

#kraft#kompetent#göd.fcg

BULLER STATE OF THE STATE OF TH

WEGE IN
DIE ZUKUNFT



AUS DER REDAKTION

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Sie halten die aktuelle Ausgabe der **göd.fcg-**Zeitung in Ihren Händen. Das Schwergewicht dieser Ausgabe liegt auf dem Thema Entlohnungsgerechtigkeit für unsere Soldatinnen und Soldaten. Die Redaktion wünscht viel Vergnügen beim Lesen und einen auch in diesen herausfordernden Zeiten angenehmen Sommer.





EDITORIAL	3
ZUR AKTUELLEN LAGE	6
ENTLOHNUNG	8
FORDERUNGSKATALOG	12
VOR ORT	14
RECHT	18
FLIEGER AKTUELL	20
GUT ZU WISSEN	22
GÖD-MITGLIEDSANMELDUNG	23



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 VerlagsgesmbH, 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

Die göd.fcg - unverrückbar an eurer Seite!

Die göd.fcg steht unverrückbar an der Seite unserer Soldatinnen, Soldaten und Mitarbeiter! Ehrlichkeit in der öffentlichen Berichterstattung und im Umgang mit dem Bundesheer ist das Gebot der Stunde!

Neben dem allgemeinen Lärm der öffentlichen Berichterstattung, die wie so oft von parteipolitischen Diskussionen befeuert auf dem Rücken des Bundesheeres ausgetragen wird, wollen wir uns an dieser Stelle faktenbasiert den – auch durch konsequente Gewerkschaftsarbeit – erzielten Fortschritten widmen.

BUDGET 2020 STEIGT UM FAST 10 PROZENT

Fakt ist, dass das Budget der Landesverteidigung von 2,29 Milliarden Euro im Jahr 2019 – noch ausverhandelt von Bundesminister Mario Kunasek – auf 2,545 Milliarden Euro im Jahr 2020 angehoben wurde. Das ist eine Erhöhung des Verteidigungsbudgets von 9,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Es ist richtig, dass damit die hochgesteckten Ziele des Forderungspapiers BH2030 nicht erreicht werden, es ist aber ebenso klar, dass mit einer derartigen Steigerung niemand wirklich gerechnet hatte. Dies ist zweifelsfrei ein erster Schritt in die richtige Richtung. Wir hoffen, dass weitere folgen werden.

Wobei all jene, die jetzt besonders laut aus diversen Richtungen die Budgetmisere anprangern, gerne übersehen, dass die Minister zumindest der letzten vierzehn Jahre dem Bundesheer nie die notwendigen Mittel beschaffen konnten. Besonders unverständlich war das Verhalten von Bundesminister Norbert Darabos, der nach seinem "verunglückten" Eurofighter-Vergleich auf die sehr hohen rücküberwiesenen Summen keinen Wert gelegt hat. Dem ist nichts hinzuzufügen.





BETRAUUNG MIT FG-1-ARBEITSPLÄTZEN OHNE STBUO-AUSBILDUNG ALS AUSNAHMEMANAGEMENTMASSNAHME WIEDER MÖGLICH

Nach zähen Verhandlungen ist es nunmehr gelungen zu erreichen, dass Unteroffiziere, welche die Arbeit von Funktionsgruppe-1-Arbeitsplätzen zu erledigen haben, aber mangels Stabsunteroffizierslehrgang vom Dienstgeber nicht eingeteilt und damit auch nicht bezahlt wurden, endlich – so wie früher selbstverständlich – betraut werden können. Damit konnte in diesem Bereich Besoldungsgerechtigkeit erzielt werden. Den StbUO-Lehrgang erspart man sich deshalb aber nicht, da man sonst nur bis zum Dienstgrad OWm befördert werden kann.

MZ WIRD DIE AUFNAHME IN DAS ZIVILE BEAMTENVERHÄLTNIS ERMÖGLICHT

Weiters konnten wir erreichen, dass der Dienstgeber mittlerweile Soldaten im Dienstverhältnis als MZ bei Auslaufen des Verpflichtungszeitraums bei dienstlichem Bedarf und Vorhandensein von Arbeitsplätzen den Übertritt in die zivile Beamtenlaufbahn ermöglicht. Ein großer und wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

KEINE DIENST- ODER BESOLDUNGSRECHT-LICHEN NACHTEILE, KEINE NEUEN 900ER

Wie uns ebenfalls von der Ressortleitung bereits zugesagt wurde, soll es bei allfälligen Anpassungen für keinen Soldaten oder Bediensteten dienst- oder besoldungsrechtliche Nachteile geben, ebenso soll es zu keinem neuen Überstandpersonal kommen.

Weitere Punkte in den Gesprächen mit der Ressortleitung und der Bundesministerin sind jene Anliegen, die unter den Vorgängern noch nicht zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden konnten.

Insbesondere sind hier zu nennen der zweite Schritt der UO-Besoldung, die Reform der Bewertung der Offiziersarbeitsplätze in Richtung Akademisierung, die Naturalwohnungsproblematik, die Beibehaltung

des Dienstverhältnisses ab dem siebten Monat, eine Infrastrukturoffensive, Systemklarheit für die Fliegertruppe und vieles mehr.

UMFASSENDE EINBINDUNG DER DIENSTNEH-MERVERTRETUNG IN ALLE MASSNAHMEN – SOLDATEN UND BEDIENSTETE ALS WICHTIGS-TES KAPITAL DER LANDESVERTEIDIGUNG

Wie die neue Bundesministerin, Klaudia Tanner, uns gegenüber zum Ausdruck gebracht hat, steht sie für eine klares Miteinander von Soldatinnen, Soldaten, Bediensteten und der Ressortleitung und gilt ihre besondere Aufmerksamkeit den Bedürfnissen der Truppe.

DAS WICHTIGSTE ZUM SCHLUSS

Sehr viele Soldatinnen und Soldaten sowie Bedienstete haben in der Zeit der Corona-Krise in den verschiedensten Funktionen hervorragende Leistungen erbracht. Dafür darf ich euch im Namen der göd.fcg, aber auch im eigenen Namen ein herzliches Danke aussprechen. Ihr seid Vorbild und Garant für das Funktionieren Österreichs auch unter schwierigsten Bedingungen. Wir können stolz auf unsere Leistungen sein!

#kraft#kompetent#göd.fcg

Walter Hirsch





Mit den sozialen Medien der GÖD immer am neuesten Stand.

