

GÖD

ERFOLGREICHE VERHANDLUNGEN

GEHALTSABSCHLUSS FÜR 2 JAHRE!

- ✓ **2025: 3,5 % PLUS!**
Mind. 82,40 Euro, max. 437,80 Euro
- ✓ **2026: Abgerechnete Inflation**
plus 0,3 Prozentpunkte
- ✓ **Nachhaltige Kaufkraftsicherung**
erreicht!



REPORTAGE

Lebensmittel- und
Finanzpolizeikontrolle auf
Weihnachtsmärkten

AKTUELL

Die Ergebnisse der Bundes-
Personalvertretungs-
wahlen 2024

EINBLICKE

Gemeinsam
können wir viel
erreichen

Die Österreichische Beamtenversicherung
wünscht Ihnen & Ihrer Familie



*frohe Weihnachten
und ein gutes
neues Jahr!*

Wir sind für Sie da:

059 808 | service@oebv.com | www.oebv.com



Menschen guten Willens

Um die Weihnachtszeit taucht in den sozialen Netzwerken immer wieder ein Film über den Weihnachtsfrieden 1914 auf. (Sie müssen nur den Suchbegriff „Weihnachtsfrieden 1914“ auf youtube eingeben.) Einen Weihnachtsfrieden hat es in der Geschichte öfter gegeben, etwa im Siebenjährigen Krieg in Nordamerika, im Krimkrieg, im Amerikanischen Bürgerkrieg, im Zweiten Burenkrieg oder auch in den beiden Weltkriegen – und es berührt, weil selbst in diesen extremen Situationen Menschlichkeit offenbar nicht gänzlich stirbt.

Wir leben in einer Welt des Krieges. Das Heidelberger Institut für Internationale Konfliktforschung (HIIK) dokumentiert regelmäßig bewaffnete Konflikte weltweit. 2023 gab es 220 davon. Das Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI) ermittelt laufend die weltweiten militärischen Ausgaben. 2023 beliefen sie sich auf unvorstellbare 2443,4 Milliarden US-Dollar.

Die meisten bewaffneten Auseinandersetzungen geschehen unter Berufung auf eine Religion oder Ersatzreligion. Doch das ist mit Sicherheit nicht die Botschaft der Religionen – zumindest nicht die des Christentums und wohl auch nicht die der meisten anderen Glaubensgemeinschaften. Jeder Mensch sollte das sittliche Gebot, die Mitmenschen zu achten, über weltliche Regeln stellen, wenn diese es leugnen. Nur dann sind wir Menschen wahrhaftig guten Willens, aber das ist wohl leichter gesagt als getan.

Ich hoffe, dass auch in Zukunft zumindest die EU-Mitglieder den unbezahlbaren Wert dieser Union erkennen – die längste Zeit des Friedens zwischen diesen Staaten, die es in der Geschichte je gegeben hat. Ich hoffe, dass der Populismus nicht gewinnt. Und ich hoffe, dass sich die Menschen guten Willens durchsetzen.

Gloria in excelsis Deo et in terra pax hominibus bonae voluntatis. –
Ehre sei Gott in der Höhe und Friede auf Erden den Menschen,
die guten Willens sind.

Ich wünsche Ihnen ein gesegnetes Weihnachtsfest
und alles Gute für 2025.

Ihr



ECKEHARD QUIN
Vorsitzender



INHALT

KOLLEKTIVVERTRÄGE	26
KOLUMNE	29
STARK WEIBLICH	32
SOCIAL MEDIA	33
RECHT	34
BUNDESPENSIONSASSE	38
GÖD VISA-KARTE	40
MITGLIEDERWERBUNG	41
PENSPOWER	42
HOTELS	46
BV 2	48
BVAEB	49
PANORAMA	50



Die GÖD-Leistungen

**Gehaltsabschluss
für 2025 + 2026:
Nachhaltige Kaufkraftsicherung
erreicht!**

6



HINWEIS: Wir verwenden eine möglichst einheitliche gendergerechte Schreibweise – mit Doppelpunkt.

HABEN SICH NAME ODER ADRESSE GEÄNDERT? Auf der GÖD-Website goed.at im Mitgliederbereich bitte unter „Daten ändern“ die zu ändernden Daten bekannt geben. Gerne nimmt auch die GÖD-Mitgliederverwaltung die Änderungen vor. Bitte entweder telefonisch unter 01/534 54 DW 139 oder per E-Mail an: mitgliederverwaltung@goed.at

IMPRESSUM „GÖD – Der Öffentliche Dienst aktuell“ ist das Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und erscheint im 78. Jahrgang. Herausgeber: **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**, Mag. Dr. Eckehard Quin. Medieninhaber: GÖD Wirtschaftsbetriebe GmbH, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7. Chefredakteur: Otto Aiglsperger, A-1010 Wien, Teinfaltstraße 7, Tel.: 01/534 54, Internet: goed.at, E-Mail: print@goed.at Konzeption, Redaktion und Grafik: **Modern Times Media VerlagsgesmbH**, A-1030 Wien, Lagergasse 6. Chefin vom Dienst: Mag.^a Laura Ari, Art-Direktion: Thomas Frik. Grafik: Dieter Dalinger. Hersteller: Druckerei Berger, A-3580 Horn, Wiener Straße 80. Verlagsort: Wien. Herstellungsort: Horn. DVR-Nr.: 0046655. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Autorin bzw. des Autors dar, die sich nicht mit der Meinung der GÖD decken muss. Das GÖD-Magazin ist Teil der APA DeFacto-Medien- und Fachdatenbank. Die Artikel sind digital im APA Medienarchiv mit derzeit mehr als 900 Medien und rund 140 Millionen Dokumenten für Journalist:innen, Manager:innen, Politiker:innen und Expert:innen abrufbar.





6 Gehaltsabschluss Ziel erreicht

Nach harten Verhandlungen gelang der GÖD ein fairer Gehaltsabschluss für 2025 und 2026.

8 Chronologie Erfolgreiche Verhandlungen

GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin gibt Einblicke in den Verhandlungsmarathon.

10 Hinter den Kulissen Gemeinsam stark!

In weniger als drei Wochen wurde eine Großkundgebung organisiert.

12 PV-Wahlen 2024 Die Ergebnisse

Die Details aller Zentralaussschüsse.

18 Reportage Stimmungsvoll, sauber, sicher

Lebensmittelaufsicht und Finanzpolizei kontrollieren die Weihnachtsmärkte.

30 Junge GÖD Auf EU-Bildungsreise

Auf der Studienreise nach Brüssel lernen junge GÖD-Mitglieder Zusammenhänge der EU näher kennen.



10



18

Gehaltsabschluss 2025 & 2026 gelungen!

Nach intensiven und harten Verhandlungen wurde knapp vor der Demo am 26. November der Gehaltsabschluss erreicht!

Von Mag.^a LAURA ARI

Mein herzlicher Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die Dienststellenversammlungen organisiert, daran teilgenommen und sich dazu bereit erklärt haben, zur Demonstration am 26. November in die Wiener Innenstadt zu kommen. Nicht wir allein haben den Abschluss erreicht, sondern euer Engagement und eure Solidarität waren letztlich dafür ausschlaggebend, dass er gelungen ist“, sagt GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin zur offiziellen Verkündung des Ergebnisses am 26. November zu Mittag.

Die Gehaltsverhandlungen waren heuer angesichts schwieriger Budgetlage und Rezession – und eines Wechsels im Finanzministerium – besonders herausfordernd.

Der Gehaltsabschluss bringt für das Jahr 2025 eine durchschnittliche Erhöhung von 3,5 Prozent mit sozialer Staffelung (mindestens 82,40 Euro, maximal 437,80 Euro). Niedrige Einkommen profitieren dadurch. Für 2026 wurde vereinbart, dass es zu einer Erhöhung um die für Oktober 2024 bis September 2025 festzustellende Inflation plus 0,3 Prozentpunkte kommen wird.

Gehaltsabschluss für 2 Jahre durchgesetzt!

Ab 1. Jänner 2025:

3,5 %

Mind. 82,40 Euro, max. 437,80 Euro

Vergütungen & Zulagen: 3,5 %

Ab 1. Jänner 2026:

Abgerechnete Inflation plus 0,3 Prozentpunkte

Die erste Erhöhung gilt ab 1.1.2025 für die rund 230.000 Bediensteten der Bundesverwaltung wie auch Landeslehrer:innen und ist in weiterer Folge richtungsweisend für die rund 324.000 Bediensteten im Landes- und Gemeindedienst. Der gelungene Gehaltsabschluss für 2025 und 2026 sichert die Kaufkraft aller Kolleg:innen nachhaltig.

Erste Runde der Gehaltsverhandlungen

Über 260.000 Mitglieder vertritt die GÖD unter Vorsitzendem Eckehard Quin und über 145.000 Mitglieder die younion unter Vorsitzendem Christian Meidlinger. Eine Nulllohnrunde für die Bediensteten des Öffentlichen Dienstes war für Quin in Zeiten



Die Gewerkschaftsvorsitzenden Quin (GÖD) und Meidlinger (younion) verkünden den Gehaltsabschluss.

„Nicht wir haben den Abschluss erreicht, sondern euer Engagement war letztlich ausschlaggebend, dass er gelungen ist“, sagt GÖD-Vorsitzender Quin.



steigender Inflation und mangelnder Kaufkraft keine Option – und er ließ den Worten Taten folgen. Nach Ankündigung der Großdemonstration wurde der erste Verhandlungstermin am 18. November 2024 möglich – ein Vierteljahr nachdem der Brief mit der Aufforderung zu Gehaltsverhandlungen an den Dienstgeber erging. In der ersten Runde wurden seitens der Dienstnehmerseite mit GÖD-Vorsitzendem Quin und yunion-Vorsitzendem Meidlinger und der Dienstgeberseite mit Bundesminister Kogler sowie Finanzminister Brunner die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen außer Streit gestellt, auf Basis derer weitere Verhandlungen stattfanden. (Brunner übergab zwei Tage später sein Amt an Univ.-Prof. Dr. Gunter Mayr, Sektionschef für Steuerpolitik und Steuerrecht im BM für Finanzen.)

„Wir haben die rollierende Inflation und die prognostizierte wirtschaftliche Entwicklung außer Frage gestellt“, hielt GÖD-Vorsitzender Quin fest. Die Stimmung sei schon mal besser gewesen, man arbeite aber gemeinsam mit der Arbeitgeberseite „gewohnt konstruktiv“ zusammen. Die Konkurrenzfähigkeit des Öffentlichen Dienstes am Arbeitsmarkt, die durch die prekäre Personalsituation und der damit einhergehenden Belastungen am Arbeitsplatz ohnehin schwierig ist, würde noch zunehmend er-

schwert werden. Eine Nulllohnrunde, so Quin, hätte die Kaufkraft der öffentlich Bediensteten deutlich geschwächt. Auch würde der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber an Attraktivität gegenüber der Privatwirtschaft einbüßen. Kogler, Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, sah die geplante Demo der öffentlich Bediensteten als „ihr gutes Recht“. Kogler: „Zurufe von Nulllohnrunden sind nicht intelligent, wenn die Bezahlung im Öffentlichen Dienst so niedrig ausfällt, dass man nicht attraktiv für Dienstnehmer ist. Wir müssen auch mit der Privatwirtschaft mithalten.“

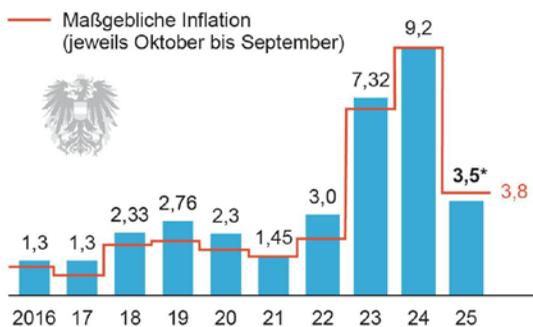
Erfolgreiche gewerkschaftliche Maßnahmen

Die Resolution der GÖD-Bundeskonferenz vom 7. November 2024 gab den Startschuss für die gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen. Noch am selben Tag wurde österreichweit zu Dienststellen- und Betriebsversammlungen aufgerufen. Die gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen wurden bis zum Gehaltsabschluss weiter fortgesetzt. Die GÖD forderte erfolgreich von der Dienstgeberseite eine nachhaltige Gehaltserhöhung für den Öffentlichen Dienst. Diese ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit und Wertschätzung, sondern sie ist auch entscheidend dafür, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Staates bei der Gewinnung von qualifizierten Fach- und Nachwuchskräften gesichert ist. Und nur mit fairen Gehältern wird die Kaufkraft öffentlich Bediensteter gestärkt und gesichert.

„Der Öffentliche Dienst trägt entscheidend zum Funktionieren des Staates bei – das sollte nicht nur in Sonntagsreden gelobt, sondern auch durch eine Gehaltserhöhung wertgeschätzt werden“, so Quin. Dies ist ihm und seinem Verhandlungsteam gelungen!

Gehaltsabschlüsse Öffentlicher Dienst

Abschlüsse für die Jahre, Steigerung in Prozent



* Durchschnitt, sozial gestaffelt, 82 bis max. 438 Euro/Monat
Erhöhung 2026: Inflation plus 0,3 %



Alle aktuellen Infos zum Gehaltsabschluss 2025 finden Sie unter goed.at/themen/gehaltsverhandlungen-fuer-2025

Erfolgreiche Verhandlungen

Eine Chronologie

Bei den heurigen Gehaltsverhandlungen war vieles anders als bisher. Am 14. August 2024 wandten wir uns wie üblich an den auch für den Öffentlichen Dienst zuständigen damaligen Vizekanzler Werner Kogler und den damaligen Finanzminister Magnus Brunner. Das Schreiben endet mit den Worten: „Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ersucht um rechtzeitige Aufnahme von Gehaltsverhandlungen, damit das zu erzielende Abkommen mit 1. Jänner 2025, nach Ablauf des aktuellen Gehaltsabkommens, in Kraft treten kann.“

Die erste mündliche Reaktion aus dem Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) kam bereits am nächsten Tag. Man werde zeitgerecht in die Verhandlungen eintreten. Und dann geschah lange nichts – zu lange aus Sicht der Gewerkschaft. Die Weigerung der Dienstgeberseite, auch nur einen ersten Verhandlungstermin zu terminisieren, bewog den GÖD-Vorstand zur Einberufung der GÖD-Bundeskonferenz für den 7. November. Die GÖD-Bundeskonferenz besteht u. a. aus den Mitgliedern des GÖD-Vorstands und den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Landesvorstände und aller Bundesvertretungen und ist damit eines der höchsten Beschlussgremien der GÖD. In dieser Sitzung wurde eine Resolution verabschiedet, in der es heißt:

„Zur Durchsetzung der Einhaltung der sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten und einer akzeptablen Gehaltserhöhung werden gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen eingeleitet:

- Die Kolleg:innen in den Personalvertretungen und Betriebsräten werden ersucht, in der Kalenderwoche 47 (ab Montag, 18. November 2024) Dienststellen- bzw. Betriebsversammlungen abzuhalten, um unsere Kolleg:innen über die Situation und die weitere Vorgehensweise zu informieren. Die GÖD wird entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung stellen.



