Ausgabe 1/2023

# GÖD

# BUNDESHEER GEWERKSCHAFT

## Wir begrüßen

# 348 neue Unteroffiziere

FOTO: RAINER ZISSER

P. b. b. – GZ 03Z035300M – Teinfaltstraße 7, 1010 Wien • nicht retournieren

# INHALT


Editorial 3

**Im Fokus**
Wien 5

Kärnten 10

Steiermark 12

Tirol 14

**Aus den Fraktionen** 15

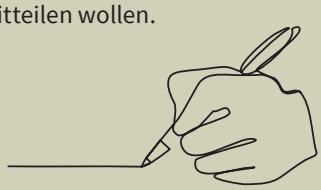
**Recht**
Dienst- und Besoldungsrecht 18

**Service**
GÖD-Rechtsschutz 20


## Aus der Redaktion

**Sehr geehrte Leserinnen und Leser,**
in unserer aktuellen Ausgabe informieren wir Sie über die Heeressanität, den GÖD-Rechtsschutz und die Dienstrechtsnovelle. Außerdem berichten wir über Neues aus den Bundesländern und den Fraktionen. Die Redaktion wünscht viel Vergnügen beim Lesen!

**Schreiben Sie uns,** was Sie bewegt oder was Sie anderen mitteilen wollen.



**zeitung@bundesheergewerkschaft.com**


## OFFENLEGUNG

GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Unternehmensgegenstand: Führung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, insbesondere der Wirtschaftsbetriebe im Bereich der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Geschäftsführung: Otto Aiglsperger, Mag. Martin Holzinger. Einziger Gesellschafter: Serviceverein für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen. Sitz: Wien. Betriebsgegenstand: Herstellung und Verarbeitung sowie Verlag literarischer Werke aller Art. Die Blattlinie entspricht jenen Grundsätzen, die in den Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Fassung gemäß Beschluss durch den 18. Bundeskongress der GÖD) festgehalten sind.

## IMPRESSUM

„GÖD – Bundesheergewerkschaft“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst Bundesvertretung Bundesheergewerkschaft. Herausgeber: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Medieninhaber und Verleger: GÖD Wirtschaftsbetriebe Ges.m.b.H., A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur und für den Inhalt verantwortlich: Günter Biedermann. E-Mail: zeitung@bundesheergewerkschaft.com. Redaktionsteam: Mike Gottlieber, Ronald Heider, Erich Kogler, Daniel Soucek, Günther Tafeit. Konzeption, Produktion, Redaktion und Grafik: Modern Times Media VerlagsgesmbH, A-1030 Wien, Lagergasse 6/35. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD / BV Bundesheergewerkschaft decken muss.

# Ein Jahr Krieg in der Ukraine

**Auswirkungen und Entwicklungen für die Landesverteidigung**

Die österreichische Sicherheitspolitik ist aus dem Dornröschenschlaf einer langen Friedensperiode unsanft erwacht. Das Momentum konnte für das Bundesheer vollständig genutzt werden.
Der Rekonstruktionskern ist tot, es lebe der schlagkräftige Kampfverband, trainiert im „Kampf der verbundenen Waffen“. Der durch das Mng 2010 ausgelöste katastrophale Personalabbau, Aufnahmestopp, Führen von Excel-Listen, Verkauf von wichtigen Waffen und Geräten wird jetzt restlos überwunden.
Die Wunden, die durch den Kahlschlag bei Gerät und Personal geschlagen wurden, können jetzt beginnen zu verheilen. Aber – allen ist bewusst, dass dieser Aufbauprozess einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen wird und dass von uns allen wieder Geduld gefordert sein wird. Der Aufbauplan bei der Ausrüstung und Ausstattung geht

FOTOS: ÖBH, ALXEYPNFEROV, ALEKSANDAR MIJATOVIC/ISTOCK

bis in das Jahr 2032. Im Bereich des Personals muss es gelingen, einerseits die Lücken der zahlreichen Ruhestandsversetzungen von verdienten Soldaten zu schließen und andererseits qualifizierte Neueinsteiger für die kommenden Herausforderungen zu gewinnen. Eine ebenfalls herkulische Aufgabe. Aber wir sind überzeugt, dass dies gelingen kann. Die hervorragenden Leistungen der Soldaten und Soldatinnen und der zivilen Bediensteten in den vergangenen drei Krisenjahren bestätigen uns – nichts kann uns unterkriegen, keiner kann uns bremsen. Die Bevölkerung dankt es uns mit hervorragenden Vertrauenswerten.
Das Geld für den Aufbau ist nach langen Jahren des Forderns und Streitens endlich da. Ein sicherheitsdenkender Kanzler und eine taffe Ministerin, Mag.[a] Klaudia Tanner, gepaart mit veritablen Krisen, haben unser Ressort zum größten Budgetzuwachs aller Zeiten und zu einer gut abgesicherten finanziellen Zukunftsentwicklung geführt. Jetzt gilt es, die stockende Reform rasch zu einem Abschluss zu bringen und die sich in der Umsetzung gezeigten Probleme bei Arbeitsplatzwertigkeiten und Organisationsabläufen rasch zu lösen bzw. zu bereinigen.

Die erfolgreichen Verhandlungen der Dienstnehmervertretung mit dem Dienstgeber wurden von der Bundesministerin in entsprechende Aufträge und Weisungen zu Gunsten der Bediensteten gegossen.
Und hier hat die Politik ihre Hausaufgaben erfüllt.

Ein Erfolg für euch alle, ein Erfolg für eine gute gewerkschaftliche Vertretung. Und auch der Gehaltsabschluss zeigt, Gewerkschaft zahlt sich aus.

Euer

Peter Schrottwieser

# Wer braucht eigentlich die Heeressanität?

**Die Antwort ist klar – JEDER! Krieg in Europa, Natur- und Wetterkatastrophen, Energie-, Wirtschafts- und Umweltkrisen, Blackout-Gefahr und Inflation auf Rekordhöhe – und nicht zu vergessen: die Corona-Pandemie – all das stellt uns vor große Herausforderungen.**

Internationale Veränderungen und Ereignisse in Europa wie auch innerstaatliche Entwicklungen strapazieren tagtäglich (noch) funktionierende, aber stets essenzielle nationale Versorgungsbereiche und machen auch nicht vor Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitssystems halt. Persistenter (Fach-)Personalmangel im städtischen und ländlichen Bereich des Gesundheitswesens gibt sich mit Burn-out und Berufswechsel die Hand.

Vergessen ist die Saure-Gurken-Zeit – auch im militärischen Bereich –, in der der Slogan „Verschlankung und Einsparungen“ auf Kosten der Qualität, unter dem Anschein völliger Ignoranz und ohne Bedachtnahme auf Konsequenzen, noch Szenenapplaus erntete.

Viele funktionierende Teilbereiche des ÖBH fielen dem sprichwörtlichen Rotstift zum Opfer.

Mit wenig Weitsicht wurden personelle und organisatorische Kompetenzstrukturen auch in der Heeressanität zerschlagen oder aufgelöst. Das bestätigte sich unter der speziellen Herausforderung der Corona-Pandemie mehr als schmerzlich als Negativum. Dies ließ sich nur durch einen überdurchschnittlichen Einsatz und durch Improvisationskunst des Restpersonals kompensieren.

## ZUKUNFTSORIENTIERTE OPTIMIERUNG

Innerhalb der Neuausrichtung des ÖBH „Mission VORWÄRTS“ wird auch im neu konzipierten Führungsbereich der Sanität – der Direktion 8 – im Rahmen des Projektes A09 intensiv darüber nachgedacht, die sanitätsdienstliche Versorgung im Inland wie auch im Ausland auf neue Beine zu stellen und zukunftsorientiert zu optimieren, um den gestellten

FOTOS: GERINDE GORLA, ÖBH

Aufgaben wieder voll einsatzbereit entgegentreten und diese auch zukünftig wieder in gewohnter Qualität erfüllen zu können.

## MEDIZINISCHES KOMPETENZZENTRUM

Eine dieser Überlegungen aus dem Bereich des ehemaligen Heeresspitals veranschaulicht die Möglichkeit eines medizinischen Kompetenzzentrums innerhalb der Waffengattung Sanitätsdienst ÖBH.
Die Waffengattung Sanitätsdienst im ÖBH dient als omnipräsenter, unabdingbar integraler Bestandteil des ÖBH, der Erfüllung (sanitätsdienstlicher) Aufgaben des ÖBH gem. B-VG (Bundes-Verfassungsgesetz) und BMG (Bundesministeriengesetz) in einer Organisation des ÖBH, die den militärischen Erfordernissen für die Erfüllung der Einsatzaufgaben gemäß WG 2001 (Wehrgesetz) entspricht.
Der Sanitätsdienst im ÖBH dient somit mit seinen ständig vorgehaltenen Organisationseinrichtungen (der Friedensorganisation) den Bedürfnissen der Einsatzorganisation durch Bereitstellen von Fähigkeitsträgern, welche die Tauglichkeit zum und im Wehrdienst feststellen (Stellungskommissionen, Leitende Sanitätsoffiziere) und die Sanitätsversorgung, die Feststellung von Eignungen und Dienstfähigkeiten der Angehörigen des ÖBH bei Einsätzen und bei der Einsatzvorbereitung im Inland und Ausland sowie die Erfüllung der sanitätsdienstlichen Aufgaben nach dem HGG in heereseigenen Sanitätseinrichtungen sicherstellen.
Dies erfolgt in einer Ablauforganisation Direktion 8, welche als Militärisches Gesundheitswesen die Sanitätsführung wahrnimmt sowie die strategischen (Grundsatz-)Entscheidungen für das Sanitätswesen, das Veterinär- und das Apothekenwesen festlegt und als zentraler Sanitätsdienst sämtliche operativen Maßnahmen und Leistungen über die fachlich qualifizierte, ausführende taktische Ebene der Sanitätstruppe und der Truppensanität gewährleistet.
Die Umsetzung der sanitätsdienstlichen Vorgaben des zentralen Sanitätsdienstes erfolgt in den ständig vorzuhaltenden militärischen Krankenanstalten der Sanitätstruppe in Wien, Graz, Innsbruck und Hörsching sowie über den Truppenärztlichen Dienst durch 54 Sanitätsdienststellen der Truppensanität im Normbetrieb der Friedensorganisation (Leistungsbereich 1), welche in der Einsatzorganisation 35 Sanitätszügen (bestehend aus Ambulanz- und Notarztgruppe) im kleinen Verband (Bataillon, Regiment) zugeordnet werden.
Neben der Feldambulanz Hörsching, welche federführend die Umsetzung der strategischen MedEvac sicherstellt, sind die beiden Militärspitäler Süd (Graz)