Wir informieren über die aktuellen COVID-19-Bestimmungen für den Öffentlichen Dienst, ausgegliederte Einrichtungen, Gewerkschaft, Personalvertretung und Betriebsräte.

GÖD-Website: www.goed.at/aktuelles/







Gemeinsam jeden Tag
TOP INFORMIERT

ZUR AKTUELLEN LAGE!

Bundesheer – Wege in die Zukunft

Liebe Kolleginnen und Kollegen, Soldatinnen und Soldaten,

in den letzten Tagen des Juni wurden die meisten von uns durch die mediale Berichterstattung zu unbestätigten Reformberichten in unserem Ressort aufgerüttelt und in einen (uns nicht ganz unbekannten) Zustand der Ungewissheit katapultiert. Diesen Zustand kennen wir nun schon seit vielen Jahren, in denen eine Reform die andere jagt und manchmal sogar überholt. Nachdem sich im vergangenen Jahr drei (!) Bundesminister die Ressortleitung geteilt haben, ist doch bei uns der nachhaltige Wunsch nach Ruhe, Kontinuität und "einfach nur seinen Job machen können" gereift. Nachdem die Corona-Krise im Erstansatz bewältigt erscheint und das daily business wieder zurückkehrt, wollen wir diese Hoffnung nicht aufgeben. Auch wenn in den Medien gerüchteweise von Reduktionen von VBÄ (Vollbeschäftigtenäquivalenten) und von Arbeitsplätzen die Rede ist und weitere Reduktionen von schweren Waffen plötzlich wieder im Raum stehen, die Existenz der Brigaden diskutiert wird, "abschmelzen" und "gesundschmelzen" die kolportierten Zauberworte sind und angeblich Aktivkader durch Miliz ersetzt werden soll und auch viele andere Schauergeschichten auf uns hereinprasseln.

Der Tatsache, dass wir heuer ein um 9,9 Prozent höheres Budget als 2019 zur Verfügung haben (ja sogar höher als ursprünglich geplant!), wurde kaum mehr Beachtung geschenkt.

WAS STECKT HINTER DIESER AUFREGUNG?

Wir gehen davon aus, dass sich wieder einmal die österreichische Parteipolitik auf dem Rücken des Bundesheeres profilieren und die neue Bundesministerin testen möchte. Für uns als FCG-Dienstnehmervertretung hat sich die Ressortübergabe mit der Corona-bedingten Verzögerung seit März bis jetzt durchaus sehr positiv dargestellt. Die Kontaktaufnahme zur "Chefin" und ihrem Kabinett verlief gut und die Kommunikation war sehr zufriedenstellend. Erste Lösungen konnten rasch erreicht werden, das Budget wurde letztendlich besser als erwartbar ausverhandelt und das Unwort des Ressorts "Reform" kam de facto im Wortschatz der Ressortleitung nicht vor. Die Frau Bundesministerin glänzte bei Corona-

Peter Schrottwieser und Walter Hirsch beim Antrittsbesuch vor Corona bei der Bundesministerin und ihrem Kabinett

bedingt reduzierten Truppenbesuchen vor Ort und das Feedback war durchaus sehr positiv. Uns gegenüber hat die Frau Bundesministerin Folgendes festgehalten und betont:

- Die militärische Landesverteidigung bleibt die Hauptaufgabe des ÖBH
- Keine Einsparungen bei der Truppe und Stärkung der Militärkommanden
- Keine Auflösungen von Garnisonen und Verbänden
- Keine Auflösung von Dienstverhältnissen, Personalverschiebungen nur über den pensionsbedingten Abgang
- Das ÖBH soll mit einem Sicherheitszonenmodell die Sicherheit der Bevölkerung garantieren

Mit der medialen Aufregung Ende Juni, ausgelöst durch ein "Hintergrundgespräch", hat sich die Lage unerwartet plötzlich geändert.

Derzeit ist man um Beruhigung und Aufklärung bemüht. Wie sich die weiteren Veränderungsambitionen für das Ressort darstellen werden, können wird – abseits der oben angeführten Feststellungen – zum jetzigen Zeitpunkt nicht in vollem Umfang abschätzen. Wir gehen aber davon aus, dass die oben dargelegten Zusagen auch halten werden.

Eines darf jedoch in aller Deutlichkeit festgestellt werden: Wie auch bisher werden wir an vernünftigen Veränderungen, wenn sie Verbesserungen für unsere Bediensteten und unser Ressort darstellen, tatkräftig mitwirken.



Wir sehen jetzt die Chance, Dinge zu verbessern, die einer Verbesserung bedürfen. Sinnlosen "Sparzwang" werden wir auch weiterhin nicht unterstützen.

Euer

FOTOS: ADOBE STOCK / BUNDESHEER

Peter Schrottwieser

Gerechte Entlohnung der Soldaten im Inlandseinsatz!?





Der "Milizverband Österreich" als unabhängiger und überparteilicher Interessensverband aller Wehrpflichtigen des Miliz- und Reservestandes des Österreichischen Bundesheeres forderte in einem offenen Brief an Frau Bundesministerin Klaudia Tanner eine gerechte Entlohnung der Milizsoldaten. Tatsächlich stellt sich die begonnene Diskussion aber weitreichender dar, verweisen die Herren vom Vorstand doch auch auf das Einsatzzulagengesetz, welches die Ansprüche der Kolleginnen und Kollegen im Dienstverhältnis regelt.

Öl in das Feuer gießt auch der Präsident des blauen Gewerkschaftsvereines Haidinger, indem er eine Gleichstellung fordert. Haidinger darf aber doch daran erinnert werden, dass er von Bediensteten des Ressorts zum Personalvertreter gewählt wurde und diesen verpflichtet ist!

Die aktuellen Bestimmungen bezüglich der Milizbesoldung hat der zuständige Referent im Bundesministerium für Landesverteidigung Ministerialrat Andreas Höller (er ist auch die zentrale Behindertenvertrauensperson im BMLV) zusammengefasst:

Im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Entlohnung der im Zuge der COVID-19-Krise eingesetzten Soldatinnen und Soldaten ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesheer in Entsprechung des Auftrages des Verfassungsgesetzgebers nach den Grundsätzen eines Milizsystems mit einem kleinen Anteil stehenden Heeres und einem größeren Anteil an mobilzumachenden Wehrpflichtigen eingerichtet ist. Für Berufssoldaten erfolgt die Besoldung nach dienstrechtlichen Normen im Rahmen der ausgeübten Erwerbstätigkeit. Jene für Wehrpflichtige nach heeresgebührenrechtlichen Normen im Rahmen der

ENTLOHNUNG

Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung, dem Staat in Notzeiten als Einsatzpräsenzdiener zur Verfügung zu stehen.