Mag. Dr. Eckehard Quin: Der Autor ist GÖD-Vorsitzender.

- Der Organisationsausschuss der GÖD wird beauftragt, für 26. November 2024 in Wien eine Demonstration vorzubereiten.
- Vom Organisationsausschuss sind Vorbereitungen zu treffen, um jederzeit weitere gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen in allen notwendigen Intensitäten umsetzen zu können.“

Erst nach diesem Beschluss und der Veröffentlichung der Resolution war die Dienstgeberseite bereit, einen ersten Verhandlungstermin am 18. November

anzusetzen, der auch den Medien kommuniziert wurde. Wie üblich präsentierten das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) und das Institut für höhere Studien (IHS) die wirtschaftspolitische Ausgangslage, die aktuelle Konjunktur und einen Ausblick auf das Jahr 2025. Am Ende dieser Verhandlungsrunde konnten wir folgende wirtschaftliche Rahmenbedingungen außer Streit stellen:

- 3,8 % abgerechnete Inflation von Oktober 2023 bis September 2024
- Die Wirtschaft wird 2024 voraussichtlich um 0,6 % (WIFO/IHS) schrumpfen.

Gleichzeitig wurden die Kolleg:innen in Dienststellen- bzw. Betriebsversammlungen über die Situation informiert und die Demonstration am 26. November vorbereitet. Entsprechend dem Beschluss der GÖD-Bundeskonferenz sollten die Kampfmaßnahmen so lange fortgesetzt werden, bis ein fairer Gehaltsabschluss erreicht ist. Das habe ich immer wieder in Interviews gesagt – so auch gleich nach der ersten Verhandlungsrunde (jederzeit nachzusehen unter goed.at/goed-tv).

Zwei Tage danach trat Finanzminister Brunner zurück, und Gunther Mayr wurde als neuer Finanzminister angelobt. Es folgten hektische Tage mit vielen Telefonaten und Verhandlungen in kleiner Runde unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Am 25. November verhandelten wir viele Stunden bis nach Mitternacht, am 26. November setzten wir die Gespräche

Vereinbarung zu den Gehaltsverhandlungen für 2025 und 2026

Die Verhandlungen zwischen der Bundesregierung und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes über die Gehaltsregelung für 2025 und 2026 brachten am 26. November 2024 folgendes Ergebnis:

Ab 1. Jänner 2025 werden (bei einer Laufzeit bis 31. Dezember 2025) die Gehälter der Beamtinnen und Beamten des Dienststandes (soweit sie nicht gemäß § 17 PTSG zugewiesen sind), die Monatsentgelte der Vertragsbediensteten und der Bediensteten mit Sondervertrag, in dem keine andere Art der Valorisierung vorgesehen ist, sowie die Überleitungsbeträge um 3,5 %, mindestens jedoch um 82,40 Euro und höchstens um 437,80 Euro, erhöht.

Die Zulagen und Vergütungen, die im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückt sind, mit Ausnahme des Kinderzuschusses, werden ab 1. Jänner 2025 um 3,5 % erhöht.

Ab 1. Jänner 2026 werden (bei einer Laufzeit bis 31. Dezember 2026) die Gehälter der Beamtinnen und Beamten des Dienststandes (soweit sie nicht gemäß § 17 PTSG zugewiesen sind), die Monatsentgelte der Vertragsbediensteten und der Bediensteten mit Sondervertrag, in dem keine andere Art der Valorisierung vorgesehen ist, sowie die Überleitungsbeträge um

die volle Jahresinflation gemäß dem Verbraucherpreisindex 2020 (das kaufmännisch auf einen Zehntelprozentpunkt gerundete arithmetische Mittel der prozentuellen Veränderungen der von der Statistik Austria verlautbarten Indexwerte für die einzelnen Monate gegenüber den jeweiligen Monaten des Vorjahres) zuzüglich drei Zehntelprozentpunkte erhöht. Zur Berechnung der vollen Jahresinflation werden die Monate von Oktober 2024 bis September 2025 herangezogen.

Die Zulagen und Vergütungen, die im Gesetz in Eurobeträgen ausgedrückt sind, mit Ausnahme des Kinderzuschusses, werden ab 1. Jänner 2026 im selben Ausmaß erhöht wie die Gehälter.

Für die Bundesregierung:

Für die Gewerkschaften:



am Morgen fort. Schließlich unterzeichneten die Bundesminister Werner Kogler und Gunther Mayr, der Vorsitzende der yunion Christian Meidlinger und ich um 11:22 Uhr das Gehaltsabkommen für 2025 und 2026. Schon drei Minuten später, um 11:25 Uhr, erschien auf schnellstem Weg die erste knappe Presseaussendung der GÖD und der yunion: „Fairen Gehaltsabschluss erreicht! Demonstration abgesagt!“. Ein Zuwarten, um auch gleich die inhaltlichen Details des Gehaltsabschlusses kommunizieren zu können, war nicht möglich, da sich die ersten Busse von Demonstrant:innen bereits Wien näherten. Nach den Fotos für die Medienarbeit und der zügigen

Rückkehr zur GÖD-Zentrale folgte das Verfassen der Texte, die den Inhalt des Gehaltsabschlusses kommunizierten, und deren Versand, der ab 12:44 Uhr geschah.

Mein herzlicher Dank gilt allen Kolleg:innen, die die gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen organisiert, daran teilgenommen und sich dazu bereit erklärt haben, zur Demonstration am 26. November in die Wiener Innenstadt zu kommen. Diese zigtausend Personen sind symbolisch mit am Verhandlungstisch gesessen und haben diesen Erfolg ermöglicht. Gemeinsam konnten und können wir viel erreichen. ●



Gemeinsam können wir viel erreichen!

Nach Verlautbarung der Resolution der GÖD-Bundeskonferenz am 7. November 2024 starteten im Eilzugtempo die Vorbereitungen zur geplanten Großdemonstration am 26. November 2024. Dann wurde überraschend doch noch ein Gehaltsabschluss erreicht. Ein Blick hinter die Kulissen.

Von Mag.^a LAURA ARI

Es wäre eine sehr große Demonstration geworden“, war sich GÖD-Vorsitzender Quin sicher. Einige Zehntausend öffentlich Bedienstete hätten am Ballhausplatz und am angrenzenden Heldenplatz demonstriert.

Der Adrenalinpiegel fiel nach Abschluss der Verhandlungen und der Absage der Demo rapide ab. Denn mit dem Erreichen des Gehaltsabschlusses

fiel die Grundlage für die Abhaltung der geplanten Demonstration weg, die Kundgebung musste bei der zuständigen Landespolizeidirektion abgesagt werden.

Auf Hochdruck

Knapp drei Wochen arbeiteten österreichweit unzählige Freiwillige und Mitarbeiter:innen der GÖD



Ballhausplatz und Heldenplatz waren bereit für einige Zehntausend öffentlich Bedienstete. Eine Mammutaufgabe für die Funktionär:innen und Mitarbeiter:innen der GÖD.



Bestens vorbereitet: In weniger als drei Wochen wurde die Großkundgebung organisiert.

auf Hochdruck, um binnen kurzer Zeit eine Großkundgebung in Wien zu ermöglichen. Aufgrund dieses aufgebauten Drucks sowie der geplanten Kundgebung vor dem Bundeskanzleramt am Ballhausplatz, lenkte der Dienstgeber kurz vor Beginn der Demo ein und es wurde ein Abschluss erzielt! Die Busse aus den Bundesländern waren bereits am Weg, die Bühne am Ballhausplatz, die Ausgabe der Warnwesten, die Schilder für die Demonstrant:innen, unzählige Liter Tee (die dann für karitative Zwecke gespendet wurden), der Berufsgruppenmarsch, die Sanitäter, die Gebärdensprachdolmetscherin für die Bühnenauftritte, die Sanitäranlagen ... dies und vieles mehr waren bereits organisiert. Das Ziel – ein fairer Abschluss – wurde erreicht. Aber das Ergebnis der intensiven Mobilisierung – die Demo – konnte nicht stattfinden. Über 200 Busse, in denen sich öffentlich Bedienstete (und GÖD-Mitglieder) befanden, waren auf dem Weg nach Wien – und hätten ein machtvolles Zeichen abgegeben. Organisatorisch waren die

Landesvorstände für ihren Betreuungsbereich, für ihre Kolleg:innen in den jeweiligen Bundesländern, und die Bundesvertretungen für Wien zuständig. Die Landesvorstände organisierten u. a. die Busse und die Verteilung der Demowesten. In der GÖD-Zentrale wären rund 26 Mitarbeiter:innen bei der Demo im Einsatz gewesen. Um die Leistungen und Aufgaben der Öffentlichen Dienste für die Bevölkerung sichtbar zu machen, hätte entlang der Ringstraße zwischen Schottentor und Staatsoper ab 13:30 Uhr ein „Marsch der Berufsgruppen“ stattgefunden. GÖD-Vorsitzender Quin dankt allen Kolleg:innen, die an Dienststellenversammlungen teilnahmen, sie organisierten und bereit waren, an der Demonstration am 26. November teilzunehmen: „Euer Engagement und eure Solidarität waren letztlich dafür ausschlaggebend, dass dieser Abschluss gelungen ist.“ ●

Die 14. Bundes-Personalvertretungswahlen 2024 im Öffentlichen Dienst

Die Gesamtergebnisse

Wahlbeteiligung von mehr als 70 Prozent! Die Fraktion Christlicher Gewerkschafter:innen (FCG) erhielt mit 51,86 % ihre Mehrheit, die Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen (FSG) erzielte 25,99 %, die Unabhängigen Gewerkschafter:innen (UG) 11,95 % und die Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) 8,00 %.

Am 27. und 28. November 2024 fanden die 14. Bundes-Personalvertretungswahlen statt. Die Wahlbeteiligung von mehr als 70 % bestätigt eindrucksvoll die Relevanz der wichtigen Arbeit der Personalvertretung als gesetzliche Interessenvertretung.

Österreichweit waren 247.252 Kolleginnen und Kollegen, darunter alle Bundesbediensteten, Lehrlinge des Bundes sowie Landeslehrer:innen, dazu aufgerufen, ihre Personalvertretung zu wählen. In den meisten Bereichen werden die Ergebnisse dieser Wahlen als Grundlage für die Zusammensetzung der gewerkschaftlichen Gremien herangezogen.

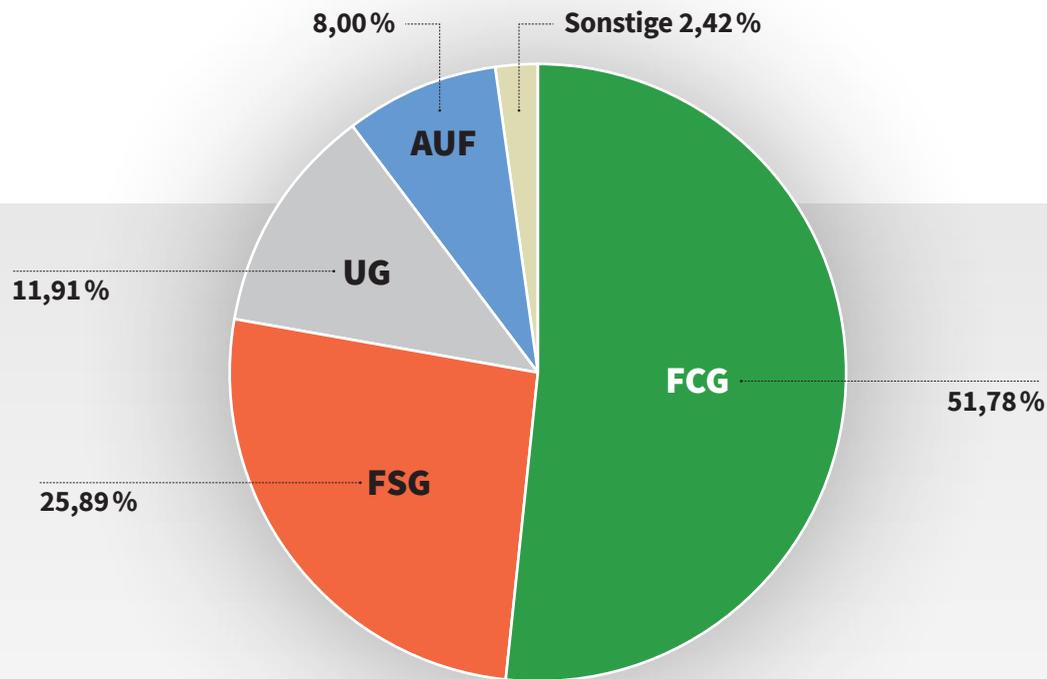
Ergebnisse im Überblick

Als Wahlsieger konnte die stimmenstärkste Fraktion Christlicher Gewerkschafter:innen (FCG) mit 51,86 % ihre absolute Mehrheit halten. Die Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen (FSG) erzielte 25,99 %, gefolgt von den Unabhängigen Gewerkschafter:innen (UG) mit 11,95 %. Die Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheit-

licher (AUF) erreichte 8,00 %. Der Rest entfällt auf Namenslisten.

GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin (FCG) zeigt sich erfreut und wertet die Wahlbeteiligung und das Ergebnis als wichtigen Rückhalt für die Personalvertretung: „Ich möchte allen danken, die sich bei diesen Wahlen engagiert haben. Es ist keine Selbstverständlichkeit, sich für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Ein besonderer Dank gilt auch all jenen, die von ihrem Stimmrecht Gebrauch gemacht haben. Mit Ihrer Stimme haben Sie nicht nur einer Fraktion, sondern der gesamten Personalvertretung den Rücken gestärkt.“ Auch GÖD-Vorsitzender-Stellvertreter Hannes Gruber (FSG) bekräftigt, dass „die hohe Wahlbeteiligung zeigt, dass die Kolleginnen und Kollegen eine starke Interessenvertretung am Arbeitsplatz schätzen. Wir werden uns auch in Zukunft mit aller Kraft für alle Kolleginnen und Kollegen einsetzen.“ GÖD-Vorstandsmitglied Gary Fuchsbauer (UGÖD) kommentiert das Wahlergebnis folgend: „Unsere Aufgabe bleibt es, unabhängig und konsequent für die Rechte und Anliegen der öffentlich Bediensteten einzutreten.“

Name	Jahr	Mandate gesamt	Wahl- berechtigte	Stimmen			Wahlbetei- gung %
				abgegeben	ungültig	gültig	
Bundesergebnis	2019	330	238559	179437	5930	173507	75,22
	2024	337	247252	174292	5090	169202	70,49



„Mit Ihrer Stimme haben Sie nicht nur einer Fraktion, sondern der gesamten Personalvertretung den Rücken gestärkt.“

Eckehard Quin,
GÖD-Vorsitzender (FCG)



„Die hohe Wahlbeteiligung zeigt, dass die Kolleginnen und Kollegen eine starke Interessenvertretung am Arbeitsplatz schätzen.“

Hannes Gruber,
GÖD-Vors.-Stv. (FSG)



„Unsere Aufgabe bleibt es, unabhängig und konsequent für die Rechte und Anliegen der öffentlich Bediensteten einzutreten.“

Gary Fuchsbauer,
GÖD-Vorstandsmitglied (UGÖD)

FOTOS: ANDI BRÜCKNER, MICHAEL MAZÖHL

	FCG			FSG			UG			AUF			SONSTIGE		
	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%
	93244	176	53,74	44159	88	25,45	19825	27	11,43	12402	9	7,15	3877	30	2,23
	87614	177	51,78	43810	88	25,89	20146	29	11,91	13544	12	8,00	4088	31	2,42

PV-WAHLEN

Name	Jahr	Mandate gesamt	Wahl- berechtigte	Stimmen			Wahlbeteili- gung %
				abgegeben	ungültig	gültig	
ZA Bundeskanzleramt	2019	4	1302	1003	48	955	77,04
	2024	4	1071	697	23	674	65,08
ZA BMEIA	2019	4	1675	1376	29	1347	82,15
	2024	4	1752	1394	40	1354	79,57
ZA BMI Verwaltung	2019	7	4586	3575	147	3428	77,95
	2024	7	4849	3169	0	3169	65,35
BM f. Kunst, Kultur, ÖD u. Sport	2019						
	2024	4	761	445	23	422	58,48
BM Öffentlicher Dienst u. Sport	2019						
	2024	4	231	196	8	188	84,85
ZA Datenschutzbehörde	2019						
	2024	3	36	29	7	22	80,56
		3	47	33	2	31	70,21
ZA OGH	2019						
	2024	3	41	39	0	39	95,12
		3	44	35	0	35	79,55
ZA Parlamentsdirektion	2019						
	2024	8	453	388	14	374	85,65
		9	509	403	3	400	79,17
ZA Präsidentschaftskanzlei	2019						
	2024	4	76	75	1	74	98,68
		4	87	82	6	76	94,25
ZA Rechnungshof	2019						
	2024	7	298	276	15	261	92,62
		7	310	257	35	222	82,90
ZA Volksanwaltschaft	2019						
	2024	4	86	72	6	66	83,72
		4	97	74	18	56	76,29
ZA Verfassungsgerichtshof	2019						
	2024	5	102	79	3	76	77,45
		5	107	76	2	74	71,03
ZA Verwaltungsgerichtshof	2019						
	2024	5	138	93	2	91	67,39
		5	137	105	1	104	76,64
BM für Arbeit und Wirtschaft	2019						
	2024	4	711	635	23	612	89,31
BM für Arbeit und Wirtschaft	2019						
	2024	5	2015	1666	48	1618	82,68
ZA BMDW BM f. Digitalisierung	2019						
	2024	5	2048	1745	58	1687	85,21
BM K.U.E.M. Inno. u. Tech.	2019						
	2024	4	1263	885	16	869	70,07
ZA BMVIT	2019						
	2024	4	996	789	36	753	79,22
ZA BMBWF	2019						
	2024	8	7541	6304	501	5803	83,60
		8	7460	5877	379	5498	78,78
ZA BMJ Verwaltung	2019						
	2024	8	6254	4963	255	4708	79,36
		8	6713	4838	363	4475	72,07
ZA BMF	2019						
	2024	11	11976	10028	325	9703	83,73
		11	12045	9264	208	9056	76,91
BM für Landwirtschaft	2019						
	2024	5	2973	2299	103	2196	77,33
ZA BM Nachhaltigkeit u. Tourismus	2019						
	2024	6	3420	2750	122	2628	80,41
ZA BMASGK	2019						
	2024	5	2141	1779	76	1703	83,09
BM f. Soz., Ges., Pfl. u. Kons.	2019						
	2024	4	1505	1199	34	1165	79,67
ZA Pädagogische Hochschulen	2019						
	2024	6	3965	1643	32	1611	41,44
		7	4185	1705	35	1670	40,74
ZA AHS-Lehrer:innen	2019						
	2024	12	23768	19047	802	18245	80,14
		12	24227	18568	608	17960	76,64
ZA BMBWF f.d. Univ.lehrer:innen	2019						
	2024	5	2917	981	7	974	33,63
		4	1762	736	3	733	41,77
ZA BMHS Lehrer:innen	2019						
	2024	12	21920	16114	678	15436	73,51
		12	21408	15288	564	14724	71,41
ZA BMI Exekutive	2019						
	2024	12	32756	26833	750	26083	81,92
		12	35071	26554	550	26004	75,71
ZA b. BMBWF Ausn.Univ.lehrer:innen	2019						
	2024	4	1532	1123	43	1080	73,30
		4	1070	783	32	751	73,18

FCG			FSG			UG			AUF			SONSTIGE		
Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%
415	2	43,46	540	2	56,54							0	0	
336	2	49,85	338	2	50,15									
576	2	42,76	440	1	32,67							331	1	24,57
601	2	44,39	365	1	26,96	388	1	28,65						
1232	3	35,94	1788	4	52,16				408	0	11,90			
909	2	28,68	1745	4	55,06				515	1	16,26			
85	1	20,14	308	3	72,99							29	0	6,87
55	1	29,26	87	2	46,28							46	1	24,46
			22	3	100,0									
					0							31	3	100,00
												39	3	100,00
												35	3	100,00
216	5	57,75	115	2	30,75				43	1	11,50			
242	6	60,50	112	2	28,00				46	1	11,50			
24	1	32,43	50	3	67,57									
24	1	31,58	52	3	68,42									
157	4	60,15	104	3	39,85									
222	7	100,00												
												66	4	100,00
												56	4	100,00
												76	5	100,00
												74	5	100,00
												91	5	100,00
												104	5	100,00
169	1	27,61	443	3	72,39									
1270	4	78,49	348	1	21,51							0	0	
1321	4	78,30	366	1	21,70							0	0	
114	0	13,12	521	3	59,95	161	1	18,53	73	0	8,40			
98	0	13,01	461	4	61,22	81	0	10,76	113	0	15,01			
3982	6	68,62	1821	2	31,38									
3644	5	66,28	1854	3	33,72									
3402	6	72,26	1141	2	24,24				165	0	3,50			
3447	6	77,03	1028	2	22,97									
5998	7	61,82	3222	4	33,21				483	0	4,97			
5582	7	61,64	2701	3	29,83				773	1	8,53			
1498	4	68,21	698	1	31,79									
1449	4	55,14	609	1	23,17	432	1	16,44				138	0	5,25
350	1	20,55	1309	4	76,86				44	0	2,59			
152	0	13,05	885	4	75,97	128	0	10,98						
870	3	54,00	438	2	27,19	303	1	18,81						
996	4	59,64	453	2	27,13	221	1	13,23						
9589	7	52,56	3559	2	19,51	5097	3	27,93						
9719	7	54,11	2370	1	13,20	5871	4	32,69						
			187	1	19,20	787	4	80,80						
			131	0	17,87	602	4	82,13						
8262	7	53,52	2731	2	17,69	4443	3	28,79						
6878	6	46,71	3338	2	22,67	4508	4	30,62						
12839	6	49,22	7461	3	28,60				5783	3	22,18			
11095	6	42,67	7389	3	28,41	332	0	1,28	7188	3	27,64			
642	3	59,44	211	0	19,54	227	1	21,02						
504	3	67,11										247	1	32,89

PV-WAHLEN

Name	Jahr	Mandate gesamt	Wahl- berechtigte	Stimmen			Wahlbeteili- gung %
				abgegeben	ungültig	gültig	
ZA BM f. Finanzen aus.Post-Fermn.	2019	4	169	156	7	149	92,31
	2024	4	149	126	3	123	84,56
ZA BMJ Zivilbedienstete	2019	4	1182	791	34	757	66,92
	2024	4	1393	922	37	885	66,19
ZA BMJ Justizwache	2019	6	3278	2862	122	2740	87,31
	2024	6	3334	2836	85	2751	85,06
ZA Staatsanwält:innen	2019	4	585	391	20	371	66,84
	2024	4	598	369	9	360	61,71
ZA BM Landesverteidigung	2019	12	23530	17270	603	16667	73,40
	2024	12	22145	15684	580	15104	70,82
ZA Landeslehrer:innen Wien	2019	11	13409	8167	138	8029	60,91
	2024	12	16053	8056	230	7826	50,18
ZA Berufsschullehrer:innen Wien	2019	4	838	717	11	706	85,56
	2024	4	891	758	23	735	85,07
ZA Landeslehrer:innen NÖ	2019	11	13723	11862	331	11531	86,44
	2024	12	14914	12912	375	12537	86,58
ZA Berufsschullehrer:innen NÖ	2019	4	614	573	16	557	93,32
	2024	4	679	618	22	596	91,02
ZA Landw. Lehrer:innen NÖ	2019	4	385	344	22	322	89,35
	2024	4	442	321	20	301	72,62
ZA Landeslehrer:innen Bgld.	2019	5	2245	1627	35	1592	72,47
	2024	5	2595	1669	46	1623	64,32
ZA Berufsschullehrer:innen Bgld.	2019	4	96	95	1	94	98,96
	2024	4	99	98	3	95	98,99
ZA Landw. Lehrer:innen Bgld.	2019	4	23	22	1	21	95,65
	2024	4	20	18	0	18	90,00
ZA Landeslehrer:innen OÖ	2019	11	13757	10519	78	10441	76,46
	2024	12	15051	10880	122	10758	72,29
ZA Berufsschullehrer:innen OÖ	2019	4	953	878	18	860	92,13
	2024	4	983	850	0	850	86,47
ZA Landw. Lehrer:innen OÖ	2019	4	450	371	12	359	82,44
	2024	4	460	379	0	379	82,39
ZA Landeslehrer:innen Slbg.	2019	7	5242	3460	79	3381	66,01
	2024	7	5350	3400	66	3334	63,55
ZA Berufsschullehrer:innen Slbg.	2019	4	351	326	12	314	92,88
	2024	4	341	321	7	314	94,13
ZA Landw. Lehrer:innen Slbg.	2019	4	174	156	4	152	89,66
	2024	4	193	182	2	180	94,30
ZA Landeslehrer:innen Tirol	2019	8	6838	4069	61	4008	59,51
	2024	8	7501	4142	25	4117	55,22
ZA Berufsschullehrer:innen Tirol	2019	4	492	445	15	430	90,45
	2024	4	541	486	7	479	89,83
ZA Landw. Lehrer:innen Tirol	2019	4	221	191	7	184	86,43
	2024	4	260	241	7	234	92,69
ZA Landeslehrer:innen Vbg.	2019	7	4531	2684	15	2669	59,24
	2024	7	4652	2080	39	2041	44,71
ZA Berufsschullehrer:innen Vbg.	2019	4	310	227	27	200	73,23
	2024	4	302	221	10	211	73,18
ZA Landw. Lehrer:innen Vbg.	2019	4	45	40	6	34	88,89
	2024	4	53	45	4	41	84,91
ZA Landeslehrer:innen Stmk.	2019	9	9000	6222	160	6062	69,13
	2024	10	10028	5946	174	5772	59,29
ZA Berufsschullehrer:innen Stmk.	2019	4	641	581	9	572	90,64
	2024	4	657	573	14	559	87,21
ZA Landw. Lehrer:innen Stmk.	2019	4	391	380	10	370	97,19
	2024	4	362	341	19	322	94,20
ZA Landeslehrer:innen Kärnten	2019	7	4324	2247	93	2154	51,97
	2024	7	4536	2304	31	2273	50,79
ZA Berufsschullehrer:innen Kärnten	2019	4	330	301	8	293	91,21
	2024	4	321	294	7	287	91,59
ZA Landw. Lehrer:innen Kärnten	2019	4	174	163	10	153	93,68
	2024	4	170	153	4	149	90,00

FCG			FSG			UG			AUF			SONSTIGE		
Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%	Stim.	Man.	%
48	1	32,21	86	3	57,72				15	0	10,07			
43	1	34,96	80	3	65,04									
188	1	24,83				256	1	33,82	29	0	3,83	284	2	37,52
137	0	15,48	388	2	43,84	360	2	40,68						
992	2	36,20	658	1	24,01	352	1	12,85	671	2	24,49	67	0	2,45
984	2	35,77	737	2	26,79	57	0	2,07	973	2	35,37			
												371	4	100,00
												360	4	100,00
7808	6	46,85	3533	3	21,20	678	0	4,07	4648	3	27,88			
6719	6	44,48	2871	2	19,01	631	0	4,18	3976	4	26,32	907	0	6,01
3487	5	43,43	3157	5	39,32	1178	1	14,67				207	0	2,58
3034	5	38,77	3181	5	40,65	1611	2	20,58						
172	1	24,36	485	3	68,70	49	0	6,94						
173	1	23,54	497	3	67,62	65	0	8,84						
9179	10	79,60	1618	1	14,03	734	0	6,37						
9322	10	74,36	2458	2	19,61	757	0	6,03						
509	4	91,38	48	0	8,62									
512	4	85,91	84	0	14,09									
322	4	100,00												
301	4	100,00												
564	2	35,43	1028	3	64,57									
449	1	27,66	1174	4	72,34									
46	2	48,94	48	2	51,06									
52	2	54,74	43	2	45,26									
21	4	100,00												
18	4	100,00												
7205	8	69,01	1024	1	9,81	2212	2	21,18						
7826	9	72,75	1172	1	10,89	1760	2	16,36						
662	4	76,98	110	0	12,79	88	0	10,23						
683	4	80,35	167	0	19,65									
359	4	100,00												
379	4	100,00												
738	2	21,83	246	0	7,28	236	0	6,98				2161	5	63,91
659	1	19,77	277	0	8,31	153	0	4,59				2245	6	67,34
202	3	64,33	112	1	35,67									
205	3	65,29	109	1	34,71									
152	4	100,00												
180	4	100,00												
2748	6	68,56	121	0	3,02	1139	2	28,42						
3120	7	75,78	153	0	3,72	844	1	20,50						
330	3	76,74	100	1	23,26									
308	3	64,30	171	1	35,70									
184	4	100,00												
234	4	100,00												
828	2	31,02	1841	5	68,98									
664	2	32,53	1377	5	67,47									
						200	4	100,00						
						211	4	100,00						
34	4	100,00												
41	4	100,00												
3438	5	56,71	1428	2	23,56	1196	2	19,73						
2784	5	48,23	1804	3	31,25	1184	2	20,52						
409	3	71,50	26	0	4,55	137	1	23,95						
266	2	47,58	136	1	24,33	157	1	28,09						
370	4	100,00												
322	4	100,00												
528	1	24,51	1626	6	75,49									
439	1	19,31	1689	6	74,31	145	0	6,38						
91	1	31,06	202	3	68,94									
124	2	43,21	163	2	56,79									
153	4	100,00												
149	4	100,00												

REPORTAGE

Stimmungsvoll, sauber,

Lebensmittelaufsicht und Finanzpolizei im Einsatz auf Österreichs Weihnachtsmärkten

Von CARINA WURZ



sicher



Finanzpolizei und Lebensmittelaufsicht sorgen dafür, dass auf Adventmärkten alles mit rechten Dingen zugeht.