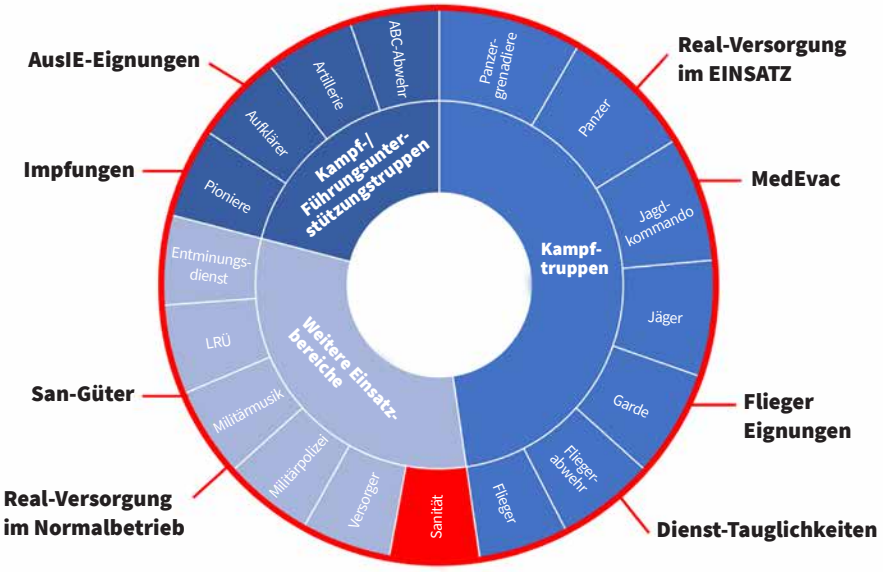



**Abb.: Waffengattungen und Interaktionen des Sanitätsdienstes im ÖBH**

**Anästhesie Arbeitsplatz**

und West (Innsbruck) in der Betriebsform einer Feldambulanz zu betreiben, wobei das MSp Süd zusätzlich ein Ausbildungselement zum Betreiben eines humanitären Feldspitals und das MSp West eine Ausbildungsgruppe für Sanitätsdekontamination vorhält.

Alle drei erfüllen neben den Hauptaufgaben des jeweiligen Standortes die Vorhaltefunktion eines Quick Reaction Teams in Form eines NAWTrps (gehärtet, variabel) auf Rufbereitschaftsbasis.

Als medizinisches Kompetenzzentrum stellt das Militärmedizinische Zentrum (MilMedZ) über die beiden Kompetenzen Heeresspital und Sanitätsakademie die größte Sanitätseinrichtung des Sanitätsdienstes des ÖBH.

Unschwer lässt sich erkennen, dass im Vergleich zu stattgehabten Sanitätsreformen (ÖBH2010, SanOrg2013) dies sicherlich ein visionärer und zeitintensiver, aber notwendiger Schritt in eine zukunftssichere sanitätsdienstliche Versorgung ist. Unzureichend vorgehaltenes Fachpersonal, organisatorisch angeordnete Mehrfachverwendungen desselben sowie das Ausreizen einer oft situativ erweiterten Auftragslage gipfeln in einem Zielekonflikt an der Belastungsgrenze des Personals und der Organisation bis hin zu einer Nicht-Einsatzfähigkeit im Krisenfall – dies zeigte sich nicht zuletzt in den Jahren der Pandemie 2020 und 2021.

## REFORMEN

Durch rezent stattgefundene Reformen innerhalb des ÖBH sollten unnötige Verwaltungsebenen auch in der San-Hierarchie eingespart werden, welche in den letzten zehn Jahren für eine massive Qualitätsminderung, Abwanderung von Fachpersonal sowie für einen mittlerweile unzumutbaren medizinischen Tagesbetrieb verantwortlich waren. Leidtragend sind nicht nur das medizinische Personal, sondern auch Rekruten, als besonders schützenswerte Personengruppe, welche auf die medizinische Versorgung durch heereseigene Sanitätseinrichtungen nach HGG (Heeresgebührengesetz) angewiesen sind.

Aus den Ergebnissen dieser Organisationsänderungen der Sanität ÖBH lässt sich ableiten, dass Änderungen von OrgPl nur unter der Verwendung verwaltungsrelevanter Gesichtspunkte zu keiner konstruktiven oder innovativen Steigerung der medizinischen Leistungen der sanitätsdienstlichen Organisationseinheiten führen, sondern eher das Gegenteil bewirken.

Unabhängig von zu begrüßenden, aktuellen baulichen Erneuerungen im SanBereich können unter den derzeitigen personellen und bürokratischen Bedingungen sowie strukturellen Mitteln keine medizinischen Behandlungen oder Betreuungen auf vertretbarem Niveau erbracht werden.

Aus diesem Grund soll ein Vorschlag zur Umsetzung in Form eines innovativen Pilot-Projekts „MilMedZ – militärmedizinische Zentrum“ eingebracht werden, in der ein OrgEt „Sanitätsanstalt Wien“ in ein OrgEt „HSP – Heeresspital“ überzuführen ist, welches unter klaren Definitionen und Zielvorgaben während eines vereinbarten Zeitraumes und laufender Zwischenevaluierungen versuchen soll, die Qualität der medizinischen Versorgung wieder aufzubauen und diese erneut auf höchstem Niveau den anspruchsverpflichteten (GWD) und -berechtigten Patienten und Probanden kontinuierlich und auftragsgemäß anbieten zu können.

QUELLE GRAFIK (INHALT): WWW.BUNDESHEER.AT (2023), FOTO: ISTOCK

## SCHAFFUNG EINER SANITÄTSAKADEMIE

Additiv dazu soll eine „Sanitätsakademie“ aus der Sanitätsschule, der Gesundheits- und Krankenpflegeschule sowie einer Lehrkompanie, welche den gesamten, fachdienstlich kompetenten Bereich der Aus-/Fort- und Weiterbildung des Sanitätspersonals sicherstellt, geschaffen werden.

Dieses Pilotprojekt könnte an jede (auch zukünftige) generelle Sanitätskonzeption angegliedert werden! Aus den beiden militärischen Krankenanstalten des Heeresspitales – Heeresfachambulatorium und Heereskrankenanstalt – wird der Leistungsbereich 2 und 4 der Sanitätstruppe sichergestellt und durch die Heeresapotheke mit Bevorratungskompetenz im Anlassfall und den Leistungen der vier Institute (IMS – International Support & Impfzentrum, FLMED – Fliegermedizin, LMED – Leistungsmedizin, Wehrergonomie & Sportphysiologie, AMZ – Arbeitsmedizinisches Zentrum) komplettiert.

Das Heeresspital stellt über die Kapazität von vier OP-Sälen mit angegliederter Intermediate Care Unit (IMCU) sowie über das Betreiben einer (postoperativen) Bettenstation die Versorgung im operativen und postoperativen Bereich im Einsatz-/Anlassfall (inkl. Blackout) sowie die Erfüllung dieser Aufgaben im Normbetrieb und nach HGG sicher und hält zusätzlich eine Isolierstation der BSL-Klasse 3 sowie ein Quick Reaction-Team in Form eines NAWTrps (gehärtet, variabel) oder eines NEF-Trps auf Rufbereitschaftsbasis vor.

Die Sanitätsakademie vereint die Grundlagen- und Fachkompetenzen der Sanitätsschule und der Gesundheits- und Krankenpflegeschule und erfüllt neben der Aus-/Fort- und Weiterbildung der sanitätsdienstlichen Berufsgruppen durch Kooperationen (FH, Uni etc. im In-/Ausland) auch wissenschaftlich relevante Aspekte des Sanitätsdienstes des ÖBH und hält zusätzlich eine Lehrkompanie vor. Die operative Führung der Sanitätstruppe erfolgt, eingebettet in die Struktur des zentralen Sanitätsdienstes der Direktion 8, über die jeweilige Kollegiale Führung.

Um den Mehrwert dieser Überlegungen für das gesamte ÖBH und dessen Aufgaben aufzuzeigen, liefert die Darstellung des Leistungsspektrums einen guten Überblick (siehe Kasten).