Hierbei ist generell zu beachten, dass Dienstleistungen, die Wehrpflichtige oder Frauen freiwillig leisten können, gegenüber jenen, die im Rahmen der allgemeinen Wehrpflicht von den Rechtsunterworfenen geleistet werden müssen, stets besser entlohnt werden. Der Arbeitgeber Bundesheer steht hier in Konkurrenz zu zivilen Arbeitgebern und muss daher bei Freiwilligkeit entsprechend den Gesetzmäßigkeiten des freien Marktes Anreize für die Erbringung dieser Dienstleistungen im Bundesheer und damit am Staat schaffen. Dies zeigt sich etwa im Vergleich Grundwehrdienst zum Ausbildungsdienst, aber auch gegenwärtig im Vergleich Einsatzpräsenzdienst zu einer freiwilligen Waffenübung. Während also bei der Entlohnung von Einsatzpräsenzdienern gemäß dem Willen des Gesetzgebers immer die bloße Abgeltung des Verlustes zivilen Einkommens und damit die Ermöglichung der Beibehaltung eines im Zivilleben erreichten Lebensstandards über die Präsenzdienstleistung hinaus im Vordergrund steht, muss das Ressort die Bereitschaft zur freiwilligen Teilnahme am Assistenzeinsatz durch entsprechende Maßnahmen wie etwa eine höhere Besoldung fördern.

Anzumerken ist hier auch, dass Frauen nach dem Willen des Verfassungsgesetzgebers ihren Dienst im Bundesheer auf absolut freiwilliger Basis leisten und sie daher von allen Präsenzdienstarten ausgenommen sind, die verpflichtend zu leisten wären. Damit ergibt sich für Frauen lediglich die Möglichkeit der Teilnahme am derzeitigen Einsatz auf Basis einer freiwilligen Waffenübung und erklärt sich damit auch die zustehende höhere Besoldung.

In den letzten Jahrzehnten wurde aufgrund des notwendigen Personalbedarfs im Assistenzeinsatz im Burgenland gerade um Wehrpflichtige, die im Zuge freiwilliger Waffenübungen die Präsenzkräfte des Bundesheeres im Rahmen von Assistenzleistungen entlasten und damit die Reihen der in der Friedensorganisation zur Verfügung stehenden Soldatinnen und Soldaten verstärken können, durch die gegenüber einer üblichen freiwilligen Waffenübung erzielbaren lukrativeren Bezüge gezielt geworben. Die in diesem Zusammenhang geschaffene Einsatzprämie sollte so schon in der Vergangenheit den erforderlichen Anteil an Milizkräften zwecks Entlastung der Soldatinnen und Soldaten im Dienstverhältnis und Ermöglichung der Auftragserfüllung sicherstellen. Konkret erhält nun eine Person, beispielsweise im Rang eines Wachtmeisters, monatlich folgende Bezüge nach dem HGG 2001; für Frauen kommt jedoch, wie bereits ausgeführt, die Leistung des Einsatzpräsenzdienstes nicht in Betracht, sodass sie jedenfalls eine freiwillige Waffenübung leisten müssen (siehe Tabelle):

Die Differenz der Bezüge zwischen diesen Personen in unterschiedlichen Präsenzdienstarten ist dabei immer und ausschließlich auf die Einsatzprämie zurückzuführen. Sie beträgt für einen Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. b oder c WG 2001 für Rekruten und Chargen € 1.308,63, für Unteroffiziere € 1.879,05 und für Offiziere € 2.157,53.

Hinzu kommen in beiden Fällen noch zutreffendenfalls individuell eine Fahrtkostenvergütung sowie der auf Antrag zustehende, ebenfalls individuelle tatsächliche Einkommensentgang (früher Verdienstentgang). Die allen zustehende und in der Tabelle berücksichtigte Pauschalentschädigung stellt hierfür nur eine Art Vorauszahlung dar, die bei der Auszahlung des bescheidmäßig zuerkannten tatsächlichen Einkommsentganges wieder, weil bereits erhalten, in Abzug gebracht wird.

Es ist auch zu beachten, dass Bezüge nach dem Heeresgebührengesetz 2001 gemäß Einkommensteuergesetz 1988 grundsätzlich steuerfrei sind. Eine Ausnahme hierzu stellt allein der als Einkommensentgang inklusive Pauschalentschädigung geleistete Besoldungsteil dar. Für diesen gilt zum Zeitpunkt der Auszahlung ein täglicher Freibetrag von € 20,00 und ein vorläufiger Steuersatz von 22 Prozent. Im Wege der Arbeitnehmerveranlagung – diese ist aufgrund der Tatsache, dass eine Person in einem Jahr von mehreren Stellen lohnsteuerpflichtige Bezüge erhalten hat (Arbeitgeber und Bundesheer) verpflichtend wird im darauffolgenden Jahr die höchst individuelle Steuerlast berechnet, bei der sich jedoch aufgrund der Präsenzdienstleistung und der dabei erhaltenen Bezüge im Regelfall eine Nachzahlung ergibt.

Zu den erwähnten Bezugsansprüchen kommt die seitens der Frau Bundesministerin allen Einsatzprä-

	Freiwillige Waffenübung mit Verwendung im AssE	Einsatzpräsenzdienst
Einsatzmonatsgeld	€ 524,37	€ 524,37
Dienstgradzulage Wm	€ 126,04	€ 126,04
Einsatzprämie für Einsatz nach § 2 Abs. 1 lit. b	€ 1.879,05	
Pauschalentschädigung (brutto)	€ 1.292,74	€ 1.292,74
Lohnsteuer Pauschalentschädigung	€ 152,40	€ 152,40
Nettobezug	€ 3.669,80	€ 1.790,75

senzdienern gewährte steuerfreie Anerkennungsprämie, die gestaffelt nach der Zeit der tatsächlichen Dienstleistung bis zu € 1.001,00 erreichen kann. Hierauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch, ist sie doch gleich einer Belohnung für Berufskader als Anerkennung des Beitrages der Miliz zur Krisenbewältigung zu sehen.