Was wäre der Advent ohne Weihnachtsmärkte? Maroni, Punsch, Kunsthandwerk und allerhand zauberhafte Erlebnisse gehören in ganz Österreich zur Vorweihnachtszeit. Damit auf den Märkten alles mit rechten Dingen zugeht, legen Lebensmittelaufsicht und Finanzpolizei im Advent besonderes Augenmerk auf diese Veranstaltungen. Während die Lebensmittelkontrolleur:innen vor allem auf Hygiene und korrekte Kennzeichnungen achten, haben die Finanzpolizist:innen die Einhaltung steuerlicher Vorschriften im Blick und gehen Verdachtsfällen auf illegale Beschäftigung nach. Schnittstellen zwischen beiden gibt es nur punktuell – und doch sorgen die beiden Organe gemeinsam dafür, dass wir den Advent auf den schönsten Weihnachtsmärkten des Landes sorglos genießen können.

Lebensmittelaufsicht:

Eine Gruppe fürs ganze Land

Die Lebensmittelaufsicht fällt in mittelbarer Bundesverwaltung in die Zuständigkeit der Bundesländer. In Oberösterreich leitet Mag.^a Astrid Zeller seit 2017 die Gruppe für Lebensmittelaufsicht im Amt der Landesregierung. Die ausgebildete Veterinärmedizinerin führt 38 Kolleg:innen, deren Dienstorte größtenteils in den Bezirkshauptmannschaften liegen. „Es ist denke ich ein Unikum in der Landesregierung, dass fast alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Gruppe disloziert arbeiten. Aber es ist einfach effizienter, wenn unsere Aufsichtsorgane direkt vor Ort sind“, berichtet Astrid Zeller. Denn damit sind die Kontrolleur:innen bestens mit den regionalen Gegebenheiten vertraut und wissen auch, wohin sie im Advent ihre Aufmerksamkeit lenken: „Es gibt keine Liste von regionalen Veranstaltungen, die zu kontrollieren sind. Da ist viel Wissen bei den Aufsichtsorganen vor Ort vorhanden, die ihr Umfeld kennen. Anders ist es bei großen, gewerblichen Märkten, die über einen längeren Zeitraum laufen – die melden sich bei den Behörden an und es gibt schon im Vorfeld einen Austausch“, so die Gruppenleiterin Lebensmittelaufsicht.

Weihnachtsmärkte im Fokus:

Schwerpunktaktion 2024

Im Jahr 2024 hat das Land Oberösterreich eine Schwerpunktaktion ausgerufen. „In allen Bezirken werden verstärkt Weihnachtsmärkte kontrolliert“, erklärt Astrid Zeller. Die Auswahl, welche der

FOTO: OBERÖSTERREICH TOURISMUS GMBH/ROBERT MAYBACH

unzähligen Advent-Veranstaltungen tatsächlich kontrolliert werden, erfolgt risikobasiert: Je mehr Besucher:innen und je länger der Veranstaltungszeitraum, desto sinnvoller ist die Kontrolle. Der Fokus liegt dabei auf dem Thema Hygiene: „Es wird etwa kontrolliert, ob ein Handwaschbecken vorhanden ist, ob die Geschirrspüler funktionieren und natürlich, wie mit den Lebensmitteln umgegangen wird“, gibt Zeller Einblick in die Arbeit der Aufsichtsorgane. Besonderes Augenmerk wird außerdem auf selbstgemachte Kosmetika und Spielzeuge gelegt. „In diesen Produktgruppen gibt es häufig Beanstandungen, beispielsweise in Bezug auf die Angabe von Inhaltsstoffen“, erklärt Zeller die Problematik.

Hygienefeststellungen:

Die häufigsten Mängel auf den Märkten

70 Standkontrollen auf Advent- und Weihnachtsmärkten gab es im Jahr 2023. Dabei konnten die Kontrolleur:innen unterschiedliche Mängel feststellen: Oft fehlte der Spuckschutz bei Lebensmitteln oder die Handwaschbecken waren nicht in Betrieb. Auch fehlende Allergenkennzeichnungen oder mangelhafte Etikettierung kamen immer wieder vor. „Manche Mängel lassen sich schnell beheben, hier bewirkt die Kontrolle eine sofortige Verbesserung im Sinne der Konsumentinnen und Konsumenten. Bei groben Mängeln oder wenn Gefahr für die Gesundheit besteht, gibt es natürlich Konsequenzen“, erklärt Astrid Zeller. Schwerwiegende Mängel und wiederholte Feststellungen werden zur Anzeige gebracht. Auch ein sofortiger Verkaufsstopp kann erwirkt werden, etwa bei falsch etikettierten Produkten.

Unter Beobachtung: Weihnachtsmärkte als herausfordernde Arbeitsumgebung

Kontrollen auf den Weihnachtsmärkten sind für die Aufsichtsorgane oft herausfordernd. Denn es wird direkt im Beisein der Konsument:innen kontrolliert: „Es kommt immer wieder vor, dass Gäste Partei ergreifen und sich die Stimmung aufschaukeln – gerade, wenn auch Alkohol konsumiert wird“, weiß Zeller aus Berichten ihrer Kolleg:innen. Daher wird im Idealfall mindestens zu zweit kontrolliert, was auch für einen besseren Überblick sorgt. Dabei versuchen die Aufsichtsorgane, so wenig Aufsehen wie möglich zu machen. Erst wird beobachtet, dann weisen sie sich mit Dienstaussweis aus und suchen das Gespräch mit den Standbetreibern. „Bei den



„Unser Arbeitsalltag ist durch den Wechsel aus Außendienst und Bürotagen sowie durch die vielen verschiedenen Aufgabenbereiche sehr abwechslungsreich. Im Team lassen sich auch herausfordernde Einsätze immer wieder gut bewältigen.“

MATTHIAS KÖNIGSECKER, Teamexperte im „Team 44“ der Finanzpolizei am Amt für Betrugsbekämpfung des Bundesministeriums für Finanzen. Vorsitzender des Dienststellenausschusses Finanzpolizei OÖ und Sbg. sowie Vorsitzender des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses für OÖ.



Marktkontrollen ist zu beobachten, dass sich die Information über eine stattfindende Kontrolle wie ein Lauffeuer verbreitet – bei den letzten kontrollierten Ständen passt dann oft schon alles“, erzählt die Gruppenleiterin aus der Praxis. Auch das ist ein wichtiger Effekt der Kontrolle. „Ein gutes Aufsichtsorgan ist bekannt in der jeweiligen Region und zeigt so schon allein durch die Präsenz auf den Märkten Wirkung“, so Zeller. Ziel der Aufsicht ist es schließlich, für größtmögliche Lebensmittelsicherheit und bedenkenlosen Genuss zu sorgen.

Ganz ähnlich sieht das Finanzpolizist Matthias Königsecker. „Unsere Anwesenheit wirkt gerade bei den Weihnachtsmärkten als präventive Kontrolle“, berichtet er. Nach 16 Jahren als Berufssoldat ist er bei der Finanzpolizei als Teamexperte im „Team 44“ am Amt für Betrugsbekämpfung des Bundesministeriums für Finanzen im Einsatz. Seit 2013 ist er auch Vorsitzender des Dienststellenausschusses Finanzpolizei Oberösterreich und Salzburg und Vorsitzender des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses für Oberösterreich.

Finanzpolizei im Einsatz: Gleicher Ort, anderer Fokus

Der Fokus der Kontrollen von Matthias Königsecker und seinen Kolleg:innen liegt auf ordnungsgemäßen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Abläufen.

Kontrolliert wird etwa die Anmeldung zur Sozialversicherung, gültige Arbeitsbewilligungen, das richtige Gewerbe, Abgabenrückstände beim Finanzamt, Arbeitszeitaufzeichnungen oder die Verwendung von Registrierkassen. „Illegale Beschäftigung ist ein Thema, aber auch fehlende Belege oder, dass keine Registrierkasse vorhanden ist“, so Matthias Königsecker. Bei der Feststellung von Vergehen werden Strafanträge an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde bzw. Magistrat gestellt. Da die Kontrollen sich meist rasch von Stand zu Stand herumsprechen, kommen die Finanzpolizist:innen, die immer mindestens zu zweit unterwegs sind, meist in Zivil zu den Märkten. „Mittels Testkäufen können wir so die Kaufvorgänge, die Belegerteilung und das Bonnierverhalten beobachten. Erst dann geben wir uns mit Ausweis zu erkennen und führen die tatsächliche Kontrolle durch“, gibt Königsecker Einblick in die Tätigkeiten der Finanzpolizei.



„Die Finanzpolizei leistet einen wesentlichen Beitrag, dass Gesetze eingehalten und Betrugsfälle aufgedeckt werden.

Wir bemühen uns, sie in ihren Herausforderungen des Arbeitsalltags bestmöglich zu unterstützen und wissen den Einsatz, den sie erbringen, sehr zu schätzen.“

HERBERT BAYER, Vorsitzender der Finanzgewerkschaft



„Wer in der Lebensmittelkontrolle arbeitet, braucht riesiges

Fachwissen und viel Flexibilität. Kein

Tag ist wie der andere, immer wieder haben wir Anlässe, die schnelles Handeln erforderlich machen. Aber gerade das macht es so spannend.“

Mag.^a ASTRID ZELLER, Gruppenleiterin
Lebensmittelaufsicht im Amt der OÖ
Landesregierung seit Jänner 2017. Tierärztin



Gemeinsam für Gesundheit und Sicherheit

Lebensmittelaufsicht und Finanzpolizei sorgen gemeinsam durch ihren – mitunter herausfordernden – Einsatz für ordnungsgemäße Verhältnisse auf den Weihnachtsmärkten. Zusammen sieht man die beiden Organe aber so gut wie nie: „Wir agieren völlig unabhängig voneinander mit ganz unterschiedlichem Fokus. Strukturell gibt es keine Verbindung zwischen den beiden Behörden“, so Astrid Zeller. Informell gibt es aber Verknüpfungen: „Da sowohl Finanzpolizei als auch Lebensmittelaufsicht regional strukturiert sind, kennt man sich untereinander und wir stehen im Austausch, wenn es einen Anlass gibt“, berichtet Matthias Königsecker. Wenn er bei seinen Kontrollen offensichtliche hygienische Mängel entdeckt, kontaktiert er den regional zuständigen Kontrolleur der Lebensmittelaufsicht und gibt seinen Verdacht weiter. Auch umgekehrt erfolgt ein Informationsaustausch: „Hat der Kollege den Verdacht, dass bei einem von ihm kontrollierten Stand Schwarzarbeit vorliegt, teilt er mir das auch auf dem kurzen Weg mit“, so Matthias Königsecker. Dieser Austausch und die Vernetzung in der Region sind für beide Behörden wesentliche Grundpfeiler, um ihren Aufgaben umfassend nachkommen zu können.

Andere Ziele, ähnliche Herausforderungen

Trotz unterschiedlicher Zielsetzungen sind beide

Behörden mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert: „Für wirkungsvolle und zugleich unaufgeregte Kontrollen braucht es nicht nur viel Fachwissen, sondern auch gute Kommunikationsfähigkeiten und ein solides Auftreten“, weiß Astrid Zeller. Denn nicht immer hat das Gegenüber Verständnis für die Arbeit der Kontrolleur:innen: „Wir erleben immer wieder ablehnendes, aggressives Verhalten. Oft wird alles in einen Topf geworfen und die Kolleginnen und Kollegen bekommen allen Frust ab, der aus einer gewissen Systemverdrossenheit der Gewerbetreibenden resultiert“, so Zeller. Diese Situationen kennt auch Matthias Königsecker: „Für uns ist die Eigensicherung dabei ein großes Thema.“ Hinzu kämen häufige Verständigungsschwierigkeiten, weil viele der Kontrollierten keine ausreichenden Deutschkenntnisse haben oder nicht lesen und schreiben können. All das betrifft nicht nur die Weihnachtsmärkte. Denn sowohl Lebensmittelaufsicht wie auch Finanzpolizei decken ein riesiges und sehr vielseitiges Aufgabengebiet ab, das allen Kolleg:innen viel abverlangt. „Wer in der Lebensmittelaufsicht arbeitet, braucht riesiges Fachwissen und viel Flexibilität. Kein Tag ist wie der andere, immer wieder haben wir Anlässe, die schnelles Handeln erforderlich machen. Aber gerade das macht es so spannend“, begeistert Astrid Zeller als Chefin der Lebensmittelaufsicht Oberösterreich für ihr Arbeitsumfeld. Auch Matthias Königsecker bereut seinen Umstieg vom Bundesheer in die Finanzpolizei nicht: „Unser Arbeitsalltag ist durch den Wechsel aus Außendienst und Bürotagen sowie durch die vielen verschiedenen Aufgabenbereiche sehr abwechslungsreich. Im Team lassen sich auch herausfordernde Einsätze immer wieder gut bewältigen“, berichtet er.