## ERWARTETE BENEFITS

**• Ärztemangel verringern**

Durch Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen und (Tätigkeits-)Perspektiven können Ärzte aus dem zivilen Bereich besser angeworben werden, die wiederum das Leistungsspektrum und die Kontinuität der Leistungen und deren Qualität erweitern und sicherstellen können. Ebenso wird mit dem Angebot von zusätzlichen, beruflichen Perspektiven durch das Betreiben von Wahlarztordinationen im Heeresspital die Motivation für einen fertig ausgebildeten, qualifizierten Personalzuwachs sowie die Möglichkeit in der Ausbildung von Aufwuchs-Personal im ärztlichen Bereich (MilMedStud, KPJ) erhöht und somit die notwendige Personaldichte von Spezialisten im Bereich des Sanitätsdienstes ÖBH auch zukünftig gewährleistet.

Eine eigene (Fach-)Ausbildung von angehenden Jungärzten verstärkt die Bindung an einen Dienstgeber ÖBH und sichert den Nachwuchs der Fachkompetenz.

**• Kontinuität der medizinischen Versorgung und Fachexpertise**

Durch unbedingt notwendige Korrekturen nicht konstruktiver OrgPl-Situationen – resultierend aus der SanOrg13 – und Forcieren der Wahlarzt-Ordinationsmöglichkeiten im HSP wird das Leistungsspektrum HSP kontinuierlich und mit stetig zunehmender Qualität angeboten werden können. Ebenso kann so einem Abwandern von MilÄrzten ins Zivile entgegengewirkt werden. Sinnvoll wäre auch die Bereitstellung eines autonomen Fortbildungsbudgets, unabhängig von existierenden Jahresausbildungsplanungen, um auch spontan im laufenden Kalenderjahr fachspezifische Fortbildungen oder Kongresse der einzelnen Fachbereiche abdecken zu können. Als visionäre Zehn-Jahres-Perspektive ist eine Transformation von einem diskontinuierlichen, eingeschränkten Ambulanzbetrieb mit oftmals unzureichender Qualität über eine innovative Neuordnung des Militärkrankenanstalts- und Ambulanzcharakters hin zu einem produktiven Heeres-Spitalsbetrieb durchwegs denkbar, sinnvoll, notwendig und gemäß den Vorgaben des BHG (Bundeshaushaltsgesetz) unabdingbar.

**• Synergie- und Kooperations-Effekte**

Durch den direkten Kontakt zur neu zu errichtenden STEKO Wien können bei Bedarf die apparativen sowie fachärztlichen Leistungen des MilMedZ auch den Probanden der STEKO Wien angeboten werden. Durch ein kontinuierlich und stetig wachsendes Leistungsangebot könnten auch weitere Anspruchsberechtigte (eventuell auch aus anderen Ressorts) fachärztlich bzw. ärztlich betreut werden.

Ebenso wird das HSP durch ein Angebot eines hochqualitativen, zeitgemäßen Leistungsspektrums für nationale wie auch internationale Fachkooperationen ein interessanter Partner, um den Erfahrungs- und Wissensstand auf höchstem Niveau halten zu können.
Ziel ist es zudem, in der Folge mit militärischen und zivilen, nationalen wie internationalen Kooperationspartnern als medizinisches Leistungs- und Kompetenzzentrum über die Abteilung für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung an kompetitiv geförderten Forschungsprogrammen (z. B. FORTE, KIRAS etc.) teilnehmen zu können.

Die Erreichung der Ziele entsprechend den Vorgaben sollte mit einer Re-Umbenennung in den bis 2012 verwendeten und mit einer hervorragenden, bundesweiten Corporate Identity einhergehenden Begriff „Militärmedizinisches Zentrum (MilMedZ)“ und „Heeresspital Wien (HSP)“ unterstützt werden. Dies auch, um permanente Verwechslungen seitens vieler Behörden mit dem SMZ Ost zu beenden. ■

**EINE ZUSAMMENFASSUNG DES TEAMS SANZ O UNTER FÜHRUNG VON OBSTLTA DR. ALEXANDER EVGENIDIS**

## Leistungskatalog MilMedZ – „HSP – Heeresspital“ und „SanAk – Sanitätsakademie“

- *Präventivmedizinische Betreuung und Versorgung, truppenärztliche Versorgung und Betreuung inkl. Truppenhygiene sowie Krankenhaushygiene (inkl. Surveillance)*
- *Kurative ambulante (inkl. Gyn-Ambulanz) und stationäre medizinische Versorgung anspruchsverpflichteter (GWD) und -berechtigter Patienten inkl. einer 24/7-Betreuung und Versorgung (pflegerisch und ärztlich) im Leistungsbereich 2/4 über Journaldienstgestellung*
- *Umfangreiche Leistungen der Physiotherapie*
- *Wahlarzt-Ordinationen (inkl. minimal-chirurgisches Spektrum, Gastro-/Colonoskopie)*
- *Operative/postoperative medizinische Versorgung und Pflege inkl. Intermediate Care (IMCU Stufe I) (inkl. notfallmedizinischer Kompetenz Notarzt und MedEvac)*
- *Isolierstation und Wiederherstellen Vorhaltefunktion Bettenkapazität (Anlassfall Pandemie, andere Krisen)*
- *Sicherstellen der fachärztlichen Versorgung im Rahmen von Kooperationsverträgen und Verwaltungsübereinkommen mit anderen Ministerien und Kliniken (im In- und Ausland)*
- *Medizinisch-chemische Labordiagnostik (inkl. HIV und COVID-19 – PCR) (Mikrobiologische Diagnostik)*
- *Radiologische Diagnostik (Röntgen, Sonographie, CT inkl. MRT und Telemedizin)*
- *Gutachterliche Tätigkeiten im Rahmen von Dienstfähigkeits- und Diensttauglichkeitsuntersuchungen*
- *AuslE-Eignungs- und Fliegertauglichkeitsuntersuchungen sowie Führerscheinuntersuchungen (I und II)*
- *Leistungen des Institutes IMS und des Impfzentrums ÖBH (autorisierte Gelbfieber-Impfstelle)*
- *Leistungen des Institutes Leistungsmedizin und Wehrergonomie (inkl. Sportphysiologie)*
- *Heeresapotheke (inkl. Arzneimittel-Bevorratung, Sauerstoff-Erzeugung)*
- *Leistungen des Institutes Arbeitsmedizin*
- *Erstellung Grundlagen Sanitätsdienst (Vorschriften, Erlässe, Curricula), Kooperationen San, Erprobung SanGerät*
- *Wissenschaftliche Leistungen, Fortbildungen gem. dfp-Programm und Publikationen (Sanitätsakademie)*
- *Ausbildung von milmed- und KPJ-Studenten (Schaffung der Rahmenbedingungen zur Beantragung weiterer Ausbildungsstätten im HSP)*
- *Sanitätsakademie – Sanitätsschule und Gesundheits- und Krankenpflegeschule (OrdAss u. ä., RS, NFS, Rezertifizierungen, NA-Refresher, OdmmD, San-EF, milmedStud, DGKP, BUMM, inkl. Ausbildung Pflegehilfsdienste)*
- *Abstellungsunterstützung in den Fachkompetenzen RS, NFS, DGKP (SanUO), Arzt, Notarzt*
- *AuslE – Gestellung (RS, NFS, SanUO, Arzt, Notarzt)*
- *Quick Reaction-Teams (RTW, NAW, Dingo, NEF, NA Trp) über Schattendienstplan „Rufbereitschaft QRT“*

# Zukunft. Gegenwart. Vergangenheit. Vorsorge

**Tagung der GÖD BH-Gewerkschaft LL25 Kärnten**

**Mag. Bgdr. Horst Hofer, HR Wilhelm Walner und Judith Harpf-Hadeyer als Vortragende bei der GÖD BH-Gewerkschaft-Tagung am Faaker See**

Am 15. und 16. Dezember 2022 fand am Faaker See die Tagung der GÖD-Bundesheergewerkschaft LL25 Kärnten statt. Zu dieser Tagung konnten der Kommandant der leichten 7. Jägerbrigade, Mag. Bgdr. Horst Hofer, der Generaldirektor für Fremdenwesen und Asyl in Kärnten, HR Mag. Alexander Scharfegger, aus der GÖD-Rechtsabteilung Mag. Alexander Schabas, der Vorsitzende der GÖD-FCG-Pensionisten, HR Wilhelm Walner und Judith Harpf-Hadeyer, Physiotherapeutin von der KABEG/VIVE e.V., gewonnen werden. Schon der Beginn der Tagung sorgte für eine sehr positive Überraschung: Mag. Bgdr. Horst Hofer versetzte mit seinem Vortrag alle in Staunen. Ursprünglich war aus Zeitgründen für den Beitrag des Kommandanten der leichten 7. JgBrgd eine Stunde anberaumt worden, jedoch wurde der Vortrag derart interessant, motivierend und mitreißend gestaltet, dass er ganze zwei Stunden und zwanzig Minuten dauerte. In Erinnerung blieb besonders der folgende Satz: **„Erfolg hat drei Buchstaben: TUN. Wenn du tust, was du immer tust, bekommst du das, was du immer bekommen hast.“** Die Bediensteten der Kärntner Dienststellen lernten an diesem Tag einen Kommandanten kennen, den sie so noch nicht kannten.