Die unterschiedliche Besoldung der verschiedenen Gruppen begründet sich daher durchaus verständlich in den unterschiedlichen Zwecken der Rechtsgrundlage der Dienstleistung und es erscheinen so auch die durch den Gesetzgeber geschaffenen unterschiedlichen Besoldungsregime gerechtfertigt. Abschließend ist hier jedenfalls auch der Zusammenhang mit der Besoldung der außerordentlichen Zivildiener herzustellen, die ebenfalls ausschließlich aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung ihre Dienstleistung erbringen und deren monatliche Entlohnung 2020 mit € 1.829,34 – hier fällt im Gegensatz zu Präsenzdienern keine zusätzliche mit der Dienstgradzulage vergleichbare Zulage an – eine mit Einsatzpräsenzdienern vergleichbar hohe Entlohnung erhalten. Auch sie haben darüber hinaus Anspruch auf Abgeltung ihres individuellen Einkommensentganges.

Abschließend darf ich noch auf das Einsatzzulagengesetz (EZG) eingehen.

Eine Einsatzzulage gebührt Personen, die in einem Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Landesverteidigung stehen, sofern sie einer Organisationseinheit des Bundesheeres zugeordnet sind und im Rahmen eines Einsatzes nach § 2 Abs. 1 lit. a bis c des Wehrgesetzes 2001 (WG 2001) verwendet werden.

Während des Anspruchs auf Einsatzzulage gebühren keine Überstundenvergütung, Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage), Journaldienstzulage, Bereitschaftsentschädigung, Mehrleistungszulage, Erschwerniszulage, Gefahrenzulage, Aufwandsentschädigung, Ansprüche nach der RGV sowie kein Freizeitausgleich. Monatlich pauschalierte Nebengebühren bleiben davon unberührt, sofern die jeweils anspruchsbegründende Tätigkeit weiter ausgeübt wird.

Der Bezug für eine Berufsmilitärperson mit Dienstgrad Wachtmeister (MBUO GSt3) beträgt inklusive Einsatzulage bei einem Einsatz gemäß § 2 Abs. 1 lit. b oder c WG 2001 monatlich netto etwa € 3.600.00.

Obwohl die Besoldung aufgrund einer gewählten Berufswahl als Militärperson nicht mit einer Wehrdienstleistung als Milizsoldat vergleichbar ist, zeigt der monetäre Vergleich zwischen einem "freiwillig Waffenübenden" mit einer Berufsmilitärperson – unbeschadet eines eventuell noch dazukommenden Verdienstentganges für den Milizsoldaten –, dass keinerlei Grund für eine Neiddebatte besteht. Unabhängig davon ist innerhalb der Miliz (Freiwillige versus Einsatzpräsenzdiener) sicherlich eine Evaluierung der Besoldung nach dem HGG notwendig.

IHR GÜNTHER TAFEIT

Forderungskatalog

Landesleitung Salzburg/Bundesheergewerkschaft

Als zentrale Forderung der Landesleitung Salzburg/Bundesheergewerkschaft steht die Erhöhung des gegenwärtigen Verteidigungsbudgets für das Ressort aufgrund der jahrelangen Unterdotierung und der daraus resultierenden materiellen wie strukturellen Defizite im Fokus. Die fortgesetzte angespannte finanzielle Situation, in der sich das Österreichische Bundesheer seit Jahren befindet, hat zu einem Auseinanderklaffen von Verfassungsauftrag und dem gegenwärtigen Zustand der gesamten Einsatzorganisation geführt. Ohne eine schrittweise Erhöhung und kontinuierliche Annäherung des Ressortbudgets auf ein Prozent des BIP werden die wesentlichen militärischen Kernfähigkeiten in absehbarer Zeit nicht mehr zu gewährleisten sein. Ebenso schlüssig daraus ableitbar ist eine unumgängliche Verringerung des militärischen und zivilen Personals sowie der militärischen Infrastruktur, was zu einer weiteren Reduktion der Einsatzfähigkeit des Bundesheeres führt. In dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht spricht sich die Landesleitung Salzburg gegen die verstärkte Inanspruchnahme von Wehrrechtsverhältnissen wie dem Ausbildungsdienst und dem Wehrdienst als Zeitsoldat zu Beginn militärischer Laufbahnen anstatt zeitlich befristeter öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse aus.

Gemäß Pensionsanpassungsgesetz 2020 (PAG 2020) ist eine Verminderung der Leistung nach ASVG sowie nach dem APG unzulässig, wenn die versicherte Person mindestens 540 Beitragsmonate der Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben hat. Als Beitragsmonate auf Grund einer Erwerbstätigkeit gelten auch bis zu 60 Versicherungsmonate für Zeiten der Kindererziehung, wenn sie sich nicht mit Zeiten einer Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit decken.

Demzufolge fordert die Landesleitung Salzburg/Bundesheergewerkschaft, dass jede Leistung des Präsenzdienstes, wie für Personen, die über einen längeren Zeitraum Präsenzdienst als freiwillig verlängerter Grundwehrdiener und als Zeitsoldat geleistet haben, als Beitragsmonate auf Grund einer Erwerbstätigkeit in das PAG 2020 aufzunehmen ist. Ebenso ist eine analoge Rechtslage für den gesamten Öffentlichen Dienst im Bereich der beamteten Dienstverhältnisse in Hinblick auf das Pensionsanpassungsgesetz 2020 und die Möglichkeit, nach 504 Beitragsmonaten abschlagfrei in den Ruhestand zu treten, zu schaffen. Weiters darf die Attraktivierung des Grundwehrdienstes kein leeres Versprechen bleiben und ist aus folgenden Gründen umzusetzen:

Aufgrund der verschiedensten Nachteile des Wehrdienstes gegenüber dem Zivildienst (keine Kasernierung, kein Heeresdisziplinar- und Militärstrafgesetz, freie Wahl des Dienstortes, höhere Bezahlung) sinkt die Zahl der Wehrdienstleistenden kontinuierlich.

Demzufolge können die notwendigen Kontingente in den Garnisonen nicht mehr aufgebracht werden, und das führt zu einem Hinterfragen der Standorte und damit zum Wegfall von Arbeitsplätzen abseits des Zentralraumes.

#kraft#kompetent#göd.fcg

... für euch unterwegs





SCHULUNGSKURS IM ZEICHEN DER WAHLNACHBEREITUNG!

