünde. 65 Prozent der Kasernen sind desolat (größere Instandsetzung), 25 Prozent der Gebäude brauchen kleinere Instandsetzungen, 10 Prozent der Gebäude sind in einem brauchbaren Zustand. Natürlich gibt es immer wieder Projekte, diese sind aber nur Tropfen auf den heißen Stein!

Ein sogenanntes Leuchtturmprojekt in Wiener Neustadt sorgt natürlich für Unmut, da Millionen von Steuergeldern in die sogenannte Sicherheitsakademie, die durch ihre Größe und ob deren fraglichen Notwendigkeit, schon Kopfschütteln und Unmut im Finanzministerium auslöste.

FLIEGERHORST VOGLER HÖRSCHING

Im Jahre 2003 wurde das Transportflugzeug C-130 eingeführt. Für die Luftfrachtabfertigung (LuTUg) fehlt bis heute ein Fracht- und Personen-Abfertigungsgebäude.

Jeder ist schon mal in den Urlaub und im Zuge der Arbeit geflogen. Man fährt zum Flughafen. Checkt ein. Wartet auf das Boarding. Besteigt den Flieger und man hebt Richtung Reiseziel ab. Rundherum wird dem Flugpassagier alles geboten, um seinen Grundbedürfnissen nachkommen zu können.

Reiseziel Libanon, Kosovo, Bosnien, Mali usw., Abflughafen HÖRSCHING, Fliegerhorst VOGLER: Die Reisegruppe besteht aus 50 Soldatinnen und Soldaten. Der Eincheckvorgang mit Sicherheitskontrolle wird in einem Hangar erledigt. Daraus ergeben sich mehrere Stunden Wartezeit, und dies bei jeder Temperatur, während daneben Gabelstapler Luftfracht abfertigen, ohne Sitzgelegenheiten, und mit nur einem WC (sowohl für die dortigen Bediensteten als auch für das zu entsendende Kontingent).

Der Flugbetriebskompanie des Kommandos Luftunterstützung fehlt seit einem Jahrzehnt ein eigenes Personen- und Fahrzeuggebäude für die Flughafen-Feuerwehr.

Fliegerwerft 3 hat im Jahr 2018 einen Antrag für ein weiteres Damen-WC und einen zusätzlichen Damen-Umkleideraum für weibliche Lehrlinge im Bereich der Luftfahrzeugtechnik gestellt. Dieser wurde aber seitens des Ministeriums abgelehnt (kein Geld vorhanden). Ob im Jahr 2019 weibliche Lehrlinge aufgenommen werden können, steht in den Sternen.

Als Landesvorsitzender der GÖD-Bundesheergewerkschaft OÖ ist für mich nicht nachvollziehbar, dass Minister Parteiinteressen vor zwingende Notwendigkeiten des BMLV und der Republik Österreich stellen.

Und das Bundesheer ist bekannt dafür, dass aus

GÖD-MITGLIEDSANMELDUNG

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Fax: 01/534 54-124, E-Mail: goed.evidenz@goed.at, ZVR-Nr.: 576439352

Akad. Titel _____ Anrede _____ Staatsbürgerschaft _____ Geschlecht m ☐ w ☐

Familienname – Vorname _____ Beitritt ab _____

Wohnadresse _____

Postleitzahl _____ Ort _____

Telefonnummer _____ SV-Nr./Geb.-Datum _____

E-Mail _____

❍ Beamter/in
❍ Vertragsbedienstete(r)
❍ Angestellte(r)
❍ Lehrling
❍ Student/in, Schüler/in
❍ Sonstige:

☐ **Ich willige ein, dass die GÖD mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren darf, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher, Veranstaltungen u. dgl., zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.**

Beschäftigt bei (Dienststelle) _____

Anschrift der Dienststelle _____

Postleitzahl _____ Ort _____

Bundesvertretung _____ Betreuer/in _____

Waren Sie bereits Mitglied des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ab 1945: ❍ Ja ❍ Nein

Wenn ja, bei welcher Gewerkschaft _____ von/bis _____

Angabe der Mitgliedsnummer _____

Ich bestätige, die umseitige Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum _____

.....

UNTERSCHRIFT DER DIENSTNEHMERIN / DES DIENSTNEHMERS

BEITRAGSEINBEHALT DURCH DEN DIENSTGEBER

☐ Ich erkläre mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/die Dienstgeber/in, Arbeitgeber/in von meinem Bezug/Gehalt/Lohn/meiner Lehrlingsentschädigung bzw. durch die PVA/pensionsauszahlende Stelle von meiner Pension einbehalten und überwiesen wird, und erteile deshalb meine Einwilligung, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (dies sind in jeweils aktueller Form die oben angegebenen Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Personalnummer, Adressänderungsdaten, Einreihung, Bedienstetenkategorie, Beitragsdaten, Karenzzeiten, Ausbildungs-, Präsenz- und Zivildienstzeiten, Eintritts-/Austrittsdaten, KV-Zugehörigkeit und Pensionierungsdatum) von meinem/meiner Arbeitgeber/in und der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, und ermächtige den/die Arbeitgeber/in, diese Daten an den Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu übermitteln. Diese Einwilligung kann jederzeit gegenüber der GÖD widerrufen werden.

An die bezugsauszahlende Stelle _____ Abzug ab _____

Akad. Titel _____ Familienname – Vorname _____

SV-Nr./Geb.-Datum _____ Personalnummer _____

Ort, Datum _____

GÖD

.....

UNTERSCHRIFT DER DIENSTNEHMERIN / DES DIENSTNEHMERS

GÖD-MITGLIEDSANMELDUNG

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Fax: 01/534 54-124, E-Mail: goed.evidenz@goed.at, ZVR-Nr.: 576439352

DATENSCHUTZERKLÄRUNG

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie die GÖD/der ÖGB mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der ÖGB. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft in der GÖD/im ÖGB; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch die GÖD bzw. den ÖGB selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber der GÖD/dem ÖGB in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Telefon: 01/534 54-0; E-Mail: goed@goed.at

Den Datenschutzbeauftragten des ÖGB erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

INFORMATION ÜBER DIE BEITRAGSHÖHE

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttomonatsbezuges, höchstens jedoch 1% des Referenzbetrages gem. § 3 Abs. 4 GehG.
Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar, im Fall des Abzuges durch den/die Dienstgeber/in wird dies sofort wirksam.
Ein reduzierter Fixbeitrag gilt für:

- StudentInnen, Arbeitslose, außerordentliche Karenzurlaube und Krankenstände ohne Bezüge: € 1,80 monatlich.
- SchülerInnen, Lehrlinge, VerwaltungsassistentInnen, KrankenpflegeschülerInnen und PräsenzdienerInnen im Ausbildungsdienst (PiAD): € 1,10 monatlich.

☐ **SEPA-Lastschrift-Mandat** Mandatsreferenz (wird von einziehender Stelle vergeben): _____

Ich ermächtige die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), wiederkehrend Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GÖD auf mein Konto gezogenen SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Der Einzug des Mitgliedsbeitrags erfolgt jeweils zum 10. jeden Monats.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich, die Zahlungsart ohne Rücksprache auf SEPA-Lastschrift von meinem bekannt gegebenen Konto umzustellen.

Zahlungsempfänger: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Creditor-ID: AT48 ZZZ0 0000 0065 41

Bank: _____ Kontoinhaber/in: _____

IBAN: _____ BIC: _____

Ort/Datum/Unterschrift: .....