Nach kurzer Mittagspause durfte der Vorsitzende der LL25, Fachoberinspektor Ernst Homar , Mag. Alexander Schabas aus der Rechtsabteilung der GÖD begrüßen. Es folgte eine Stunde aus der Arbeitswelt eines Juristen. So wurden anonymisierte Fälle besprochen und daraus die notwendigen Lehren gezogen – eine Stunde, in der wieder einmal aufgezeigt wurde, wie wichtig der GÖD-Rechtsschutz ist, der einen nicht beim ersten Anzeichen von Problemen im Regen stehen lässt.

## FAKTEN UND HEISSE DISKUSSIONEN

Weiter ging es mit einem brandheißen Thema, das durch HR Mag. A. Scharfegger auf den Punkt gebracht wurde: Da das ÖBH und seine Bediensteten mit dem Auftrag der Unterstützungsleistung beim BMI betraut sind, wurde an dieser Stelle mit den Fantasiezahlen aus TV und sozialen Medien über Asyl und Co. aufgeräumt und den Mitgliedern der Tagung Fakten präsentiert. Nach einem Vortrag, der (natürlich) Emotionen hervorbrachte, folgte eine sehr sachliche, intensive Diskussion. Dabei wurde sowohl die Auftragsseite des BMI als auch die des ÖBH näher erhellt und die schwere Belastung des Personals beider Ministerien beim Namen genannt. Nach drei so intensiven Vorträgen konnte der Vorsitzende der LL25 am späten Nachmittag ein ehemaliges Schwergewicht der Personalvertretung und GÖD-Bundesheergewerkschaft sowie jetzigen Vorsitzenden der GÖD-FCG-Pensionisten, HR Wilhelm Walner, willkommen heißen. Der Vorsitzende der GÖD-FCG-Pensionisten ließ es sich trotz schwieri-

ger Umstände nicht nehmen, selbst vier ehemalige verdiente Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre, nämlich Magret Begusch, Manfred Janesch, Johann Ratgeb und Rudolf Rotar zu ehren und sie im Kreis der Pensionistinnen und Pensionisten zu begrüßen. Nach einem sehr intensiven ersten Tagungstag folgte ein gemütliches Zusammensein bei der Weihnachtsfeier der LL25.
Es wurden die in den Ruhestand versetzten Kolleginnen und Kollegen in die Mitte genommen und über deren wertvollen Einsatz für unsere MitarbeiterInnen in nicht so leichten Tagen diskutiert.

**ENERGIEKRISE UND GESUNDHEITSVORSORGE**

Der zweite Tag begann mit einem hervorragenden Vortrag von HR Wilhelm Walner. Er bewies den an der Tagung Teilnehmenden, dass es im Ruhestand kein Rasten gibt, und hielt einen Vortrag über die derzeitige Energiekrise. Die Details ließen nur ahnen, wie viel Recherchearbeit dem Ganzen vorausgegangen sein musste, um einen so informativen Vortrag zu konzipieren.
Nach einer kurzen Pause folgte der Abschlussvortrag über ein Thema, das von der Männerwelt nicht gerade gut angenommen wird und unerwartet zum Highlight wurde: Das Thema Vorsorgeuntersuchung des Mannes lag dem Vorsitzenden der GÖD-Bundesheergewerkschaft Kärnten aus persönlichen Gründen besonders am Herzen. Für diesen Vortrag konnte keine Geringere als Judith Harpf-Hadeyer gewonnen werden. Sie ist nicht nur aus tiefstem Herzen und voller Überzeugung Physiotherapeutin, sondern lebt für ihren Job. Durch ihr überzeugtes, engagiertes Tun konnte sie schon über dreitausend Männern bei der Therapie nach einer Krebserkrankung in ein erfülltes Leben zurückhelfen, ihnen ihre Angst nehmen und sie mit neuem Mut ausstatten, um so nach vorne zu schauen. Der Vortrag gestaltete sich höchst intensiv und binnen kurzer Zeit hörten alle Teilnehmenden gespannt zu. Man konnte die emotionale Beteiligung der Zuhörerschaft aufgrund teils persönlicher Erfahrung an den Gesichtern ablesen. Judith Harpf-Hadeyer schaffte es, mit ihrem Erfahrungsschatz und der Art ihres Vortrages den TagungsteilnehmerInnen eine andere Sichtweise zu eröffnen und das Bewusstsein für das Thema Vorsorgeuntersuchung zu wecken und zu schärfen.
Was bleibt, ist die Erinnerung an zwei Tage gewerkschaftlichen Zusammentreffens, die es in sich hatten und uns Funktionärinnen und Funktionäre, mit frischem Wissen ausgestattet, in ein neues Jahr aufbrechen ließen. ■

**ERNST HOMAR**

FOTOS: ERNST HOMAR

# Der Unteroffizier – unter seinem Wert geschlagen?

**Trotz zahlreicher Neuzugänge an Wachtmeistern nimmt der Personalstand der Unteroffiziere ab. Es braucht Karrieremöglichkeiten und konkurrenzfähige Besoldung.**

Turbulent – genau so könnte man die Entwicklung des Personalstandes der Unteroffiziere, aber auch der Offiziere und Zivilbediensteten im Bundesheer beschreiben. Zwar wurden 348 neue Wachtmeister am 24. Februar 2023 an die Truppe übergeben, jedoch sind gegenwärtig nur rund 70 Prozent der Unteroffiziersarbeitsplätze besetzt. Tendenz sinkend. Liegt es nur an den geburtenstarken Jahrgängen, die in den wohlverdienten Ruhestand übertreten? Die Antwort ist: nicht nur!

Im Bereich des Kadernachwuchses scheiden rund 45 Prozent der Kaderanwärter während der Kaderanwärterausbildung 1-3 aus. Darüber hinaus haben im Jahr 2022 rund **130** Wachtmeister der Direktion 1 (Einsatz) das Bundesheer verlassen und sind in andere Ressorts oder in die Privatwirtschaft abgewandert. Aber wo liegen die Gründe dafür? In vielen Gesprächen mit Kaderanwärtern bzw. jungen ausgemusterten Wachtmeistern werden vor allem folgende angegeben:

- die hohe Einsatzbelastung im In- und Ausland inklusive häufiger Dienstzuteilungen,
- die häufige Teilnahme im Rahmen des sihPolE und damit keine waffengattungsspezifische Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie stark reduzierte Übungstätigkeiten,
- die mangelnde Planbarkeit der Freizeit und die damit verbundene Vernachlässigung der Familie,
- die Verwehrung der Ernennung vom M Z zum M BUO, trotz Erfüllung der Voraussetzungen durch die Absolvierung der GA MBUO durch die Kdt,
- die mangelnden Aufstiegschancen aufgrund der Verwehrung von Kursbesuchen,
- die unzureichenden Bewertungen der Arbeitsplätze
- sowie bessere Verdienstmöglichkeit im Zivilbereich.

## AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG

Eine umfangreiche Recherche, verbunden mit Rücksprachen bei den Kommandanten aller Ebenen, ergab, dass unsere Soldatinnen und Soldaten durchschnittlich neun Monate im Jahr im Einsatz stehen. Selbsterklärend, dass nach Verbrauch des Erholungsurlaubes zu wenig Zeit für die persönliche Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Regeneration verbleibt.

Der technische Fortschritt hat auch vor dem ÖBH nicht Halt gemacht. Viele Bewertungen im Bereich der Unteroffiziersarbeitsplätze wurden aber bis heute nicht angepasst. Beispielsweise verwaltet heute ein Nachschubunteroffizier einer Einheit ein beträchtliches Vermögen an Feldzeuggeräten. Trotz mehrmaliger Vorstöße sind die Wertigkeiten seit den 1990er-Jahren unverändert. Ein zweites Beispiel kann im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit genannt werden: Jeder Verband muss hervorragende Medienarbeit leisten und Social Media bedienen, doch ist bis dato nur die Grundlaufbahn vorgesehen. Auch auf die Ebenen Zug und Gruppe, wo Gefechtsaufgaben immer öfter mit Hightech-Ausrüstung und -Geräten zu bewältigen sind, darf nicht vergessen werden.

**KARRIEREMÖGLICHKEITEN**

Gegenwärtig stellt sich der zivile Arbeitsmarkt finanziell sehr lukrativ dar. Die Besoldung im Österreichischen Bundesheer wird durch die Bindung an die Bundesbesoldung geformt und verliert tagtäglich an Konkurrenzfähigkeit. Mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2022 wurden die Funktionszulagen der Unteroffiziere größtenteils auf das Niveau der Exekutivbeamten E2a gehoben. Die höheren Funktionszulagen kommen aber nur teilweise zum Tragen, da die Wertigkeiten der MBUO im Vergleich mit den dienstführenden Exekutivbeamten deutlich niedriger sind. Die Begründung liegt in den unterschiedlichen Organisationsstrukturen. So stehen in der Exekutive viel öfter „Dienstführende E2b“ an der Spitze von Organisationselementen.