Anfang März wurde durch die göd.fcg Landesleitung Steiermark ein dreitägiger Schulungskurs mit 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmern abgehalten. Besonders erfreulich war, dass wir zahlreiche neue Mandatarinnen und Mandatare dazu willkommen heißen durften. Der Schulungskurs stand ganz im Zeichen der Wahlanalyse sowie der Schulung unserer Personalvertreterinnen und Personalvertreter. Zahlreiche Vortragende aus allen Bereichen des Bundesheeres rundeten den Schulungskurs ab. Als kleines Dankeschön wurde im Rahmen des Steirerabends durch unseren Wahlkampfverantwortlichen Robert Gießauf ein Fass Bier angeschlagen. Mit 30. Juni verabschiedete sich der langjährige

Organisationsreferent Alois Dietrich, OStv, in den wohlverdienten Ruhestand. Wir wünschen unserem Alois für seinen neuen Lebensabschnitt alles Gute und vor allem viel Gesundheit.

GERALD SAPPER

"QUO VADIS" SANITÄTSAUSBILDUNG IN DER PFLEGE BEIM ÖBH?

Der Nationalrat hat bereits am 7. Juli 2016 eine Reform der Pflegekräfte-Ausbildung beschlossen. Seit 2016 gibt es drei Berufsbilder. Neben der Pflegeassistenz (bisher Pflegehilfe), Ausbildungsdauer ein Jahr, wurde auch eine Pflegefachassistenz (neu), Ausbildungsdauer zwei Jahre, geschaffen. Sie sind

OTOS: ROBERT GIESSAUF



zur eigenverantwortlichen Durchführung der ihr übertragenen pflegerischen Tätigkeiten ohne verpflichtende Aufsicht berechtigt. Die gehobenen Pflegefachkräfte (derzeit "Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte") müssen künftig ausnahmslos eine Fachhochschulausbildung, Ausbildungsdauer drei Jahre, absolvieren. Sie tragen schließlich die Verantwortung für die unmittelbare und mittelbare Pflege von Menschen in allen Versorgungsformen und -stufen und führen zusätzlich die ihnen von Ärzten und Ärztinnen übertragenen Maßnahmen und Therapien durch. Diese Regelung ist bereits seit 2016 in Kraft und muss bis 2024 umgesetzt sein. Die meisten zivilen Ausbildungseinrichtungen haben bereits auf das neue Ausbildungssystem umgestellt. Für eine objektive Bewertung der Qualität und Zufriedenheit des künftigen Pflegepersonals und der Patientenversorgung ist es noch zu früh.

Ein Arbeitsplatz im Gesundheitssektor gilt in wirtschaftlich schwierigen Zeiten als besonders zukunftssicher. Pflegefachkräfte können derzeit am Stellenmarkt zwischen zahlreichen Beschäftigungsmöglichkeiten auswählen. Daher muss das Österreichische Bundesheer auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber bleiben, um die an uns gestellten Herausforderungen bewältigen zu können.

Die Zeit drängt! Unsere verfügten Laufbahnbilder sollten schnellstens überarbeitet werden, damit wir nicht bei einem Übergangsprozess von acht Jahren "überrascht" werden. Auf jeden Fall benötigen wir ein sehr gut ausgebildetes Fachpersonal, das die sanitätsdienstliche Versorgung im In- und Ausland

sicherstellen kann. Das ÖBH verfügt über eine sehr hohe Ausbildungsqualität und über ausgezeichnete, erfahrene Lehrkräfte in der Sanitätsausbildung. Damit wir auch in Zukunft diese maximale Qualität in der Sanitätsausbildung gewährleisten können, hoffen wir auf eine baldige Entscheidung für unser künftiges Sanitätspersonal.

HANS SCHÖPF, VORSITZENDER GÖD-BUNDESHEERGEWERKSCHAFT TIROL



#kraft#kompetent#göd.fcg

Bundesbediensteten-Schutz

WIRKLICH DIE BESTE ENTSCHEI-DUNG FÜR MEINE GESUNDHEIT

Die Weltgesundheitsorganisation berichtet, dass Rauchen die häufigste vermeidbare Todesursache ist. Es sterben jährlich über 5 Millionen Menschen weltweit durch Tabakkonsum, in Österreich ca. 14.000 Menschen. Rauchen tötet jeden zweiten Konsumenten, die Hälfte davon zwischen dem 35. und 69. Lebensjahr. Statistisch gesehen verliert ein Raucher durchschnittlich 10 Jahre seiner Lebenserwartung. Tabakkonsum verursacht zahlreiche Erkrankungen: Krebs (am häufigsten Lungenkrebs, aber auch viele andere Formen), Herz-Kreislauf-Erkrankungen (meist Herzinfarkt und Schlaganfall), chronische Erkrankung der Atemwege (COPD) und viele andere. Eigentlich bleibt kaum ein Organsystem von den Rauchfolgen verschont, vom Auge bis zum Reproduktionssystem. Das Ausmaß an verursachtem Leid ist enorm und reicht einerseits vom chronischen Husten bis zur Invalidität, andererseits vom plötzlichen Herztod bis zum Tod an Lungenkrebs binnen 8 Wochen nach Diagnosestellung. Neben diesen Tatsachen, manche nennen sie Horrormeldungen, sind die Vorteile eines Rauchstopps durchwegs erfreulich: bessere Lebensqualität (z. B. bessere Leistungsfähigkeit, weniger Husten), längere Lebenserwartung, weniger Sorgen um die Gesundheit bzw. Angst zu erkranken, Vorbildwirkung, Befreiung von Gedanken um Rauchgelegenheiten (z.B. bei Bahn- oder Flugreisen, längeren



Besprechungen), und das alles nicht nur zum Nulltarif, sondern bei erspartem Geld, welches ansonsten bei der Tabakindustrie landen würde.

Die Abteilung für Innere Medizin, Militärspital Innsbruck (dzt. SanZ W), hat im Jahr 2008 ein stationäres Raucherentwöhnungsprogramm installiert. Dieses Angebot steht allen Bediensteten des Österreichischen Bundesheeres (und eventuell deren rauchenden Partnern) und seit einigen Jahren auch der Deutschen Bundeswehr zur Verfügung. Bei einer eintägigen, ambulanten Untersuchung in Innsbruck wird eine ausführliche internistische Durchuntersuchung unter besonderer Berücksichtigung tabakassoziierter Schäden und Begleiterkrankungen

FOTOS: DR. MICHAEL SAID







durchgeführt. Einige Wochen später findet die stationäre Raucherentwöhnung am Truppenübungsplatz Lizum/Walchen statt. Bei diesem 5-tägigen Seminar sind die Teilnehmer vom ersten Tag an rauchfrei, werden umfassend über die physischen und psychischen Aspekte des Rauchens informiert und erarbeiten ein ausführliches Repertoire zur Verhaltensänderung hin zum Status eines "Ex-Rauchers", um einen Rückfall zu vermeiden. Gleichzeitig werden die rauchspezifischen Aspekte in einen Gesamtkontext "Gesunder Lebensstil", bestehend aus Bewegung, Ernährung und Stressmanagement, eingebettet. Häufige Begleitzustände wie Übergewicht, Alkoholkonsum, Depressionen u.a. werden

besonders berücksichtigt. Die Erfolgsrate im Sinne der Tabakabstinenz nach einem Jahr ist im internationalen Vergleich sehr hoch.