Sorglos in die Stimmung eintauchen

Der Einsatz der Aufsichtsorgane ist ein wichtiger Beitrag, um für ordnungsgemäße Abläufe auf den vielen wunderschönen Weihnachtsmärkten Österreichs zu sorgen. Die Kolleg:innen der Finanzpolizei und der Lebensmittelaufsicht garantieren uns als Besucher:innen und Konsument:innen, dass in Sachen Hygiene, Kennzeichnungspflichten und Steuerthemen alles mit rechten Dingen zugeht. So können wir voll und ganz in die vorweihnachtliche Stimmung eintauchen und das reichhaltige Angebot unserer Betriebe und Vereine in vollen Zügen genießen.



Die Lebensmittelaufsicht

Die Lebensmittelaufsicht hat zum Ziel, die Gesundheit der Konsument:innen durch die Sicherheit der Lebensmittel zu schützen. In Österreich vollziehen dies die Länder in mittelbarer Bundesverwaltung. Am Beispiel des Landes Oberösterreich haben wir Struktur und Aufgaben der Lebensmittelaufsicht zusammengestellt.

Struktur & Eckdaten

In Oberösterreich sind derzeit 30 Lebensmittelaufsichtsorgane im Einsatz, fünf weitere sind in Ausbildung. Zur Gruppe für Lebensmittelaufsicht, die Teil der Abteilung Ernährungssicherheit und Veterinärwesen ist, zählen außerdem drei Sachbearbeiter:innen. Die Lebensmittelaufsicht OÖ ist in drei regionale Fachteams unterteilt, die jeweils von einem Fachteamleiter geführt werden. Zusätzlich besteht das Fachteam Zentrale als Schnitt- und Schaltstelle. Die Mitarbeiter:innen haben ihre Dienstorte größ-



Die beiden Aufsichtsorgane sorgen dafür, dass wir den Advent auf den Weihnachtsmärkten des Landes sorglos genießen können.

tenteils in den Bezirkshauptmannschaften. Jedem Bezirk ist mindestens ein Aufsichtsorgan zugeordnet, in den größten Bezirken sind es bis zu vier. Seit 2017 ist die Lebensmittelaufsicht Oberösterreich auch für die Magistrate Wels und Steyr zuständig.

„Es ist wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen vor Ort sind – egal ob für Gewerbeverhandlungen, die laufende Zusammenarbeit mit dem Amtsarzt, Betriebsberatungen oder die Entgegennahme von Verbraucherbeschwerden“, weiß Gruppenleiterin Astrid Zeller, die dennoch Herausforderungen im dislozierten Arbeiten sieht. Es braucht viele Besprechungen, Videokonferenzen und die aktive Kommunikation mit den Fachteamleitern, um einen guten Austausch zu haben und zu wissen, wie es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht.

Ausbildung & Anforderungen

Um Aufsichtsorgan für die Lebensmittelkontrolle werden zu können, ist – unabhängig von der Vorbildung – eine einjährige, intensive Ausbildung erforderlich. Diese findet in Wien statt und wird mit einer strengen kommissionellen Prüfung abgeschlossen. Trotz dieser Hürde findet die Lebensmittelaufsicht immer ausreichend Bewerber:innen.

Die Aufsichtsorgane kommen aus unterschiedlichsten Bereichen: Ob Molkereimeister, Koch, Ernährungsberater oder Absolventen eines Lebensmitteltechnologie-Studiums – sie alle bringen ihr Know-how in die Lebensmittelaufsicht ein. Erfahrung in der Lebensmittelproduktion ist von Vorteil, viel wichtiger ist aber die Persönlichkeitsstruktur: „Gute Kommunikationsfähigkeiten, Einfühlungsvermögen, zugleich aber auch Konsequenz und ein solides Auftreten sind die besten Voraussetzungen, um vom kontrollierten Gegenüber ernst genommen, aber nicht abgelehnt zu werden“, weiß Astrid Zeller.

Aufgaben & Zuständigkeiten

Der Zuständigkeitsbereich der Lebensmittelaufsicht ist sehr umfassend.

„Wer an die Lebensmittelkontrolle denkt, hat meistens das Bild vor Augen, dass der Kontrolleur in Lokale marschiert und sich dort die Küche anschaut. Das gehört natürlich dazu, ist aber nur Teil unserer Arbeit“, betont Astrid Zeller.

Die Lebensmittelaufsicht ist zuständig für

- die Kontrolle aller Produktionsbetriebe aus den Bereichen

- Lebensmittel
- Kosmetik
- Lebensmittelkontaktmaterialien
(wie Verpackungen, Geschirr etc.)
- Spielzeug

Die Betriebe werden auf Basis einer österreichweiten Datenbank nach einem vom Gesundheitsministerium vorgegebenen, risikobasierten Kontroll-Intervall kontrolliert. Jährlich werden in Oberösterreich rund 6.700 Kontrollen durchgeführt. Weitere Tätigkeiten sind:

- die Kontrolle der biologischen Produktion durch Überprüfung der Arbeit der Bio-Kontrollstellen
- die Entnahme von Lebensmittelproben im Handel und in Produktionsbetrieben gemäß des Probenplans des Bundes: Jährlich muss eine gewisse Anzahl unterschiedlicher Lebensmittel beprobt werden. Zusätzlich gibt es rund 65 Schwerpunktaktionen pro Jahr.
- die Kontrolle der ordnungsgemäßen Umsetzung von Produktrückrufen im Handel und die Organisation der Rückrufe, wenn heimische Produktionsbetriebe betroffen sind
- anlassbezogene Zusammenarbeit mit dem Amtsarzt bei lebensmittelbedingten Krankheitsausbrüchen beispielsweise durch Listerien und Salmonellen.

Zusätzlich sind die Aufsichtsorgane als Sachverständige bei Gewerbeverfahren tätig. Im Sinne der Prävention gibt die Gruppe außerdem Leitlinien, z. B. für die Durchführung von Märkten in den Gemeinden, heraus und steht Betrieben beratend zur Seite. „Die Range bei uns reicht tatsächlich von ‚Ist das Pommes-Öl eh noch nicht braun‘ bis zur Begleitung von Unternehmen, die Kunststoff für Lebensmittelverpackungen recyceln wollen. Das bedarf eines riesigen Fachwissens, für das wir immer mehr Expertinnen und Experten brauchen“, erklärt Astrid Zeller.

Herausforderungen

Ziel der Kontrollen der Lebensmittelaufsicht ist es, Mängel festzustellen und für deren Behebung zu sorgen. Im besten Fall gelingt das in guter Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Bei groben Mängeln folgen jedoch Anzeigen, kostenpflichtige Nachkontrollen und – im Äußersten – sind auch Betriebsschließungen möglich. Schwierige Gesprächssituationen, Ablehnung bis hin zu Aggression sind daher keine Seltenheit im Alltag der Lebensmittelaufsichtsorgane.

„Wir spüren zunehmend eine Systemverdrossenheit der Betriebe. Die Kolleginnen und Kollegen werden oft für alles verantwortlich gemacht – von der Registrierkasse übers Rauchverbot bis zur überbordenden Gesetzgebung“, berichtet Astrid Zeller.

Die Fachteamleiter als verständnisvolle Ansprechpersonen, der laufende fachliche Austausch, der gute Kontakt miteinander, kollegiale Fallberatungen und Coachings sowie der mögliche Kontakt zum psychosozialen Dienst unterstützen die Aufsichtsorgane im Umgang mit schwierigen und unangenehmen Situationen. „Es gibt zwar für jede Ausschreibung genug Bewerber:innen – Mitarbeiter:innen mit dem geeigneten Persönlichkeitsprofil zu finden, ist jedoch nicht einfach. Um auch für diese attraktiv zu werden und die Leistungen der Lebensmittelaufsicht tatsächlich abzubilden, wäre eine Höherreihung sehr wünschenswert“, so Zeller.

Die Finanzpolizei

Die Finanzpolizei ist eine Ermittlungs- und Kontrolleinheit des Amtes für Betrugsbekämpfung mit der Kernaufgabe, durch gezielte Kontrollen Steuerhinterziehung, Sozialbetrug, organisierte Schattenwirtschaft und illegales Glücksspiel aufzudecken. Sie ist in fünf regionale Teams in ganz Österreich gegliedert.

Matthias Königsecker gibt Einblicke in die Arbeit des Teams Mitte, das Oberösterreich und Salzburg zusammenfasst.

Struktur & Eckdaten

Die Finanzpolizei ist seit 1. Jänner 2021 ein Geschäftsbereich des Amtes für Betrugsbekämpfung und hat Teams an jeder Dienststelle des Finanzamtes Österreich. Die rund 400 Kolleg:innen sind den fünf Regionen „Mitte“ (Oberösterreich und Salzburg), „Wien“, „Ost“ (Niederösterreich), „Süd“ (Steiermark und Kärnten) und „West“ (Tirol und Vorarlberg) zugeteilt. In Oberösterreich und Salzburg sind derzeit 81 Finanzpolizist:innen im Einsatz.

Ausbildung

Der Weg zur Finanzpolizei beginnt mit einer zweijährigen Ausbildung. Auf die grundlegende Steuer-

ausbildung folgt die Fachausbildung sowie spezielle Kurse. Während der Ausbildungszeit sammelt man bereits praktische Erfahrung auf den Dienststellen und durch den Umlauf im Finanzamt, bei dem man verschiedene Aufgabenbereiche kennenlernt.

Aufgaben & Zuständigkeiten

Durch ihre Kontrollen gewährleistet die Finanzpolizei faire und gleiche Bedingungen für alle Teilnehmer:innen am Wirtschaftsleben und sichert damit den Schutz der finanziellen Interessen der Republik Österreich. Zu ihren konkreten Aufgaben gehört:

- Steueraufsicht (Feststellung steuerlich relevanter Sachverhalte, Verhindern von Steuer- und Lohnabgabenhinterziehung, Aufdecken steuerlich nicht erfasster Unternehmen, Sichern von Besteuerungsgrundlagen)
- Aufdeckung illegaler Ausländerbeschäftigung
- Aufdeckung von Verstößen gegen die Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetzes
- Aufdeckung von Verstößen gegen die Meldepflichten des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG)
- Aufdeckung von illegaler Gewerbeausübung nach der Gewerbeordnung
- Aufdeckung von Sozialbetrug nach dem Strafgesetzbuch
- Aufdeckung von Verstößen im Zusammenhang mit nationaler und internationaler Arbeitskräfteüberlassung
- Aufdeckung von Verletzungen des Glücksspielgesetzes, Kontrollen von Betriebsstätten nach den Bestimmungen des Glücksspielgesetzes und vorläufige Beschlagnahme von illegalen Glücksspielapparaten.

All diese Aufgaben gehen vor allem mit der Durchführung von Kontrollen einher, die nicht nur Finger-spitzengedächtnis, Spürsinn und Durchsetzungsvermögen, sondern auch ein großes Fachwissen erfordern. „Grundsätzlich hat jeder bei uns alles abzudecken – es gibt aber Spezialfunktionen. Ich bin beispielsweise vor allem für die Registrierkassen und Abgabensicherung zuständig. Für die einzelnen Aufgabenbereiche gibt es Kurse, in denen man sein Wissen vertiefen kann“, erzählt Matthias Königsecker.

Herausforderungen

Die Kontrollen der Finanzpolizei werden mindestens zu zweit durchgeführt. Unangenehme Situa-



„Die Arbeit der Lebensmittelkontrolle ist ein ganz wesentlicher Beitrag zur öffentlichen Gesundheit. Mir ist bewusst, dass die Aufgabe für die Kolleginnen und Kollegen mit großen Herausforderungen verbunden ist. Daher ist klar, dass wir von Seiten der Personalvertretung immer ein offenes Ohr für die Anliegen haben und versuchen, die speziellen Anforderungen der Aufsichtsorgane zu unterstützen.“

THERESIA POLESCHOVSKY, Vorsitzende Landespersonalausschuss beim Amt der OÖ Landesregierung, Vorsitzende der GÖD Bundesvertretung Landesverwaltungen

onen oder aggressives Verhalten der Kontrollierten ist dennoch nicht auszuschließen. Regelmäßige Einsatztrainings – einmal pro Quartal – helfen, gut vorbereitet in die Kontrollen zu gehen. Die Personalvertretung der Finanzpolizei fordert jedenfalls eine Analyse der Gefahren und auf dieser Basis die größtmöglichen Schutzmaßnahmen für die Kolleg:innen. Eine weitere Herausforderung sind die Verständigungsschwierigkeiten bei den Kontrollen, da viele – etwa Drittstaatsangehörige – nicht lesen und schreiben können.

Auch der Personalmangel sorgt für Anspannung in der Finanzpolizei. „Es gibt laufend Bewerbungen, aber für alle aus der Privatwirtschaft ist das niedrige Einstiegsgehalt eine Hürde. Es gibt laufend offene Stellen bei uns, wo wir dringend Arbeitskräfte brauchen würden, um unsere Aufgaben flächendeckend und gut zu erfüllen“, so Matthias Königsecker. ●

Best Practice

Der AGES-Kollektivvertrag 2025, der ab 1. Jänner gilt, stellt einen wichtigen Meilenstein dar

Von Mag. STEFAN JÖCHTL, Leiter der Abteilung für Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht in der GÖD

Die AGES

Die Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit, in ganz Österreich (und darüber hinaus) bekannt als AGES, wurde 2002 aus nachgeordneten Dienststellenbereichen des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen und des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft gegründet. Sie ist als die österreichische One-Health-Einrichtung mit ihren knapp 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an 8 Standorten Garant für die Gesundheit von Mensch, Tier, Pflanze, Boden und Umwelt.

2006 konnte der bis heute gültige (stetig adaptierte und verbesserte) AGES-Kollektivvertrag fertig verhandelt und in Geltung gesetzt werden.

Kollektivvertrag neu 2025

Nach fast 20 Jahren war eine grundsätzliche Überarbeitung des AGES-Kollektivvertrages angezeigt und wurde von Belegschaftsvertretung, GÖD und der Geschäftsführung der AGES bereits Ende 2021 in Angriff

genommen. Das Ziel dabei war, die Gehaltstabellen an die aktuellen Berufsbilder anzupassen und dabei gleichzeitig die Entlohnung zu verbessern sowie mit einem modernen Rahmenrecht die Arbeits- bzw. Beschäftigungsbedingungen an aktuelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Anforderungen anzupassen. Der Abschluss mit Wirkung vom 1. Jänner 2025 für alle Angestellten der AGES stellt einen wichtigen Meilenstein für die AGES insgesamt dar.