Die Eigenverantwortung des Unteroffiziers muss auch im ÖBH gestärkt werden. Vor allem Zugskommandanten- und Fachoffiziersarbeitsplätze, die ohnehin aufgrund der niedrigen Wertigkeit mit Offizieren nahezu nicht besetzbar sind, sollten analog der Exekutive der Personengruppe Stabsunteroffiziere mit entsprechender Wertigkeit (Funktionsgruppe 5 bis 7) zugeordnet werden. Die Schaffung dieser Karrieremöglichkeit an der Spitze der UO-Pyramide wäre eine Win-win-Situation. Es entlastet sowohl das ebenfalls schrumpfende Offizierskorps und brächte für Stabsunteroffiziere ein besseres Laufbahnbild inklusive attraktiverer Besoldung – auch bei der Truppe. Im Dienst- und Besoldungsrecht konnte mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2022 einiges umgesetzt werden. Weitere notwendige Verbesserungen, vor allem im Bereich der Stabsunteroffiziere, könnten bereits mit der Dienstrechtsnovelle 2023 ihre Fortsetzung finden. Dazu darf ich auf den Bericht unseres Teamleiters Dienstrecht, Günther Tafeit, verweisen.

**FAZIT**

Unteroffiziere bestimmen den Kampfwert und den Kampfgeist der Truppe. Um dem weiterhin gerecht werden zu können, braucht es die gebührende Wertschätzung durch die politischen Verantwortlichen, in Worten und in Taten. ■

**GERALD SAPPER, VZLT**
**VORSITZENDER LANDESLEITUNG STEIERMARK**

## Kurzmeldungen aus der Steiermark

**Beim Krapfenessen kommen d'Leut zam!**

In den steirischen Kasernen endete der Fasching mit Faschingskrapfen. Dabei wurden fruchtbringende Gespräche mit den Bediensteten geführt und über aktuelle Themen philosophiert.

**Neue Wachtmeister für die Steiermark – herzlich willkommen!**

44 Wachtmeister (39 Männer und fünf Frauen) wurden am 24. Februar 2023 den steirischen Verbänden durch unsere Frau Bundesminister Mag.ª Klaudia Tanner übergeben. Seitens der steirischen GÖD-Bundesheergewerkschaft dürfen wir euch herzlich willkommen heißen und wünschen euch in euren Führungsaufgaben viel Soldatenglück. Euer Interesse wird dabei in allen Bereichen des Dienstes durch die gesetzliche Personalvertretung bestens gewahrt und gefördert werden.

FOTOS: ALXEYPNFEROV/ISTOCK, ÖBH, GERLINDE GORLA

## Arbeitskräfte werden knapp und anspruchsvoller!

Die geburtenstarke Generation der Baby-Boomer wandert in die Pension, während sich in und durch die Pandemie der Stellenwert von Arbeit verschoben hat. Jobsuchende werden anspruchsvoller und suchen Arbeit, die ihnen auch wirklich gefällt und zudem auch mehr Platz für ein Privatleben lässt. Es steht nicht mehr nur die Karriere ganz oben auf der Prioritätenliste. Neue, flexiblere Arbeitsmodelle zu finden, Umgang und Kommunikation zu verbessern, scheint für Unternehmen ein zentraler Schlüssel zum Erfolg zu sein. Das heißt, dass solche Ziele nicht mehr nur Feigenblätter sein können, sondern diese tatsächlich gelebt werden müssen. Der lebenslange Job gehört der Vergangenheit an, er wird die Ausnahme sein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden entscheiden, ob sie für einen längeren Zeitraum in einem Job verweilen bzw. wann und wo sie aus- oder umsteigen werden. Das alles deutet darauf hin, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tatsächlich mit mehr Macht ausgestattet auf dem Arbeitsmarkt auftreten können. Das heißt, wir müssen die Berufsmöglichkeiten und die Karrierechancen, die unser Heer bietet, wesentlich besser darstellen. Es muss uns gelingen die Neugierde und das Interesse bei den jungen Menschen zu wecken. Respektvoller Umgang und Wertschätzung zwischen Führungskräften und Mitarbeitern müssen vorgelebt werden, damit die „psychische Gesundheit“ nicht zu kurz kommt. Ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen stärkt den Zusammenhalt in einem Unternehmen und macht es fit für die Herausforderungen der Zukunft. Last but not least ist das Gehalt zweifelsohne ein enorm wichtiger Faktor bei der Jobwahl, ebenso wie die Work-Life-Balance, die Arbeitszeiten und die Flexibilität des Standorts. In diesen Punkten besteht rascher Handlungsbedarf, damit wir überhaupt am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben und die Sicherheit Österreichs nicht unter die Räder kommt. ■

Zum Wohle unsere Bediensteten, euer Hans Schöpf.

**OBST HANS SCHÖPF**
**VORSITZENDER DER**
**BUNDESHEERGEWERKSCHAFT TIROL**

## **AUSZEICHNUNG** MIT DEM „**SILBERNEN EHRENZEICHEN**“ DER GÖD FÜR BESONDERE VERDIENSTE:

Die Kollegen haben durch ihr überdurchschnittliches Engagement und ihren unermüdlichen Einsatz wesentlich dazu beigetragen, die Ziele unserer Gesinnungsgemeinschaft bei den Bediensteten zu verankern und zu stärken. Sie haben großen Anteil bei der Mitgliedergewinnung und ihr soziales Engagement geht weit über das normale Maß hinaus – dafür ein herzliches Vergelt’s Gott!

**BH-Vorsitzender Tirol Hans Schöpf mit Vzlt Georg Achenrainer, Vzlt Carlo Cottogni, Vzlt Horst Pfurtscheller, Vzlt Thomas Sauermoser, OStv Daniel Lechner, Vzlt Burkhard Wechselberger, Vzlt Roland Wolf, Vzlt Manfred Weinberger**

## Erfolge für eure Dienstnehmervertretung! Die Wählergruppe göd.fcg mittendrin!

Ich darf es ganz offen sagen, die Tätigkeit als Dienstnehmervertreter hat mir/uns noch nie so viel Bestätigung gebracht, wie in den letzten beiden Jahren. Auch wenn – wie könnte es anders sein - natürlich nicht immer alles sofort funktioniert, so hat etwa die **Umsetzung der Reform der Zentralstelle** noch Luft nach oben, sind vor allem in letzter Zeit für unsere Soldatinnen und Soldaten einige gute Schritte nach vorne gelungen. Nachdem der Dienstgeber viele Anregungen **unseres gewerkschaftlichen Forderungsprogramms** in seine Stellungnahme zur Dienstrechtsnovelle aufgenommen und damit auf die Tagesordnung in den Gesprächen mit dem BMKÖS gesetzt hat, sind wir auch mit unseren Anliegen als Zentralausschuss beim Dienstgeber vielfach auf offene Ohren gestoßen. Mehr zu den aktuellen gewerkschaftlichen Forderungen an anderer Stelle in diesem Heft.

Von Seiten des Zentralausschusses konnte der **Aufnahmeerlass für das Jahr 2023** in Beratungen mit dem Dienstgeber finalisiert werden. Eine schlanke und einfache Regelung mit möglichst geringen Einschränkungen war unser erklärtes Ziel und konnte verwirklicht werden. Keine Einschränkungen bei der Aufnahme von Offizieren und Unteroffizieren, großzügiges Kontingent für die zivilen Aufnahmen und – unserer Anregung folgend – endlich eine klare Regelung für unsere Lehrlinge. Wer persönlich und fachlich geeignet ist, ist aufzunehmen. Damit hat der Zirkus, dass die Ausbilder bis zuletzt nicht sagen konnten, ob ein Lehrling, der sich bewährt hat eine Aufnahme erwarten kann, endlich ein Ende. Ah ja, Lehrlinge. Aufgrund einer Initiative des Zentralausschusses ist nunmehr sichergestellt, dass alle Lehrlinge ihre **Entgelterhöhungen unmittelbar** erhalten und nicht mit teils großer zeitlicher Verzögerung.

Der Aufnahmeerlass ist gut so! Also, wir laden euch alle ein, geht offensiv an eure Freunde und Verwandten heran. Wer gerne zu uns kommen möchte, jetzt ist die Gelegenheit dazu – ein zukunftssicherer Job wartet!

Weiters wird der enorme **Anstieg des Budgets** immer sichtbarer. In einem Gedankenaustausch mit dem Leiter der Direktion 7 wurde uns mitgeteilt, dass unsere dringenden **Forderungen im Bereich der Infrastruktur** durch eine Mittelaufstockung von durchschnittlich 90 Millionen Euro pro Jahr auf 250 Millionen Euro für die nächsten Jahre in die Realisierung gehen können. Auch soll die Kühlung der Gebäude bei Um- und Neubauten selbstverständlich werden, um den immer wärmeren Temperaturen zu begegnen. Wir haben angeregt, die **Richtlinien für die Telearbeit** zu überarbeiten, um die Genehmigungen von der Frage, ob die IKT-Ausstattung vorhanden ist, unabhängiger zu machen. Eine einfache Lösung wäre, auf Anrufumleitungen statt dienstlicher Mobiltelefone umzustellen und auch SMN-fähige Standgeräte für Telearbeiten zuzulassen. Auch wäre es wichtig, dass die Möglichkeit zur Telearbeit für alle dafür in Frage kommenden Arbeitsplätze durch die Kommandanten und Leiter viel zukunftsorientierter im Sinne der Dienstnehmer entschieden wird.

Der **Impfplan** wurde auf unser Bestreben hin dahingehend geändert, dass die COVID-Impfung nicht mehr verpflichtend für das Ausland vorgesehen ist, sondern die **COVID-Impfpflicht ausgesetzt** wird. Es hat sich gezeigt, dass die allermeisten Staaten diese Impfung nicht mehr vorschreiben, eine diesbezügliche Verpflichtung ist daher überflüssig geworden.