Seminartermine 2020: 4.-9.10.2020

Nähere Auskünfte und Anmeldungen per E-Mail bitte an: michael.said@bmlv.gv.at

DR. MICHAEL SAID, OBSTA





Mag. Martin Holzinger: Der Autor ist Leitender Zentralsekretär der GÖD.

In Österreich leben wir zum Glück in einem Land, wo man bei Unfällen entsprechend medizinisch versorgt wird, ohne gesondert finanzielle Aufwendungen leisten zu müssen. Dennoch kann die Anerkennung als Arbeitsunfall nach dem ASVG bzw. Dienstunfall nach dem B-KUVG Vorteile bringen (beispielsweise Gewährung einer Versehrtenrente). Arbeitsunfälle bzw. Dienstunfälle (im folgenden Arbeitsunfall) sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen. Darüber hinaus gibt es gesetzlich normierte Umstände, die einen Unfall als Arbeitsunfall qualifizieren, wie zum Beispiel der Weg von zu Hause zur Arbeitsstätte und zurück, der Weg, um ein Kind zu einer Kinderbetreuungseinrichtung oder zur Schule zu bringen bzw. abzuholen, oder der Weg zur Einnahme des Essens während der Pause. Auch der Weg von der Arbeitsstätte oder der Wohnung zum Arzt zur Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe und anschließend auf dem Weg zurück zur Arbeitsstätte oder zur Wohnung, sofern dem Dienstgeber der Arztbesuch vor Antritt des Weges bekanntgegeben wurde, gelten als versicherter Weg. Weiters gibt es noch solchen Unfällen gleichgestellte Unfälle, etwa bei der Mandatsausübung als Betriebsrat oder Personalvertreter.

Mit dem 3. COVID-19-Gesetz wurden im § 175 ASVG die Absätze 1a und 1b (gleichlautend mit dem neu eingefügten § 90 Abs. 1a und 1b B-KUVG) eingefügt, die zum Inhalt haben, dass für die Dauer von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 Arbeitsunfälle auch Unfälle sind, die sich

im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) ereignen. Der Aufenthaltsort des Versicherten (Homeoffice) gilt als Arbeitsstätte. Diese Bestimmungen wurden zeitlich befristet und gelten für Versicherungsfälle, die im Zeitraum vom 11. März bis 31. Dezember 2020 eintreten. Da der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht hat, dass diese Sonderregelung für die Dauer der Maßnahmen, wie sie im COVID-19-Maßnahmengesetz aufgezählt sind, gilt, kann diese Regelung auch schon früher außer Kraft treten.

WELCHER BEREICH IST VERSICHERT?

Tatsache ist, dass der Gesetzgeber bei den Bestimmungen über den Arbeitsunfall die Arbeitsverrichtung im Zuge von Homeoffice bis dato nicht geregelt hatte. Während davon auszugehen ist, dass die Wege, die ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin (AN) an seinem/ihrem Arbeitsplatz (etwa von einem in das andere Zimmer) zurücklegt, in einem versicherten Bereich liegen, ist das bei Homeoffice nicht so klar. Den Materialien zu dieser Novelle ist zu entnehmen, dass es in den Sozialversicherungsgesetzen keine Sonderregelungen für die Fragen des Unfallversicherungsschutzes (UV-Schutz) bei "Arbeit zu Hause" gibt. Bei Homeoffice stellen sich Schwierigkeiten in der Abgrenzung zwischen betrieblichen und privaten Tätigkeiten. Nach der Rechtsprechung muss das Risiko, das den Unfall herbeigeführt hat, einen betrieblichen Bezug haben. Der örtliche Zusammenhang ist dann zu bejahen, wenn der Unfall in einem wesentlich betrieblich genutzten Teil des Hauses (etwa im eigenen Arbeitszimmer) stattgefunden hat. Bei gemischt genutzten Räumen unterliegt die Tätigkeit nur dann dem UV-Schutz, wenn diese im wesentlichen Umfang betrieblich genutzt werden. Im Zusammenhang mit COVID-19 und dem damit oft kurzfristig angeordneten Homeoffice sind die strengen Abgrenzungen der Judikatur unzumutbar, weil die Versicherten notgedrungen in den ihnen zur Verfügung stehenden Privaträumlichkeiten ihre beruflichen Tätigkeiten verrichten müssen. Das Gesetz sieht UV-Schutz auch dann vor, wenn sich ein Unfall auf dem Weg von und zu einem Ort ereignet, an dem lebenswichtige persönliche Bedürfnisse (also z.B. Essen, WC-Besuch) befriedigt werden. Unfallversichert ist auch die Tätigkeit als solche (also etwa die Einnahme einer Mahlzeit), sofern sie außerhalb der Wohnung erfolgt. Daher sind in die vorgesehenen Regelungen auch die Wegbestimmungen des § 175 Abs. 2 ASVG bzw. § 90 Abs. 2 B-KUVG in den Homeoffice-Bereich einzubeziehen, weil der Aufenthaltsort zugleich der Arbeitsort ist.