Intensive Verhandlungen

Über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren verhandelte auf Seite der GÖD ein Kernteam, bestehend aus AGES-Betriebsrät:innen unter der Führung von Zentralbetriebsrat-Vorsitzenden Emmerich Wagner und Expert:innen der GÖD (Mag.^a Jasmin Benesch und Mag. Stefan Jöchtl) mit der AGES-Geschäftsführung und Mitarbeiter:innen des Bereichs Human Resources. In drei Arbeitsgruppen wurden die Bereiche Rahmenrecht, Gehaltspaket und Berufsbilder verhandelt. Darüber hinaus erforderte der neue



„Die ständige Weiterentwicklung der Kollektivverträge und die damit verbundenen Verbesserungen des persönlichen Arbeitsumfeldes der Kollegenschaft ist die zentrale Aufgabe jeder Gewerkschaft. Ich gratuliere dem gesamten Verhandlungsteam zu diesem Ergebnis. Es zeigt, dass man sich auf die GÖD als starken Verhandlungspartner verlassen kann.“

Mag. JOHANN ZÖHLING, GÖD-Vorsitzender-Stv., Bereichsleiter Kollektivverträge



KV auch noch die Verhandlung und den Abschluss von vier neuen Betriebsvereinbarungen und die Anpassung der Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit.

Die Finanzierung der ausverhandelten Pakete erforderte die Einbindung und Zustimmung der beiden Eigentümerministerien, ohne deren Unterstützung der neue Kollektivvertrag nicht realisierbar gewesen wäre.

Wesentliche Elemente des AGES-KV neu

Der AGES-Kollektivvertrag 2025 basiert auf den Prinzipien der Gleichbehandlung, fairer Entlohnung und langfristiger beruflicher Perspektive und kann als Best-Practice-Modell für andere Einrichtungen und Organisationen im öffentlichen und ausgegliederten Sektor betrachtet werden.

Gerechte und transparente Entlohnung

- Die Entlohnung orientiert sich an einem transparenten und nachvollziehbaren System, das den Mitarbeiter:innen eine klare Perspektive aufzeigt.
- Die Einstiegs- und Mindestgehälter wurden deutlich angehoben. Dank der häufigeren Gehalts-sprünge steigt das Gehalt der Mitarbeiter:innen in kürzeren Abständen. Im Laufbahnvergleich ergeben sich dadurch stark verbesserte Lebensverdienstsummen.
- Die überholten Berufsbilder wurden überarbeitet, detailliert beschrieben und durch relevante Beispielsverwendungen konkretisiert.
- Bei bestimmten Verwendungen gibt es klare Ent-



„Ein in die Jahre gekommener Kollektivvertrag erfordert Reformierungsbedarf: Generationenwandel, steigende Fluktuation, eine verschärfte Arbeitsmarktsituation, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten. All das zu verbessern war für uns Motivation und Herausforderung genug. Das Ergebnis ist ein neuer Kollektivvertrag, welcher einer Expert:innenorganisation wie der AGES die Grundlage für ein modernes Arbeitsumfeld und zufriedene Mitarbeiter:innen bereitstellt.“

EMMERICH WAGNER,
Vorsitzender Zentralbetriebsrat AGES

wicklungsstufen und bei Erfüllung der Kriterien einen Rechtsanspruch auf die Zieleinstufung.

- Definition von Funktionszulagen bzw. Funktionsprämien.
- Der Anspruch auf eine Treueprämie nach 25 Dienstjahren wurde (rückwirkend) neu geschaffen.
- Die Abgeltung der angeordneten Mehrarbeit erfolgt für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in gleicher Höhe.

Alle Kollektivvertragsangestellten werden mit Jahresbeginn 2025 in das neue Einstufungsschema automatisch übergeleitet.

Mindeststandards für All-In-Verträge

Der Kollektivvertrag sieht den Abschluss einer Betriebsvereinbarung vor, die festlegt, in welchen Berufsbildern überhaupt All-In-Verträge vereinbart werden können und welche Mindestüberzahlungen und Mindestanforderungen dabei erfüllt sein müssen.

Flexible Arbeitszeitmodelle und Work-Life-Balance

Flexible Arbeitszeitmodelle fördern die Work-Life-Balance und attraktiveren die AGES als Arbeitgeberin in einem kompetitiven Umfeld. Der Fokus liegt auf der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, was besonders für die jüngeren Generationen und Eltern, aber später auch bei einem Betreuungsbedarf naher Angehöriger von Bedeutung ist. Flexibilität wird als ein wertvolles Instrument angesehen, um die Motivation und Produktivität der Mitarbeitenden zu steigern.

- Abhängig von den betrieblichen Erfordernissen kann auch bei Vollzeit im Rahmen einer 4-Tage-Woche in einer fixen oder variablen Variante gearbeitet werden.
- Die Elternteilzeit kann bis zum 16. Lebensjahr von Kindern verlängert werden.
- Die Wochenarbeitszeit als solche wird von bisher 38,5 auf 37,5 Stunden netto bei vollem Lohnausgleich gesenkt. Für Teilzeitbeschäftigte bewirkt das eine Anhebung der Entlohnung bei gleichbleibenden Wochenstunden.
- Spätestens mit Vollendung des 50. Lebensjahres steht die sechste Urlaubswoche jedenfalls zu.

Abschluss einer Gesundheitsversicherung

Ergänzend zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird der Abschluss einer Gesundheitsversicherung



„Der AGES-Kollektivvertrag 2025 positioniert uns als attraktive Arbeitgeberin in einer modernen Arbeitswelt und hält uns zukunftsfit. Die Expert:innenorganisation ist so gut auf den bevorstehenden Generationenwechsel vorbereitet.“

Dr. JOHANNES PLEINER-DUXNEUNER und
Dr. ANTON REINL, Geschäftsführung AGES

finanziell gefördert. Der Fokus liegt hier insbesondere auf Vorsorgemedizin.

Über den Umstiegsprozess wurden die Mitarbeiter:innen seit dem Frühjahr 2024 durch gemeinsame Informationsveranstaltungen der AGES und des Zentralbetriebsrates an allen Standorten aktiv informiert.

Fazit

Der AGES-Kollektivvertrag 2025 setzt Maßstäbe in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst. Er kombiniert faire Entlohnung, flexible Arbeitszeiten, Entwicklungsmöglichkeiten und eine klare Ausrichtung auf Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Interessen. Als Best-Practice-Modell bietet er ein Modell für andere Organisationen, wie eine moderne und mitarbeiterorientierte Arbeitsumgebung im öffentlichen Sektor aussehen kann. ●

Gehaltsabschluss erkämpft!

Zehntausende Kolleg:innen ermöglichten erfolgreiche Verhandlungen

Unmittelbar nach dem Beschluss am Donnerstag, 7. November 2024, wurden die Vorbereitungen für die Demonstration in Angriff genommen. Dabei war zu beachten, dass sämtliche Entscheidungen nicht nur GÖD-intern abzuklären sind, sondern im Einvernehmen mit younion zu erfolgen hatten. Zuständig in der GÖD ist dafür der aus sechs Personen bestehende Organisationsausschuss, der am 11. November nachmittags tagte. Zunächst wurden – vor Anmeldung der Kundgebung bei der Vereinspolizei – Datum, Ort, Zeit und voraussichtliche Teilnehmer:innenanzahl besprochen. Der Zeitrahmen war sehr eng gesteckt: Die Umsetzung des Gehaltsabschlusses sollte mit Jänner 2025 wirksam werden, nach Einigung sind die besoldungsrechtlichen Bestimmungen noch von der Beschlussfassung des Nationalrats abhängig und die Bundes-Personalvertretungswahlen standen am 27. und 28. November vor der Tür. Obwohl tausende Kolleg:innen in ganz Österreich in Wahlausschüssen engagiert und finale Vorbereitungen für die PV-Wahlen zu erledigen waren, wurde auf Dienstag, 26. November 2024, nachmittags entschieden. Nach Telefonaten mit den Landesvorständen und Bundesvertretungen wussten wir, dass mit einigen zehntausend Kolleg:innen zu rechnen sein würde. Nachdem klar war, dass Finanzminister Brunner am Tag der Demonstration nicht mehr im Amt sein und der Amtssitz des Finanzministeriums nicht ausreichend Raum bieten würde, wurde mit dem Ort der Kundgebung die nächste Entscheidung getroffen: Ballhausplatz. Vorab und parallel dazu sollte ab 13.30 Uhr ein Pressegespräch sowie ein „Berufsgruppenmarsch“ mit Vertreter:innen der Berufsgruppen der Öffentlichen Dienste am Ring zwischen Schotten- und Oper stattfinden. Die formelle Anmeldung bei der Vereinspolizei erfolgte am 13. November 2024. Zu diesem Zeitpunkt gingen wir von rund 150 Autobussen aus den Bundes-



Otto Aiglsperger: Der Autor ist Leiter des Bereichs Organisation und Wirtschaft in der GÖD

ländern aus, letztlich sollten sich allein aus dem Bereich der GÖD mehr als 200 Autobusse auf den Weg nach Wien machen. Pünktuell die weiteren wichtigsten Vorbereitungsarbeiten:

Bühne mit genauem Standort und Ausstattung inkl. LED-Wall und Lautsprecher, Kameraposition, Gebärdendolmetsch, Ablaufplanung der Kundgebung, Pressegespräch vorbereiten, Übertragung des Berufsgruppenmarsches auf LED-Wall, Filme und Musik bereitstellen, Abklärung mit Wiener Netze und Wiener Linien, Wagenkarten für Busse, Parkverbot über Ma-

gistrat, Rettung und Sanitäter, Ordner organisieren und einweisen, Tee, Auslieferung und Verteilung der GÖD-Westen, Transparente mit berufsgruppenspezifischen Forderungen produzieren und verteilen, mobile WC-Anlagen, Security für Technik, Einweiser, Kommunikation mit Berufsgruppen und Landesvorständen, Absprache mit Burghauptmannschaft und Betriebsfeuerwehr der Hofburg, laufende Kommunikation mit Einsatzleitung der Polizei. Nicht hier angeführt sind die Kommunikations- sowie organisatorische Umsetzungsmaßnahmen der Landesvorstände (wie insbesondere Bustransporte) und der Berufsvertretungen. Alles war fertig vorbereitet, wir waren bereit.

Dienstag, 11.23 Uhr: Anruf von GÖD-Vorsitzendem Eckehard Quin: Das Gehaltsabkommen ist unterzeichnet!

Somit war klar: Ziel erreicht, Absage!

Dienstag, 11.26 Uhr: Telefonische Information der Vereinspolizei, unmittelbar danach schriftliche Absage. Die GÖD hat wieder einmal ihre Entschlossenheit unter Beweis gestellt.

Wir – die Zehntausenden, die sich auf den Weg zur GÖD-Kundgebung gemacht haben – haben unser Ziel erreicht: Einen guten Gehaltsabschluss für die kommenden zwei Jahre!

Großer Dank an alle für das gewerkschaftliche Engagement! ●

Rückmeldungen bitte an: otto.aiglsperger@goed.at

Junge GÖD auf EU-Bildungsreise

Einmal im Jahr veranstaltet der Bereich Junge GÖD, Sport und Grundlagenarbeit eine Studienreise nach Brüssel.

Von ANABELLA RUMPELTES, Jugendsekretärin

Besonders engagierten GÖD-Nachwuchsfunktionär:innen wird durch einen Besuch in Brüssel die Möglichkeit geboten, die demokratischen Abläufe und Zusammenhänge der Europäischen Union (EU) näher kennenzulernen. Dies ist nicht nur Teil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, sondern stärkt auch die Vernetzung der Jungen GÖD-Mitglieder untereinander.

In diesem Jahr trafen sich 21 Teilnehmer:innen aus ganz Österreich in der belgischen Hauptstadt. Die Vielfalt der beruflichen Hintergründe aus dem öffentlichen Sektor, welche die jungen Gewerkschafter:innen mitbrachten, sorgte für eine bunte Mischung aus Perspektiven, Erfahrungen und Berufsfeldern, über die lebhaft und anregend ausgetauscht wurde.

Blick hinter die Kulissen der Europäischen Union

Den Teilnehmer:innen ermöglichte diese Reise wertvolle Einblicke in die Funktionsweise der Europäischen Union. Im Europäischen Parlament führten sie ein spannendes Gespräch mit Abgeordnetem Reinhold Lopatka. Dieses Treffen war nicht nur informativ, sondern bot auch die Möglichkeit, Fragen zu stellen und im persönlichen Austausch die Sichtweisen eines aktiven Politikers im Europäischen Parlament kennenzulernen. Im Anschluss folgte eine spannende Führung durch die verschiedenen Gebäude der Institution, die der Jungen GÖD ein besseres Verständnis der politischen Abläufe und Entscheidungsprozesse vermittelte.

Ein weiterer Höhepunkt der Reise war ein Vortrag von Mirjam Dondi, die als entsandte nationale Expertin in der Generaldirektion für Kommunikation, Abteilung für Social Media und visuelle Kommunikation, tätig ist. Sie vermittelte der Jungen GÖD wichtige Informationen zu aktuellen politischen Themen und Herausforderungen, die die Europäische Union betreffen. Besonders auf-

schlussreich war ihr Überblick über die Zusammensetzung der Kommission und die Rolle verschiedener Akteur:innen innerhalb der EU. Diese Einsichten erweiterten das Verständnis der Zuhörer:innen für die politische Landschaft in Europa.

Auch im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss erhielten die jungen Gewerkschafter:innen wertvolle Einblicke in die Bedeutung der Sozialpartnerschaft und lernten, wie die EU die sozialen Rechte und Interessen der Bürger:innen fördert.

Sightseeing und Schokolade

Nach einem ereignisreichen Tag stand Sightseeing auf der Agenda. Die Junge GÖD erkundete die historische Altstadt Brüssels, besichtigte die beeindruckende Architektur der Stadt und besuchte Sehenswürdigkeiten wie das Atomium oder den lebhaften Grand-Place. In den Pausen testeten die Teilnehmer:innen der Studienreise die lokalen kulinarischen Köstlichkeiten – von den berühmten Pommes im Maison Antoine bis hin zur belgischen Schokolade.

Bei einem gemeinsamen Abendessen konnten die

„Belgiens Hauptstadt ist eine Reise wert. Das multikulturelle Leben gibt der Stadt ein internationales Flair. Der Einblick in das Europäische Parlament war sehr interessant, informativ und aufschlussreich.“



Alexander Burtscher, Teilnehmer der Jungen GÖD-Bildungsreise



Die Junge GÖD vor dem Atomium, das 1958 anlässlich der Weltausstellung Expo 58 errichtet wurde.