Für alle Kaderanwärter werden für deren Kommandanten und Leiter **verpflichtende Laufbahngespräche** erlassmäßig angeordnet, um die Bindung unserer jungen Kaderangehörigen an ihren Stammverband zu verbessern. Durch die derzeitige Ausbildungspraxis gelingt dies nicht im erforderlichen Umfang, wodurch es zu vermeidbaren Austritten von qualifiziertem Nachwuchs während und unmittelbar nach der Ausbildung kommt. Seit längerem tritt der Zentralausschuss dafür ein, dass die **Kursteilnahmen** für überbuchte Fortbildungen bedienstetenfreundlicher geregelt werden. Es muss endlich klar sein, wann man mit einer Kursteilnahme rechnen kann, diese bessere Planbarkeit liegt im Interesse der Soldatinnen und Soldaten genauso wie im Interesse der Kommandanten. Hier sollte bald ein Schritt nach vorne gelingen.

Eine deutliche Verwaltungsvereinfachung soll durch die Einführung einer **neuen elektronischen Schlüsselordnung** möglich sein. Mit dieser – die gerade im Zentralausschuss beraten wird – sollte in Zukunft die Digitalisierung auch in diesem Bereich vorangehen und den Verwaltungsaufwand minimieren.

Eine weitere deutliche Arbeitserleichterung soll für alle durch den Ausbau der Applikation **PAAN für den gesamten Bereich der Standesführung** möglich

FOTOS: ÖBH, HBF/PUSCH

werden. Auch hier laufen derzeit die Beratungen des Zentralausschusses mit dem Dienstgeber und sollten die wesentlichen Punkte, wie etwa ein „once-only-Prinzip“ umgesetzt werden. Damit gehört die Zettelwirtschaft und die vielen individuellen Lösungen mit ihren vielfältigen Fehlerquellen wohl bald der Vergangenheit an. Woran wir derzeit noch arbeiten, ist die Umsetzung des sogenannten „**Freigabeerlasses**“. Es muss in Hinkunft einfacher sein, auf einen besser bewerteten Arbeitsplatz versetzt zu werden, wenn man sich als fachlich und persönlich bestgeeignet im Bekanntgabeverfahren erwiesen hat. Auch dies wäre ein ganz großer Schritt für euch alle. Ihr seht, wir haben Vieles vorangebracht und die Energie, für euch zu kämpfen, ist nicht nur ungebrochen, sondern die vielen Erfolge spornen uns besonders an.

**Euer**

**PETER SCHROTTWIESER**
**STV. VORSITZENDER DER**
**GÖD-BUNDESHEER-GEWERKSCHAFT**

## Mission vorwärts mit zu wenig Personal – Wie soll das gehen?

Anfang November des letzten Jahres hat sich Ministerin Tanner für eine strukturelle Anpassung in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung entschieden.
Mitten in der Reorganisation der Zentralstelle und der obersten Führung des Bundesheeres, zu einem Zeitpunkt, als die meisten den Beginn der Umsetzung erwartet haben, musste wieder umgeplant werden. Die Direktionen „Rüstung“ und „Planung“ werden nun unter die Führung eines neuen stellvertretenden Generalstabschefs gestellt. Offiziell heißt es, dass durch diese neue organisatorische Gliederung auf jene Bereiche ein spezieller Fokus gelegt wird und der Aufbauplan des Bundesheeres unter dem Motto „Mission Vorwärts“ mit vollem Fokus umgesetzt werden soll. Die inoffiziellen Versionen für diese aktuelle Anpassung der Reorganisation lauten anders – „Unterschriftenabteilung“ ist eine davon. Fakt ist, dass mit Ende Februar erst ein kleiner Teil der von der Reorganisation betroffenen Organisationspläne bewertet sind und dementsprechend erst für wenige Bedienstete eine personelle Überleitung erfolgen konnte. Diese ersten Erfahrungen zeigen jedoch, dass es Verschlechterungen zu den aktuellen Arbeitsplätzen geben wird und diese für die betroffenen Bediensteten durch besondere Maßnahmen (wie z. B. personenbezogene Fußnoten) abgefedert werden müssen. Für zukünftige Bedienstete werden diese Abfederungen nicht wirken. Nicht nur ich frage mich, ob dadurch wirklich eine Führungsorganisation mit attraktiven Arbeitsplätzen geschaffen wird? Finanzielle Mittel, wie sie von der Politik versprochen wurden, sind ein Aspekt, um das BMLV und das Bundesheer aufzubauen. Ein zweiter und zumindest genauso wichtiger Aspekt ist das Personal. Die Landesverteidigung braucht auch in Zukunft gut ausgebildetes militärisches und ziviles Personal in entsprechender Anzahl. Gefühlsmäßig herrscht in allen Branchen Personalmangel. Auch die Landesverteidigung wird dieser Trend treffen. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in den nächsten Jahren in Pension und viele Arbeitsplätze werden wir nicht so leicht nachbesetzen können. Erschwerend wird auch unsere Notwendigkeit der „besonderen Verbundenheit“ zu Österreich wirken. An dieser „besonderen Verbundenheit“ wird für die Sicherheitskräfte eines Staates (und zu diesen sind alle Bediensteten der Landesverteidigung zu zählen) auch in Zukunft nicht zu rütteln sein. Wir alle wissen, dass neue Fahrzeuge und Geräte, sanierte Liegenschaften und Neubauten, moderne Waffensysteme oder auch Sicherheitsinseln und autarke Kasernen nur mit Fachpersonal in ausreichender Anzahl betrieben werden können. Zuzug aus dem Ausland oder „Gastarbeiter“ werden für das Bundesheer und die Heeresverwaltung keine Lösung sein. Seit vielen Monaten fordern wir von der FSG im Einsatz eine breite Personaloffensive und Maßnahmen zur Attraktivierung des Dienstes für die Soldatinnen und Soldaten sowie für die zivilen Beschäftigten. Die Bezahlung allein wird es nicht ausmachen. Meiner Meinung nach wird es auch für die Beschäftigten in der Landesverteidigung neue Dienstzeitmodelle und flexiblere Arbeitsmöglichkeiten brauchen, um neues Personal zu bekommen, aber auch um das derzeitige Personal bei uns zu halten.
Ich finde es persönlich besonders ärgerlich, wenn ich dann von Fällen höre, wo sich das Bundesheer selbst im Weg steht und so Personal z.B. an andere Minis-

terien verliert. „Ich habe mich um einen Arbeitsplatz beworben, aber meine Dienststelle lässt mich nicht weg.“ Haben sie diesen Satz oder so ähnliche Aussagen schon einmal gehört? Wo bleibt die bereits seit langem verhandelte Freigabepflicht von Bediensteten bei der Besetzung von Arbeitsplätzen im Bereich der Landesverteidigung? Immer wieder passiert es, dass bestgereihte Bewerberinnen und Bewerber auf einmal an der eigenen Dienststelle als unabkömmlich bezeichnet werden und so oftmals frustriert zurückbleiben. Und dann wechselt diese Person in ein anderes Ressort, weil für andere Ressorts eine Freigabepflicht nach maximal drei Monaten gilt. Hier ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Beenden wir diesen Missstand und setzen wir die Freigabepflicht innerhalb des BMLV und für militärische Dienststellen endlich in Kraft. Ich kann mich an dieser Stelle nur wiederholen: Die FSG ist davon überzeugt, dass eine Organisation nur dann erfolgreich sein wird, wenn die Erfahrungen der Bediensteten Berücksichtigung finden. Unabhängig von der Organisation brauchen wir rasche Nachbesetzungen und eine Personaloffensive auf allen Ebenen. Denn unabhängig vom Budget, das für die Landesverteidigung bereitgestellt wird, ist das Personal die wichtigste Ressource! ■

Herzlichst, Dein/Ihr

**HARALD SCHIFFERL**
**STV. VORSITZENDER DER GÖD-BUNDESHEER-GEWERKSCHAFT**

## Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserin und Leser!

Mit 01. Januar 2023 traten im Zuge der 2. Dienstrechtsnovelle 2022 Änderungen im Dienstrecht ein. Neben eingeführten zeitgemäßen Änderungen wurde unter anderem der Schutz vor Benachteiligung ausgeweitet/konkretisiert. Bedienstete dürfen nicht aufgrund der Beantragung, Inanspruchnahme oder Ausübung

- einer Telearbeit,
- einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes,
- einer Pflegeteilzeit,
- einer zulässigen Nebenbeschäftigung,
- eines Frühkarenzurlaubes oder
- einer Pflegefreistellung

vom Dienstgeber gekündigt oder benachteiligt werden. Oder auch dem längst überfälligen Attraktivierungspaket bei welchem die Einstiegsgehälter deutlich angehoben wurden, sind in unserer Ansicht nach weitere Änderungen im Dienstrecht erforderlich.
So hat der Gesetzgeber in der letzten Dienstrechtsnovelle anstelle der Ausbildungsphase eine „Einstiegsstufe“ und eine „Regelstufe“ eingeführt (man hat sohin dem Kind lediglich einen anderen Namen gegeben), was letztlich keinen bedeutenden Mehrwert für die Betroffenen erwirkt.