Auch bei Homeoffice gilt für die Anerkennung als Arbeitsunfall, dass sich der Unfall im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignet. Die unfallverursachende Handlung muss mit dem die Versicherungspflicht auslösenden Dienstverhältnis in einem inneren Zusammenhang stehen. Beim örtlichen Zusammenhang wird dieser in der Regel dann vorliegen, wenn der AN sich an dem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz oder auf einer Dienstreise oder damit im Zusammenhang stehenden auswärtigen Dienstverrichtung befindet. Der Arbeitsort ist üblicherweise ein solcher, den der AN nicht selbst bestimmen kann. Die Judikatur hat für die Fälle der "Verwirklichung der Wohnungsgefahr" eine Rechtsprechungslinie entwickelt, die darauf abstellt, ob ein Raum wesentlich betrieblich Zwecken dient (z.B. ein Arbeitszimmer). Ist dies der Fall, so sind Unfälle in diesen in der Regel Arbeitsunfälle, ansonsten eben nicht. Im umgekehrten Fall könnte der AN bei jedem dabei im Haushalt erlittenen Unfall behaupten, mit dem Mobiltelefon ein dienstliches Gespräch geführt zu haben, oder er war z.B. beim Sturz im Wohnzimmer auf dem Weg zum Balkon, wo sein Dienstnotebook stand. Aber auch bei "gemischt" (also für private und dienstliche Zwecke) genutzten Räumen ist der UV-Schutz nicht generell ausgeschlossen. Wenn das Risiko, das den Unfall herbeigeführt hat, einen betrieblichen Bezug hat, liegt UV-Schutz vor. Es kommt also nicht darauf an. dass die Tätigkeit, bei der sich der Unfall unmittelbar ereignet, eine betriebliche gewesen sei, sondern vielmehr auf die Gefahr, die sich verwirklicht hat. Das Risiko, das den Unfall herbeigeführt hat, muss daher einen betrieblichen Bezug haben. Ein Unfall, der sich als "Verwirklichung der Wohnungsgefahr" darstellt, ist kein Arbeitsunfall. Entscheidend ist, ob für den Unfall ein betriebliches oder ein aus der eigenen Sphäre des Versicherten stammendes Risiko wesentlich ursächlich gewesen ist.

AUFENTHALTSORT ALS ARBEITSSTÄTTE

Aber: Den Materialien folgend sind im Zusammenhang mit verordnetem Homeoffice die strengen Abgrenzungen der Judikatur unzumutbar, weil die AN praktisch ohne entsprechende Vorlaufzeit in den zur Verfügung stehenden Privaträumlichkeiten ihre beruflichen Tätigkeiten verrichten müssen. Der Aufenthaltsort (z. B. Wohnstätte) wird gesetzlich zur Arbeitsstätte erklärt, auch durch "Wohnungsgefahren" verursachte Unfälle können als Arbeitsunfälle qualifiziert werden. Ob nur solche Unfälle erfasst sind, die sich in der "üblichen Arbeitszeit" ereignen (= zeitlicher Zusammenhang), ist unklar, zumal bei Homeoffice die Arbeitszeitaufzeichnung nicht immer automatisch durch "Einloggen in ein EDV-System" erfolgt. Man wird davon ausgehen können, dass gerade im erwähnten Zeitraum die Sozialversicherungsträger, aber auch die Gerichte die zu lösende Rechtsfrage für AN "großzügig" interpretieren.



Beschaffung neuer Mehrzweckhubschrauber – eine schier unendliche Geschichte!

Von Günther TAFEIT Personalvertreter im Fachausschuss Luft beim Kommando Streitkräfte

Unzählige Beschlüsse in Bundesregierungen, im Parlament und in Landtagen pflastern den bisherigen Weg zur Nachbeschaffung eines Mehrzweckhubschraubers. Obwohl erst vor Kurzem im Finanzrahmen 2020-2023 ein Sonderinvest für neue Hubschrauber festgeschrieben wurde, wird durch die hinzugezogenen "Luftexperten" bereits wieder heftig über ein "Schieben" des Ankaufs nachgedacht. Die Begründung ist schnell bei der Hand: "Wir haben eh zu wenige Piloten für unsere Luftfahrzeuge." Dabei wird aber vergessen, dass genau diese Logik in den letzten zehn Jahren den massiven Abgang der Piloten verursacht hat. Fehlende Attraktivität, ständiges Verschieben von Nachfolgebeschaffungen und chronischer Geldmangel im Betrieb vertreiben unsere besten Leute in Richtung Konkurrenzunternehmen und halten potenzielle Bewerber davon ab, sich bei uns zu bewerben.

Aufgrund der Ausphasung des Systems Alouette 3 bis Ende 2023 ist die Sicherstellung der Aufgaben der Luftunterstützung durch ein Nachfolgemuster erforderlich, da ansonsten Fähigkeitslücken in den Bereichen

MEDEVAC UND SAR (RETTUNGSEINSÄTZE)

- Lufttransport im Hochgebirge (Passagiere und Außenlasten),
- Luftaufklärung (auch im Zuge AssE-Katastrophenhilfe und AssE-Migration),
- Militärpiloten und Militär-Fluglehrerausbildung,
- AssE im Zuge von Naturkatastrophen (Feuerlöschen, Lawineneinsätze, Hochwasser, ...),
- Sihpol AssE (Migration, Terrorlage Unterstützung für BM.I) und
- Auslandseinsätze entstehen.

-OTO: BUNDESHEER/MACHER



Hinsichtlich des Zeitpunkts der Ausphasung Alouette 3 mit Ende 2023 besteht dringender Handlungsbedarf für eine Beschaffung, da der Beschaffungsvorgang, die Produktion und Lieferung sowie die Ausbildung der HS-Besatzungen und des technischen Personals einen Zeitraum von ca. drei Jahren einnehmen.

Gleichzeitig wird nunmehr die Ausbildung zum Hubschrauberpiloten beschleunigt. Beim lMzwHS kommt grundsätzlich "Single Pilot" zum Einsatz, nur in Ausnahmefällen (IFR, NVG) werden zwei Militärpiloten benötigt.

Noch kann ein "Totalabsturz" der Luftunterstützung verhindert werden, aber das Zeitfenster ist bald geschlossen.

EIGENTLICH NICHT WICHTIG - ABER ZUR KLARSTELLUNG DOCH NOTWENDIG:

Nachdem einige "blaue Recken", vor allem in der Schwarzenberg-Kaserne, Gerüchte im Zuge der aktuellen Reformgedanken verbreiten, darf ich klarstellen:

- NEIN, ich strebe keine örtliche Verlegung des Fachstabes Luft an und
- JA, ich stehe sehr wohl für die Zusammenfassung der Luftteile unter einem gemeinsamen Kommando.