Die Junge GÖD zu Besuch im Europäischen Parlament mit Reinhold Lopatka, Mitglied des Europäischen Parlaments.

Mitglieder der Jungen GÖD sich noch einmal in ruhiger Atmosphäre austauschen und miteinander vernetzen.

Gewerkschaftliches Miteinander stärken

Für GÖD-Vorstandsmitglied Markus Larndorfer und GÖD-Jugendsekretärin Anabella Rumpeltes sind die jährlichen Studienfahrten mit Nachwuchsgewerkschafter:innen ein wahres Herzensanliegen. „In einer Welt globaler Verwerfungen ist die europäische Union für unsere jungen Leute die einzige

vernünftige Antwort. Da geht es nicht nur ums theoretische Wissen, sondern auch ums Herz. Darum zeigen wir ihnen Brüssel von innen“, betont Markus Larndorfer, der Bereichsleiter der Jungen GÖD, Sport und Grundlagenarbeit.

Die Disziplin und das Engagement der Teilnehmer:innen trugen auch in diesem Jahr zu einem reibungslosen Ablauf der Bildungsreise bei. Der Besuch in Brüssel wurde nicht nur durch die vielfältigen Programmpunkte bereichert, sondern auch durch die Gelegenheit, neue Kontakte und langfristige Netzwerke zu knüpfen. Diese Erfahrungen erweiterten die Perspektiven der Jungen GÖD und stärkten ihr Bewusstsein für die Rolle der Gewerkschaft.

Insgesamt war die Bildungsreise nach Brüssel eine inspirierende Erfahrung für alle Mitreisenden. Die Erinnerungen, das wertvolle Wissen und die neu geknüpften Kontakte werden sicherlich einen bleibenden Einfluss auf die zukünftige Arbeit der Jungen GÖD haben. Die Reise hat nicht nur dazu geführt, dass das Verständnis für die EU vertieft wird, sondern auch den Gemeinschaftsgeist und das Engagement für gemeinsame Ziele gestärkt.



Daniela Cojocar, Teilnehmerin der Jungen GÖD-Bildungsreise

„Die Möglichkeit, Entscheidungsprozesse und Funktionsweisen der Europäischen Union unmittelbar zu erleben, bietet die Gelegenheit, die europäische Integration nicht nur als Konzept, sondern als gelebte Realität zu erfahren. Diese Erfahrung mit anderen Kolleg:innen aus dem Öffentlichen Dienst teilen zu dürfen, stärkt neben der interkulturellen Kompetenz auch das Netzwerk der Mitglieder der GÖD.“

Familie und Beruf im Einklang

Unsere Forderungen für die gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele von uns eine der größten Herausforderungen, oft begleitet von unrealistischen Erwartungen. Die Geburt eines Kindes ist ein wunderbares Geschenk, aber ebenso eine besonders herausfordernde Phase für die Gesundheit von uns Frauen. Lange Arbeitstage, wenig Schlaf, hohe gesellschaftliche Erwartungen und kaum Zeit für sich selbst erhöhen das mentale und physische Gesundheitsrisiko. Traditionelle Rollenbilder und der oft selbst auferlegte Druck, dass alles perfekt sein muss, erzeugen zusätzlichen Stress.

In diesem Spannungsfeld ist es besonders wichtig, dass es seitens des Dienstgebers noch bessere Angebote gibt, um Familie und Beruf gut vereinbaren zu können. „Aufgrund der demografischen Entwicklung wird der Wettbewerb um hoch qualifizierte Mitarbeiter:innen in den nächsten zehn Jahren stetig steigen. Der Öffentliche Dienst hat die Chance, durch ein besonders frauen- und familienfreundliches Umfeld die Personallücke mit bestens ausgebildeten Personen zu schließen.“ (Aus dem Leittrag zum außerordentlichen GÖD-Kongress 2023) Wir fordern daher noch bessere Möglichkeiten, Familie und Beruf gut vereinbaren zu können, unter anderem die bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten in Hinblick auf Vordienstzeiten, die Pension bzw. den Ruhebezug, weitere Verbesserungen bei der Pflegefreistellung, mehr qualitativ hochwertige Fort- und Weiterbildungsangebote, die auch für Personen mit Betreuungspflichten leichter zugänglich sind, sowie positive Anreize für Männer, sich stärker in der Familienarbeit zu engagieren.



Mag.^o Ursula Hafner
ist GÖD-Vorsitzende-Stv.ⁱⁿ und
Bereichsleiterin
GÖD-Frauen

Laut dem aktuellen Personalbericht des Bundes, der im Oktober 2024 erschienen ist, liegt der Gender Pay Gap im Öffentlichen Dienst nur mehr bei 7,6%. Bei gleicher Qualität und Quantität der Arbeit (transparente Arbeitsplatzbeschreibungen für jeden einzelnen Arbeitsplatz vorhanden) erhalten alle Mitarbeiter:innen das gleiche Gehalt.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst steigt jährlich und liegt derzeit bei 38,7%, dennoch gibt es weiterhin viel Potential zur Verbesserung. Die Umsetzung der Frauenförderpläne in den Ressorts und ober-

sten Organen des Bundes muss weiter vorangetrieben werden. Die „Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesdienst“, die aus den Vorsitzenden der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, den Gleichbehandlungsbeauftragten der Obersten Organe und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst besteht, hat die Aufgabe, Vorschläge für die Frauenförderung im Bundesdienst auszuarbeiten.

Der Öffentliche Dienst ist ein wichtiger und beispielgebender Arbeitgeber und fördert die Vereinbarung von Familie und Beruf. Dennoch gilt es weiterhin, engagierte Forderungen zu erheben, von denen wir überzeugt sind, dass sie unseren berufstätigen Frauen helfen, Familienaufgaben, Beruf und Karriere in Einklang zu bringen, aber auch die Partnerschaftlichkeit sowie die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen und die Arbeitszufriedenheit weiter zu verbessern. Wir GÖD-Frauen werden uns auch in Zukunft mit viel Energie für die Umsetzung unserer Forderungen einsetzen. ●



Schwungvoll durch die Feiertage

RADIO GÖD – der Musiksender zaubert einen feierlichen Jahresausklang.

Ein Blick auf die Zugriffsstatistiken zeigt die steigende Beliebtheit unseres Radiosenders: Auf unserer Website kann der Radio-Stream direkt angehört werden – und die Zugriffe sind im Zeitraum vom 1. Januar bis 14. November 2024 im Vergleich zum gleichen Zeitraum 2023 um beeindruckende 58,6 Prozent gestiegen. Ebenso haben die Aufrufe der RADIO GÖD-App im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 25,3 Prozent zugenommen. Besonders stark war das Wachstum beim GÖD-Podcast: Im gleichen Vergleichszeitraum wurde er auf der Website 156,3 Prozent und in der App 102,1 Prozent häufiger angehört. Außerdem ist RADIO GÖD seit Juni 2024 österreichweit über DAB+ empfangbar – das bedeutet, dass ihr uns auch während der Auto-



Anja-Therese Salomon, BA MSc (WU): Die Autorin leitet die Abteilung Multimedia, Presse und PR

fahrt überall hören könnt. Das zeigt: Immer mehr begeisterte Hörer:innen lassen sich von RADIO GÖD durch die Feiertage begleiten!

Im Dezember dreht sich alles um eure liebsten Weihnachtssongs: Unter dem Gewinnspiel „Weihnachtsklassiker gesucht!“ laden wir unsere Hörer:innen bis zum 26.12. ein, uns drei Weihnachtssongs, die RADIO GÖD am jeweiligen Tag halb gespielt hat, zu nennen (per Mail an app.radio@goed.at oder über die RADIO GÖD-App). Am 31. Dezember ab 18 Uhr wartet eine exklusive Silvesterplaylist, die den Jahreswechsel zum musikalischen Highlight macht – und das garantiert werbefrei. Verbringt mit RADIO GÖD – dem Musiksender einen unvergesslichen Jahresausklang! ●

RADIO GÖD
DER MUSIKSENDER

Jetzt Reinhören bei RADIO GÖD – Der Musiksender. Einfach QR-Code scannen und App herunterladen.

FOTOS: ANDI BRÜCKNER, ADOBE STOCK

Verspätete Entlassung

Wenn eine Entlassung eines Bediensteten¹ ausgesprochen wird, so muss der Dienstgeber rasch handeln, sonst verliert er das Recht auf diese Maßnahme. Dieser Artikel behandelt die Entlassungsmöglichkeit von Vertragsbediensteten.

Die Entlassung ist die durch den Dienstgeber einseitig auszusprechende, sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses. Während bei pragmatisierten Bediensteten diese als strengste Strafe im Rahmen eines Disziplinarverfahrens von der Bundesdisziplinarbehörde verhängt werden kann², kann sie bei Vertragsbediensteten dann ausgesprochen werden, wenn eine besonders schwere Dienstpflichtverletzung vorliegt. Hier ist also kein formalistisch geregeltes Verfahren vor einem Senat vorgesehen.

Im Gegensatz zur Kündigung des Dienstverhältnisses, wo abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses eine bis zu fünf Monate dauernde Kündigungsfrist einzuhalten ist, in welcher das Monatsentgelt weiter bezahlt wird, endet das Dienstverhältnis bei einer Entlassung sofort. Dies bedeutet, dass das Dienstverhältnis von einem Tag auf den anderen beendet wird und auch damit die Bezüge sofort eingestellt werden. Im Anwendungsbereich des „alten“ Abfertigungsrechtes, also bei privatrechtlichen Dienstverhältnissen, die vor dem 1.1.2003 begründet wurden, ging damit auch der Verlust des Abfertigungsanspruches einher.

Da eine Entlassung für die betroffene Person natürlich weitreichende Konsequenzen nach sich zieht, hat der Gesetzgeber im VBG deutlich gemacht, dass diese dienstrechtliche Maßnahme nur in Ausnahmefällen greifen soll. Deshalb hat er im Rahmen einer beispielhaften Aufzählung Entlassungsgründe in § 34 Abs 2 VBG normiert.

Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur Entlassung – im VBG auch „vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses“ genannt – berechtigt, liegt etwa dann vor, wenn der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine Aufnahme



*Dr. Martin Holzinger:
Der Autor ist Leiter
der Zentralsekretär
der GÖD*

nach den Bestimmungen des VBG oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten. Ein Entlassungsgrund liegt auch vor, wenn der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, etwa bei Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete. Wenn er seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen

Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt oder wenn er sich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen; kann ebenfalls ein Entlassungsgrund erfüllt sein.³ Da nur sehr schwerwiegende Dienstpflichtverletzungen einen Entlassungsgrund darstellen, muss der Dienstgeber auch entsprechend rasch reagieren. Der Grundsatz der Unverzüglichkeit der Entlassung besagt, dass der Dienstgeber bei sonstigem Verlust seines Entlassungsrechtes die Entlassung ohne Verzug aussprechen muss. Diesem Grundsatz liegt der Gedanke zugrunde, dass ein Dienstgeber, der eine ihm bekannt gewordene Verfehlung eines Arbeitnehmers nicht unverzüglich mit der Entlassung beantwortet, die Weiterbeschäftigung offenbar nicht als unzumutbar ansieht und auf die Ausübung des Entlassungsrechtes verzichtet. Er darf mit der Ausübung seines Entlassungsrechtes nicht wider Treu und Glauben so lange warten, dass der Dienstnehmer aus diesem Zögern auf einen Verzicht des Dienstgebers auf die Geltendmachung der Entlassungsgründe schließen muss; der Dienstnehmer, dem ein pflichtwidriges Verhalten vorgeworfen wird, soll darüber hinaus nicht ungebührlich lange über sein weiteres dienstrechtliches Schicksal im Unklaren gelassen werden.⁴

Dies bedeutet, dass die Entlassung sofort auszusprechen ist, nachdem dem Dienstgeber der Entlassungsgrund bekannt wurde.

Ein Beendigungsgrund gilt als bekannt geworden, sobald der Auflösungsberechtigte über alle Einzelheiten Bescheid weiß, die er für eine fundierte Entscheidung benötigt. Bei einem zweifelhaften Sachverhalt muss der Dienstgeber die zur Klärung erforderlichen und zumutbaren Erhebungen ohne Verzögerung durchführen. Diese Nachforschungspflicht besteht dann, wenn dem Dienstgeber konkrete Umstände zur Kenntnis gelangt sind, die die Annahme rechtfertigen, dass das Verhalten des Dienstnehmers eine Entlassung rechtfertigt⁵. Bloße Verdachtsmomente reichen zur Begründung der Nachforschungspflicht nicht aus.⁶

Dieser Unverzüglichkeitsgrundsatz darf aber nicht überspannt werden. Entscheidend ist vor allem der Verständnishorizont des betroffenen Dienstnehmers. Für diesen muss das Verhalten des Dienstgebers Grund zur Annahme geben, dieser verzichte auf die Entlassung. Dies trifft aber dann nicht zu, wenn das Zögern sachlich begründet ist. Die Entlassung ist beispielsweise rechtzeitig, wenn der Dienstnehmer, nachdem der Personalchef vom Entlassungsgrund Kenntnis erhalten hatte, unverzüglich suspendiert und rund drei Wochen später entlassen wurde.⁷ Wird die Entlassung unmittelbar nach Ablehnung einer durch den Arbeitgeber angebotenen gütlichen Regelung durch den Arbeitnehmer ausgesprochen, ist sie ebenfalls rechtzeitig.⁸ Zudem ist bei der Beurteilung der Rechtzeitigkeit bei Bund und Land darauf Bedacht zu nehmen, dass die Willensbildung in der Regel umständlicher ist als bei physischen Personen. Insbesondere sind bei Gebietskörperschaften und sonstigen juristischen Personen der Aktenlauf, die Kompetenzverteilung und andere Umstände dieser Art entsprechend zu berücksichtigen. Dadurch bedingte Verzögerungen ebenso wie die Notwendigkeit der vorherigen Befassung der Personalvertretung sind daher anzuerkennen.