Letztlich muss nach Ansicht der UGÖD-BMLV im Sinne einer gerechten Entlohnung allen Vertragsbediensteten die Leistung finanziell erstattet werden und damit vom ersten Tag des Vertragsverhältnisses an das bezahlt werden, was den Vertragsbediensteten zusteht. Für die tatsächliche Abschaffung der Ausbildungsphase wäre eine Streichung des neu eingeführten § 84c VBG notwendig. Aber nicht nur im Dienstrecht wären Änderungen erforderlich, sondern auch im Gehaltsgesetz wie die Anhebung der DAZ (große Dienstalterszulage) für O2 und UO, da es sich bei dieser um eine Zulage für langjährige treue Dienste um die Republik handelt und diese sohin für alle gleich hoch sein sollte. Wir sind überzeugt, dass ein modernes und europakonformes Dienstrecht unumgänglich ist und zeitnah erarbeitet werden muss. Diese muss die Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigen und nicht anachronistische Regeln aus der k.u.k. Monarchie tradieren.
Zum Schluss noch ein Wort in eigener Sache: Uns wird oftmals unterstellt, wir seien Grüne. Nein, wir sind weder Grün noch Rot, Schwarz, Blau oder sonst etwas. Wir sind unabhängig, für Sie, im Sinne der Gesetze handeln zu können und nicht irgendwelchen Befindlichkeiten ausgeliefert zu sein! Die Unabhängigkeit ist unser größtes Gut und diese wird von uns hochgehalten. Uns geht es ausschließlich um Sie, unsere Bediensteten, unsere Soldatinnen und Soldaten und unsere Zivilbediensteten. ■

**JÜRGEN GRUBER,**
**BUNDESVORSITZENDER UGÖD-BMLV**

FRAKTION

FOTOS: MILKDO TIROL, PETER LECHNER

# Attraktivierung im Dienst- und Besoldungsrecht

**Der nächste Schritt ist fällig! Die 2. Dienstrechtsnovelle bringt Änderungen mit sich, doch fehlen notwendige Ergänzungen. Fünf dringende Forderungen, um Berufseinstieg und Weiterbildung attraktiver zu machen.**

Die Personalvertretung hat im Vorfeld der zu erwartenden Dienstrechtsnovelle 2023 eine Anregung an Bundesministerin Klaudia Tanner gerichtet, um eine weitere Attraktivierung des Dienst- und Besoldungsrechts für Soldaten im Dienstverhältnis zu erreichen. Die Vorschläge sind ein Auszug aus bzw. eine Ergänzung zu den bisher bereits im Rahmen der Begutachtung zu der Dienstrechtsnovelle 2022 und 2. Dienstrechtsnovelle 2022 übermittelten Stellungnahmen. Die fünf nachstehend angeführten Punkte erscheinen der Personalvertretung für eine zeitnahe Umsetzung als besonders dringend.

**1. Finalisierung der Anhebung der Funktionszulagen für Unteroffiziere (§ 91 Abs. 1 GehG)**

In der 2. Dienstrechtsnovelle 2022 wurden die Funktionszulagen für Unteroffiziere MB(Z)UO mit den Funktionszulagen für dienstführende Exekutivbeamte E2a harmonisiert. Dabei kam es zu Verbesserungen in den Ansätzen des M-Schemas. Leider wurden die Forderungen der Ressortleitung BMLV und der Personalvertretung nicht in allen Bereichen umgesetzt. So wurden die Funktionszulagen in den Funktionsgruppen 3 und 4 in den Funktionsstufen 3 und 4 nicht verbessert, sondern in der ursprünglichen Höhe fortgeschrieben. Da die Exekutivbeamten die Funktionsstufe 4 um 2 Jahre früher erreichen können, war die Besserstellung der Funktionszulagen in diesen Funktionsgruppen/-stufen im M-Schema gerechtfertigt. Daher begehrt der ZA/BMLV folgende Anpassung in der Verwendungsgruppe M BUO bzw. M ZUO:

| Funktions -gruppe | Funktions -stufe 3 | Funktions -stufe 4 |
|---|---|---|
| 3 | 335,50 | 537,20 |
| 4 | 402,30 | 671,00 |

Die Ansätze basieren auf den Forderungen des Ressort BMLV und des ZA/BMLV für die 2. Dienstrechtsnovelle 2022, aufgewertet entsprechend der Erhöhung der Zulagen im Zuge der Gehaltsverhandlungen 2023.

**2. Anpassung der Richtverwendung für Unteroffiziere (Anlage 1 Z. 14.8 BDG)**

Damit im Ergebnis tatsächlich alle Unteroffiziere mit abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung von den Verbesserungen profitieren können und als Anerkennung von absolvierten weiterführenden Ausbildungen (ehem. Grundausbildung für die Verwendungsgruppe M BUO 1 [Stabsunteroffizierlehrgangs bzw. nunmehr Kaderausbildung 4 und 5]) mit entsprechender Verwendung als Voraussetzung, erscheint es opportun, jene Richtverwendungen, die vor der angesprochenen Zusammenlegung der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe M BUO 1 zugeordnet waren, pauschal der Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe M BUO zuzuordnen (hierbei handelt es sich um die lit. a bis d der Z 14.9 der Anlage 1).

Der Z 14.8 in der Anlage 1 wären folgende lit. h bis k anzufügen:

h) Einsatzunteroffizierin oder Einsatzunteroffizier (Optronische Spezialaufklärung) beim Einsatzteam (Optronische Spezialaufklärung) beim technischen Element der Einsatzbasis (Jagdkommando),
i) Kommandantin oder Kommandant Aufklärungsgruppe & Kdt Aufklärungstrupp der 2. Aufklärungsgruppe des II. Aufklärungszuges bei der 2. Aufklärungskompanie beim Aufklärungs- und Artilleriebataillon 3,
j) Kommandantin oder Kommandant leichter Fliegerabwehrlenkwaffentrupp einer Fliegerabwehrbatterie eines Fliegerabwehrbataillons,
k) Personenschützerin oder Personenschützer beim Personenschutz beim Kommando Militärpolizei.

In Z 14.9 der Anlage 1 entfallen die lit. a bis d. Die bisherigen lit. e bis o wären als lit. a bis k zu bezeichnen.

**3. Erhöhung der Truppendienstzulage für Unteroffiziere mit abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung (§ 98, 131 Abs. 2 und 152 GehG)**

Durch die Zusammenlegung der Verwendungsgruppen M B(Z)UO 2 mit M B(Z)UO 1 ist in der Besoldung der Stabsunteroffiziersabsolventen eine Schieflage eingetreten. Daher sind zur Wiederherstellung der seinerzeitigen begründeten Besoldungsunterscheidung noch „treffsichere" Verbesserungen im StbsUO-Bereich notwendig. Nachdem sowohl Absolventen der StabsUO-Ausbildung als auch ausgemusterte Truppenoffiziere M B(Z)O 2 die typische Querschnittfunktion „Zugskommandant" erfüllen, wäre es nur gerecht, dass die Truppendienstzulage für StabsUO-Absolventen auf die Höhe der Truppenoffiziere angehoben wird.

§ 98 Abs. 2 sollte daher lauten:

Die Truppendienstzulage beträgt

1. 127,7 Euro in den Verwendungsgruppen M BO 1, M BO 2, M ZO1, M ZO 2, M ZO 3, M BUO mit abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung und M ZUO mit abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung
2. 65,6 Euro in den Verwendungsgruppen M BUO ohne abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung, M ZUO ohne abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung und M ZCh.

§ 131 Abs. 2 sollte daher lauten: § 98 ist auf die in Abs. 1 angeführten Beamten entsprechend der für M BUO mit bzw. ohne abgeschlossener Stabsunteroffiziersausbildung geltenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

**4. Anpassung des Fixgehaltes gemäß § 90 a GehG**

Aufgrund der Anpassung der Gehaltsstaffel M ZCh GSt 1 (Grundlage für die Bemessung des Fixgehaltes für die Unteroffiziersausbildung) ist es zu einer Schieflage bezüglich des Fixgehaltes für die Truppenoffiziersausbildung gekommen. Der UO-Anwärter erhält nunmehr um 10,74 Euro mehr als der O-Anwärter. Um den seinerzeitigen Unterschied von 117,56 Euro (nach der Gehaltserhöhung 2023 126,17 Euro) wiederherzustellen wäre eine Änderung der Prozentsätze notwendig.

§ 96 a Abs. 2 Ziffer 1 hätte zu lauten:

In der Truppenoffiziersausbildung 125,08 Prozent des vollen Gehaltes einer Militärperson der Verwendungsgruppe M ZUO der Gehaltsstufe 1.