Herzlichst U Ihr Günther Tafeit

Zukunft für Stabsunteroffiziere

1. EINTEILUNG VON UO OHNE STABSUNTEROFFIZIERSLEHR-GANG AUF FG-1-ARBEITSPLÄTZE

Vor allem in Westösterreich hat der Mangel an Unteroffizieren dazu geführt, dass viele Fachfunktionen nicht mehr zeitnah nachbesetzt werden konnten. Andererseits wurden in der Folge vermehrt junge Unteroffiziere ohne Stabsunteroffizierslehrgang auf FGrp-1-Arbeitsplätzen verwendet, aber finanziell nicht abgegolten.

Seit mehreren Jahren war der Dienstgeber dazu übergegangen, Betrauungen dieser Personengruppe nicht mehr zuzulassen, und hat damit eine Besoldungsungerechtigkeit in Kauf genommen.

In langen und zähen Verhandlungen konnte der Zentralausschuss erreichen, dass unter folgenden Kriterien UO auf Arbeitsplätze mit FG 1 eingeteilt werden können:

Einteilung auf UO-Arbeitsplätzen der FG 1 im Ausnahmefall ohne positiv abgeschlossene StbUO-Ausbildung ist möglich, wobei aber ein strenger Maßstab anzulegen ist. Die Entscheidungen für solche Personalmaßnahmen haben die jeweiligen Dienstbehörden zu treffen.

> Im Rahmen des Personalplanungsprozesses ist die Kommandantenverantwortung durch vorausschauende Karriere- und Personalentwicklungsplanung so wahrzunehmen, dass die Anzahl der nötigen Ausnahmen minimiert wird.

• Termin für die Dienstbehörden für die erstmalige Meldung der diesbezüglich getroffenen Personalentscheidungen ist der 12.8.2020 (Stichtag: 2.8.2020).

2. ANERKENNUNG DER QUALIFIKA-TION "STABSUNTEROFFIZIER" **ZUM NATIONALEN OUALIFIKA-**TIONSRAHMEN UND ANPASSUNG **DES CURRICULUMS KAB 4**

Aufgrund der offiziellen Anerkennung der Qualifikation "Stabsunteroffizier oder Stabsunteroffizierin (StbUO, Erstverwendung)" auf dem Niveau 5 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) ist nun auch eine Anpassung des Curriculums KAB 4 vorgesehen.

Die Anpassung des Curriculums KAB 4 soll unter anderem auch eine Lehrkräftequalifizierung beinhalten.

Damit kann der Stabsunteroffizier nach abgeschlossener Kaderausbildung 4 (allgemeiner Teil an der Heeresunteroffiziersakademie) und Kaderausbildung 5 (Fachteil an einer Waffen- oder Fachschule) nunmehr als "höherer Beruf" mit ziviler Anerkennung bezeichnet werden.

Die Kaderanwärterausbildung im Österreichischen Bundesheer entspricht seither einer ebenfalls zivil anerkannten, vollwertigen Berufsausbildung.

Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich wurde 2016 in Kraft gesetzt und bietet ein Bewertungsinstrument für den Vergleich von Qualifikationen aller Art. Der Rahmen ist in acht Stufen unterteilt und orientiert sich dabei direkt am Europäischen Qualifikationsrahmen.

Mit kollegialen Grüßen Markus Gruber

-OTO: BUNDESHEER



Mitgliedsanmeldung

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

Akad. Titel		Anrede		Staatsbürgersch	aft	Ges	schlecht männl. weibl.
Familienname, Vorname							Beitritt ab
Wohnadresse							Beamter/in
PLZ		Ort					Vertragsbedienstete(r)
Telefonnummer			SV-Nr	:/GebDatum			Angestellte(r)
E-Mail							Lehrling Student/in, Schüler/in
um über Servi	celeistungen, e	twa Aktionen	für Tickets, B	ücher, Veransta	. (§ 107 TKG) kontaktieren Itungen udgl., zu informi rzeit widerrufen werden.	eren	Sonstige:
Beschäftigt bei (Dienststelle)							
Anschrift Dienststelle							
PLZ		Ort					
Bundesvertretung				Betreue	rln/Werberln		
Naren Sie bereits Mitglie	d des Österreich	ischen Gewerks	schaftsbundes a	ıb 1945?	a Nein		
Wenn ja, bei welcher	Gewerkschaft?						
Angabe der Mit	tgliedsnummer						
ch bestatige, die umseiti	ge Datenschutze		abrufbar untei	www.oegb.at/da	tenschutz) zur Kenntnis ger Unterschrift		nerin/des Dienstnehmers
		0.0,	2444		5		, 235 21511511115115
Ich erkläre m durch den/die Gehalt/Lohn/L auszahlende S wird; und ich o sammenhang bezogenen Dar gegebenen Dar	ich einverstar Dienstgeber/ Lehrlingsentsch telle von mein deshalb meine mit der Beitra ten (dies sind	nden, dass n in, Arbeitgeb nädigung bzw er Pension ei Einwilligung igseinhebung in jeweils ak	nein Gewerks er/in von me d. durch die P nbehalten un erteile, dass erforderliche tueller Form	chaftsbeitrag inem Bezug/ VA/pensions- d überwiesen meine im Zu- en personen- die oben an-	daten, Karenzzeiten, P Eintritts-/Austrittsdate tum) von meinem Arbei den dürfen und ermäc den Österreichischen G	räsenz-, Aus n, KV-Zugehö itgeber und d htige den/die ewerkschafts Diese Einwill	Bedienstetenkategorie, Beitrags- bildungs- und Zivildienstzeiten, örigkeit und Pensionierungsda- er Gewerkschaft verarbeitet wer- e Arbeitgeber/in, diese Daten an sbund, Gewerkschaft Öffentlicher ligung kann jederzeit gegenüber
An die bezugsausz	zahlende Stelle					Abz	zug ab
ш	Akad. Titel			Familienna	ime, Vorname		
SV-P	Nr./GebDatum			Pers	sonalnummer		
GÖD		Ort. F)atum	······································	Unterschrift (der Dienstnehn	nerin/des Dienstnehmers



Mitgliedsanmeldung

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Fax: 01/534 54-124, E-Mail: mitgliederverwaltung@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 Bruttobezuges, höchstens jedoch 1% des Referenzbetrages (§ 3 Abs. 4 GehG i.d.g. F.). Der Höchstbetrag liegt für Aktive bei € 26,93 und für PensionistInnen bei € 10,94 (Stand 1.1.2020). Im Falle eines Abzuges durch den/die Dienstgeber/in wird der Betrag auf Ihrem Bezugszettel ausgewiesen, die steuerliche Begünstigung wird vom Dienstgeber bei der Berechnung Ihres Einkommens berücksichtigt. 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.