**5. Besoldung von M BO 2 und M ZO 2 nach M BO 1 bzw. A 1 Bachelor (Zusammenlegung der Gehaltsstaffeln):**

Die Gehaltsstaffeln der M BO 1 und M ZO 1 wären mit jenen der M BO 2 und M ZO 2, in Übereinstimmung mit jenen des § 28 GehG in der Verwendungsgruppe A 1, zusammenzuführen. M BO und M ZO mit dem FH-Bachelorstudiengang Militärische Führung wären analog dem § 28 Abs. 3 GehG zu besolden, da sie das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gemäß Z 1.12a der Anlage 1 zum BDG 1979 erfüllen. Ein M ZO 3 oder ähnliches Dienstverhältnis soll weiterhin möglich sein. Hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertungen wird um vollständige Umwandlung der M 2 Arbeitsplätze in M 1 nachfolgender vorläufiger Bewertungssystematik ersucht:

M 2 GL & FG 1 nach M 1 GL
M 2 FG 2 & FG 3 nach M 1 FG 1
M 2 FG 4 & FG 5 nach M 1 FG 2
M 2 FG 6 & FG 7 nach M 1 FG 3
M 2 FG 8 & FG 9 nach M 1 FG 4

Offiziere der Verwendungsgruppe M BO 2 haben seit Mitte der 90er-Jahre (M ZO 2 seit 2015) im Sinne der Umsetzung des Bologna-Prozesses eine hochschulische Ausbildung zu absolvieren. Das Niveau der Besoldung ist nach wie vor vergleichbar mit nichtakademischen Verwendungsgruppen, für die ausschließlich Matura und eben keine hochschulische Ausbildung erforderlich ist. Dieser längst fällige Schritt der Anhebung des Gehalts wird vergleichend mit der ebenfalls dem Bachelor-Bereich zugeordneten Verwendungsgruppe im Allgemeinen Verwaltungsdienst vollzogen. Parallel zur Personalvertretung wird die GÖD-Bundesheergewerkschaft über die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst beim BMKÖS eine entsprechende Forderung einbringen.

Ganz getreu dem Motto: getrennt marschieren, gemeinsam schlagen! ■

**GÜNTHER TAFEIT**
**GÖD, BUNDESHEER-GEWERKSCHAFT**
**TEAMLEITER DIENST-RECHT, SOZIALES UND DIENSTNEHMERSCHUTZ**

FOTOS: ULF WITTROCK/ISTOCK, ÖBH

# Wir sind immer auf Ihrer Seite

**GÖD-Mitglieder erhalten unter den Voraussetzungen des Rechtsschutzregulativs des ÖGB kostenlosen Rechtsschutz. Ein Gespräch mit Mag. Alexander Schabas, Rechtsschutzsekretär in der GÖD-Rechtsabteilung, geführt vom Vorsitzenden der Bundesfachgruppe Heeresverwaltung Günther Tafeit.**

***Alex, ich darf dich so ansprechen, warum ist der GÖD-Rechtsschutz für Angehörige des Ressorts Landesverteidigung so unschlagbar?***
Unser Rechtsschutz-Angebot deckt alle Angelegenheiten, die das Lehr-, Arbeits- oder Dienstverhältnis betreffen, ab. Natürlich auch alle Fälle in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ausübung einer gewerkschaftlichen Funktion bzw. Tätigkeit als Mandatarin oder Mandatar eines Personalvertretungsorgans oder eines Betriebsrates.

***Welche Bereiche sind konkret abgedeckt?***
Ich darf den Umfang stichwortartig aufzählen:

- Vertretung und Beratung in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Fragen und Verfahren
- Einbringung von Beschwerden beim Bundesverwaltungsgericht oder dem Landesverwaltungsgericht
- Einbringung von ordentlichen und außerordentlichen Revisionen an den Verwaltungsgerichtshof
- Beschwerden an den Verfassungsgerichtshof
- Vertretung in Arbeitsgerichtsverfahren (z. B. bei Kündigungen, Entlassungen, Einstufungen, Entgeltfortzahlungen)
- Vertretung in Sozialgerichtsverfahren (z. B. Anerkennung als Arbeits- oder Dienstunfall und Gewährung von Versehrtenrenten, Gewährung von Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen, Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Bundespflegegeldgesetz)
- Vertretung zur Erlangung von Schadenersatz (z. B. Schmerzensgeld, Verdienstentgang)
- Vertretung in Strafverfahren
- Vertretung in Disziplinarverfahren
- Vertretung in Verfahren nach dem Behinderteneinstellungsgesetz
- Vertretung in Ehrenbeleidigungsverfahren
- Vertretung in Verfahren wegen Bildnisschutz

**Mag. Alexander Schabas im Gespräch mit Günther Tafeit über die umfangreichen Vorteile des GÖD-Rechtsschutzes**

***Das ist eine ordentliche Bandbreite. Wie wird das bewerkstelligt?***
In dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Angelegenheiten stehen unsere hauseigenen GÖD-Juristen zur Verfügung. Vor Strafgerichten und Disziplinarbehörden erfolgt die Vertretung durch

Vertrauensanwälte der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

***Alex, du bist neben deiner beruflichen Tätigkeit auch Milizoffizier, eingeteilt als Experte Sicherheit und Verwaltung beim Militärkommando Niederösterreich. Das erleichtert doch die berufliche Kommunikation mit den Stellen der Landesverteidigung – oder?***
Das ist eine massive Erleichterung. Man kennt die Strukturen und Entscheidungsträger im Bundesministerium für Landesverteidigung, was den Kolleginnen und Kollegen in der Rechtsvertretung enorm entgegenkommt. So ist eine unbürokratische und rasche Hilfe, wie zuletzt beim tödlichen Waffengebrauch in der Flugfeldkaserne Wiener Neustadt, möglich.

***Kannst du beziffern, wie hoch der Gesamtbetrag der für unsere Mitglieder erkämpften bzw. gegen sie geltend gemachten abgewehrten Forderungen beträgt?***
Mittlerweile sind das jährlich über 4,6 Millionen Euro.

***Was kostet der gewerkschaftliche Rechtsschutz den Mitgliedern?***
Mit dem monatlichen Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des Bruttobezuges, höchstens jedoch ein Prozent des Referenzbetrages (§ 3 Abs. 4 GehG i.d.g.F. – Stand 2023: 30,18 Euro) ist auch der gewerkschaftliche Rechtsschutz für GÖD-Mitglieder kostenlos abgedeckt. Die juristische Vertretung geschieht durch alle Instanzen ohne finanzielles Risiko.

***Wie können Rechtsschutzansuchen eingebracht werden?***
Rechtsschutzansuchen sind mit Hilfe der Gewerkschaftlichen Betriebsausschüsse über die Landesleitungen beim zuständigen Landesvorstand (in Wien bei der Bundesleitung der Bundesheergewerkschaft) einzubringen. Den Antrag für unser Rechtsschutzansuchen findet man auf goed.at.

***GÖD-Rechtsschutz, einer von vielen Gründen, bei der GÖD zu sein! Danke für das Gespräch.*** ■

**GÜNTHER TAFEIT**
**GÖD**
**BUNDESFACHGRUPPE HEERESVERWALTUNG**
**GÖD-RECHTSSCHUTZ**

FOTO: ÖBH

# Die beste Entscheidung deines Lebens

**TERMINE:**
**8. BIS 13. MAI 2023**
**16. BIS 21. OKTOBER 2023**

**Nutze das Angebot beim ÖBH und werde rauchfrei!**

**STATIONÄRE BETREUUNG**

- 5-tägiges Seminar am TÜPl Hochfilzen in Tirol
- Dienstzuteilung mit Verzicht auf Gebühren gem. RGV
- Gesamtkontext „Gesunder Lebensstil“
- Rund-um-die-Uhr-Betreuung
- Rauchfrei ab dem 1. Tag
- Hohe Erfolgsrate

✔ Bessere Lebensqualität
✔ Längere Lebenserwartung
✔ Höhere Leistungsfähigkeit
✔ Mehr Freiheit im Kopf

Nähere Auskünfte: ObstA Dr. Michael Said
Leiter der Abteilung Innere Medizin beim SanZ W
michael.said@bmlv.gv.at

**Die Redaktion wünscht allen Leserinnen und Lesern frohe Ostern und einen gesunden und friedvollen Frühling!**

FOTOS: OSTPCL, ISTOCK, DARIA KULKOVA

GÖD GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

# Mitgliedsanmeldung

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53 454 139, E-Mail: mv@goed.at, ZVR-Nr.: 576439352

Akad. Titel (vorangestellt) _____ Anrede _____

Familienname, Vorname _____

Akad. Titel (nachgestellt) _____ Staatsbürgerschaft _____

Wohnadresse _____

PLZ _____ Ort _____

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

E-Mail _____

Geschlecht
- weiblich
- männlich
- divers
- inter
- offen
- keine Angabe

Beitritt ab _____

☐ **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 udgl., zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.**

Beschäftigt bei (Dienststelle) _____

Bezugsauszahlende Stelle _____

Personalnummer _____

Anschrift Dienststelle _____

PLZ _____ Ort _____

- BeamtIn
- Vertragsbedienstete/r
- Angestellte/r
- Lehrling
- StudentIn, SchülerIn
- Sonstige: _____

Bundesvertretung _____ BetreuerIn/WerberIn _____

Waren Sie bereits Mitglied des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ab 1945? ○ Ja ○ Nein

Wenn ja, bei welcher Gewerkschaft? _____

Angabe der Mitgliedsnummer _____

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

## Beitragseinbehalt durch den Dienstgeber

☐ Ich erkläre mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den/die DienstgeberIn, ArbeitgeberIn von meinem Bezug/Gehalt/Lohn/Lehrlingsentschädigung bzw. durch die PVA/pensionsauszahlende Stelle von meiner Pension einbehalten und überwiesen wird; und ich deshalb meine Einwilligung erteile, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten (dies sind in jeweils aktueller Form die oben angegebenen Daten) von meinem Arbeitgeber und der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen und ermächtige den/die ArbeitgeberIn, diese Daten an den Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zu übermitteln. Diese Einwilligung kann jederzeit gegenüber der GÖD widerrufen werden.

GÖD

Ort, Datum _____ **Unterschrift** _____

GÖD GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

# Mitgliedsanmeldung

1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/53 454 139, E-Mail: mv@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 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 (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 DienstgeberIn 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.