In einem Fall aus diesem Jahr hatte der OGH⁹ darüber zu entscheiden, ob das Entlassungsrecht zu spät in Anspruch genommen und damit verwirkt wurde. Eine Schuldirektorin hatte das an einem Freitagmorgen gesetzte Verhalten einer Lehrperson am nachfolgenden Montag der örtlich zuständigen Bildungsdirektion weitergemeldet; Letzterer obliegt wegen der Kompetenz zur Wahrnehmung der Dienstgeberzuständigkeiten der Ausspruch der Entlassung. Die

Verpflichtung zur Nachforschung besteht dann, wenn dem Dienstgeber konkrete Umstände zur Kenntnis gelangt sind, welche die Annahme erlaubt, dass das Verhalten des Dienstnehmers eine Entlassung rechtfertigt. Die Bildungsdirektion ließ jedoch noch zumindest eine Woche verstreichen, bevor sie die Direktorin aufforderte, schriftliche Stellungnahmen von den beim Vorfall anwesenden Personen einzuholen. Zehn Tage nach dem Vorfall verfasste die Bildungsdirektion ein Schreiben, mit dem sie den „sofortigen Verzicht auf die Dienstleistung“ dieser Lehrperson gegenüber aussprach und darauf hinwies, dass sie „über die weiteren Verfahrensschritte zeitnah in Kenntnis gesetzt werde.“

12 Tage nach dem Vorfall wurde die Personalvertretung befasst. 17 Tage nach dem Vorfall wurde die Lehrperson über die Einleitung des Entlassungsverfahrens informiert. Drei Wochen nach dem Vorfall wurde der Lehrperson die ausgesprochene Entlassung schriftlich zugestellt.

Da kein besonders aufwändiges Erhebungsverfahren oder sonstige Abklärungen erforderlich gewesen waren, kam der OGH zu der Ansicht, dass die Entlassung verspätet ausgesprochen und damit das Entlassungsrecht verwirkt war. Die Frage, ob der Lehrperson eine Dienstpflichtverletzung anzulasten war, welche eine Entlassung gerechtfertigt hätte, musste nicht geklärt werden. Eine entgegen den Vorschriften des § 34 VBG ausgesprochene Entlassung gilt zwar dann als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund keinen Entlassungs- wohl aber einen Kündigungsgrund darstellt, doch auch darauf musste zufolge der Verspätung der Entlassung nicht mehr eingegangen werden. ●

¹ Personenbezogene Bezeichnungen umfassen gleichermaßen Personen jeden Geschlechts.

² § 92 Abs 1 Z 4 BDG.

³ Weitere Entlassungsgründe sind in § 34 Abs 2 VBG genannt.

⁴ RS0031799.

⁵ RS0029345.

⁶ OGH 17. 4. 1997, 8 ObA 3/97t.

⁷ RS0031587.

⁸ OGH 26. 11. 1985, 4 Ob143/85.

⁹ OGH 22. 3. 2024, 8 ObA 6/24a.

Volle Gleichstellung

Entgeltansprüche von überlassenen Arbeitskräften

Arbeitskräfteüberlassung im Öffentlichen Dienst

Im Bereich des Öffentlichen Dienstes ist die Arbeitskräfteüberlassung an sich keine allzu weit verbreitete Erscheinung, es kann aber auch nicht gesagt werden, dass sie gar nicht festzustellen wäre. Es steht den Gebietskörperschaften und ebenso den eigenrechtsfähigen (ausgliederten) Einrichtungen, die von diesen kontrolliert werden¹, grundsätzlich² frei, einen Bedarf an Arbeitskräften durch Aufnahme von Bediensteten oder aber auch durch Überlassung solcher durch Dritte (Arbeitskräfteüberlasser) zu decken.



*Mag. Stefan Jöchl:
Der Autor ist Leiter
der Abteilung für
Kollektivvertrags-
und Arbeitsver-
fassungrecht in
der GÖD*

Rechtliche Rahmenbedingungen

Auch die Überlassung an eine Gebietskörperschaft unterliegt uneingeschränkt den Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG). Hinsichtlich der Entlohnung bestimmt das AÜG, dass der überlassene Arbeitnehmer Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich auszuzahlen und schriftlich abzurechnen ist, hat.

Festlegung des Entgelts

Welches Entgelt konkret zusteht, bestimmt sich durch das im Beschäftigterbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt. Dabei sind auch variable Entgeltbestandteile erfasst. Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb des Beschäftigers sowie der Qualifikation des überlassenen Arbeitnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.

Einstufung und Entgeltansprüche

Unstrittig sind daher die überlassenen Bediensteten nach den für vertraglich Beschäftigte für die vereinbarte Tätigkeit geltenden besoldungsrecht-

lichen Vorgaben einzureihen. Konkret hat also eine Einstufung nach dem jeweiligen Vertragsbedienstetengesetz oder dem für die ausgegliederte Einrichtung allenfalls geltenden Kollektivvertrag zu erfolgen. Nur sofern solche Regelungen nicht bestehen sollten, richtet sich der Entgeltanspruch rein nach dem auf das Arbeitsverhältnis zum Überlasser anzuwendenden Kollektivvertrag³.

Europäische Rechtsvorgaben

Wie so oft ist bei der Beurteilung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen die europäische Rechtslage von konkreter Bedeutung, zumal nationale Regelungen jedenfalls so auszulegen sind, dass sie mit dieser konform sind.

Für den Bereich der Arbeitskräfteüberlassung ist mit 5. 12. 2008 die Leiharbeitsrichtlinie⁴ in Kraft getreten. Diese bestimmt, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (und damit vor allem das Entgelt) der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen entsprechen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.

Umfassender Entgeltbegriff

Die Leiharbeitsrichtlinie wurde 2012⁵ in Österreich umgesetzt. Dabei wurde in den erläuternden Bemerkungen⁶ zur Gesetzesvorlage ausgeführt, dass damit die ausdrückliche Verankerung der Gleichstellung und Gleichbehandlung überlassener Arbeitskräfte mit Arbeitnehmer:innen des Beschäftigers bewirkt wird und der Entgeltbegriff umfassend zu verstehen ist.

Damit wurde der davor ergangenen nationalen Rechtsprechung, wonach sich die Ansprüche unmittelbar nur auf die periodisch, in der Regel monatlich fällig werdenden Entgeltansprüche beziehen, die Grundlage entzogen und auch im Bereich der

Arbeitskräfteüberlassung ist seitdem für Ansprüche auf das Entgelt von dem an sich dem österreichischen Arbeitsrecht zu Grunde liegenden, umfassenden Entgeltbegriff auszugehen.

Anspruch auf Prämien und andere Zahlungen

Sofern daher nach dem Kollektivvertrag oder den gesetzlichen Entgeltbestimmungen des Beschäftigerbetriebes einmalige Zahlungen neben den laufenden Entgeltansprüchen zustehen, haben auch die überlassenen Arbeitnehmer nach der nun ergangenen Entscheidung des OGH7 darauf den identen Anspruch.

Konkret hat dies der Oberste Gerichtshof bezüglich einer kollektivvertraglich vereinbarten Corona-Prämie aktuell so entschieden, die oben dargelegte Grundlage der Entscheidung bedeutet aber darüber hinaus, dass grundsätzlich alle kollektivvertraglich oder gesetzlich zustehenden einmaligen Ansprüche wie Prämien aller Art (etwa Mitarbeiterprämien), aber auch Jubiläumzahlungen und sogar (bei in der Praxis seltener Anspruchserfüllung) Abfertigungsansprüche den überlassenen Beschäftigten gleich wie der Stammebelegschaft zustehen.

Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen

Sofern solche Ansprüche im Rahmen von Betriebsvereinbarungen geregelt sind, vermittelt bereits diese auch den überlassenen Arbeitnehmern einen unmittelbaren Anspruch. Denn auch überlassene Arbeitnehmer sind ab dem ersten Tag der Beschäftigung betriebszugehörig⁸ und daher vom Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen erfasst.

Eine – sachlich zu begründende – Differenzierung hinsichtlich der Betriebszugehörigkeit kann natürlich nur kurz bestehende Überlassungen von Ansprüchen, die in Bezug zu einer Beschäftigung über bestimmte Zeiträume stehen, ausnehmen. Der Umstand alleine, dass es sich um überlassene Arbeitnehmer handelt, stellt aber keinesfalls einen sachlichen Grund für eine abweichende Behandlung dar.

Wartezeit für Betriebspensionsregelungen

Die Einbeziehung in eine Betriebspensionsregelung des Beschäftigers, die im weitesten Sinne auch als Entgeltbestandteil zu sehen ist, setzt aber eine (in Summe) über vierjährige Überlassungsdauer voraus⁹. Der Anspruch entfällt, wenn beim Überlasser ohnehin eine gleichwertige Betriebspensionsvereinbarung besteht. ●

¹ In der Regel direkt durch die Bestellung der Aufsichtsorgane und indirekt durch Finanzierungen.

² Sofern nicht im Kernbereich der staatlichen Verwaltung verfassungsrechtlich ein Berufsbeamtentum vorgeschrieben ist.

³ Für überlassene Arbeiter gilt der Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung, für überlassene Angestellte jener für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting.

⁴ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit.

⁵ BGBl I 98/2012.

⁶ ErläutRV 1903 BlgNR 24. GP 1.

⁷ OGH 9 ObA 18/24y.

⁸ OGH 9 ObA 65/20d.

⁹ § 10 Abs 1a AÜG.



Nachhaltiges Investieren

Die Nachhaltigkeitsdimensionen Environmental, Social and Governance (ESG) gewinnen in Österreich, wie auch weltweit, zunehmend an Bedeutung. Dies führt dazu, dass sich Investoren immer stärker auf nachhaltige und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken konzentrieren.

Die Bewertung von ESG-Risiken hilft dabei, das Engagement langfristig denkender institutioneller Investoren wie Pensionskassen in Bezug auf ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung zu bewerten. Die Bundespensionskasse AG (BPK) ist die größte betriebliche Pensionskasse in Österreich. Sie ist spezialisiert auf die Verwaltung der Zusatzpension von Dienstnehmer:innen des Bundes, von Landeslehrer:innen und von Dienstnehmer:innen in ausgliederten Einrichtungen des Bundes.

Regulatorische Rahmenbedingungen und ESG

Unsere Veranlagung wird stark durch EU-Vorgaben zur Nachhaltigkeit (Stichwort europäischer Green Deal) beeinflusst. Diese Regulierungen legen fest, welche wirtschaftlichen Aktivitäten als nachhaltig gelten und unterstützen die Ausrichtung auf die EU-Klimaziele.

Die BPK verwaltet ein Artikel 6-Finanzprodukt im Sinne der Offenlegungsverordnung (EU) 2019/2088. Bei der Veranlagung erfolgt eine Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Zusammenhang mit der Verwendung von Ressourcen und der Umwelt (E), sozialen Risiken (S) sowie Risiken hinsichtlich der Unternehmensführung (G). Im Rahmen des Investitionsprozesses werden Nachhaltigkeitsrisiken untersucht und bewertet.

Die Vorteile der ESG-Integration:

- **Langfristige Stabilität:** ESG-Investitionen sind darauf ausgelegt, langfristige Risiken durch



Dr. Dietmar Schuster ist Vorstandsmitglied der Bundespensionskasse AG und dort u. a. für Risikomanagement, Technik, Versicherungsmathematik, Veranlagungsrecht und Budget der VRG verantwortlich.

ökologische und gesellschaftliche Veränderungen zu minimieren. Dies steht im Einklang mit dem primären Ziel einer Pensionskasse, Erträge für künftige Leistungsberechtigte sicherzustellen.

- **Reputationsgewinn:** Institutionen, die nachhaltige und verantwortungsvolle Investmentansätze verfolgen, genießen oft ein höheres Vertrauen bei Kund:innen und der Öffentlichkeit.
- **Regulatorische Konformität:** Durch die Integration von ESG-Risiken erfüllt die BPK aktuelle regulatorische Anforderungen und ist auf zukünftige Veränderungen in der Gesetzgebung, welche zunehmend Nachhaltigkeit einfordern, vorbereitet.

Nachhaltigkeit in der Bundespensionskasse

Die BPK hat ESG-Risiken in ihre Anlagestrategie integriert, um nachteilige Auswirkungen durch sich ändernde Umwelt- und soziale Rahmenbedingungen auf die Rendite zu minimieren. Die ESG-Strategie besticht durch:

- **Verantwortungsvolles Investieren:** Die BPK trifft ihre Anlageentscheidungen unter Berücksichtigung von ESG-Risiken. Eines der grundlegenden Leitprinzipien sind die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) und zum Stichtag 31. 12. 2023 unterstützt die BPK mit fast 50 Prozent des VRG-Vermögens mindestens ein SDG.
- **Ausschluss bestimmter Branchen:** Wie viele andere Investoren schließt die BPK bestimmte Branchen aus, die als nicht nachhaltig oder als ethisch problematisch gelten. Dazu gehören un-



ter anderem Investitionen in fossile Brennstoffe und Unternehmen, die gegen Menschenrechte verstoßen.

- **Berücksichtigung im Investmentprozess:** Die BPK setzt auf die Integration von ESG-Risiken in den gesamten Investmentprozess, sodass neben klassischen Finanzkennzahlen auch Umwelt- risiken laut Definition der Finanzmarktaufsicht (FMA) als zentrale Bewertungsfaktoren dienen. So sollen langfristig nachhaltige und stabile Renditen erzielt werden.
- **Engagement und Stimmrechtsausübung:** Die BPK verfolgt eine aktive Eigentümerstrategie, bei der sie sich über Engagement und die Aus- übung von Stimmrechten einbringt, um Einfluss auf die Unternehmensführung und nachhaltige Geschäftspraktiken auszuüben.

Anlagestrategie der Bundespensionskasse

Mit dem Ziel, von den Investitionsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Energiewende und der Dekarbonisierung zu profitieren, hat die Anlage- strategie der BPK ihren Schwerpunkt im Bereich der Erneuerbaren Energien und Ressourcen.

Der Fokus liegt insbesondere bei Erneuerbare Ener- gien (Onshore-/Offshore-Windkraft, Photovoltaik),

Erzeugung von grünem Wasserstoff und Biogas, nachhaltiger Flugkraftstoff (SAF), Stromspeiche- rung, Kunststoffrecycling in industrielle Vorproduk- te, Umwelttechnologien und nachhaltige Forstwirt- schaft.

In den vergangenen zwei Jahren hat sich das inves- tierte Kapital in der Anlageklasse Erneuerbare Ener- gie und Ressourcen auf 15 Prozent des Gesamtver- mögens verdoppelt, und sind weitere 10 Prozent an Kapital zugesagt.

Herausforderungen und Chancen

Die Integration von ESG-Risiken ist mit Heraus- forderungen verbunden. Dazu gehört die Auswahl geeigneter Investitionen, die sowohl den finan- ziellen Ertragszielen als auch dem ESG-Risiko- profil gerecht werden. Zudem ist die Messung und Berichterstattung der ESG-Leistungen komplex und erfordert ein hohes Maß an Transparenz und Daten- qualität.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die BPK eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von ESG- In- vestitionen spielt und durch verantwortungsvolles Investieren ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwick- lung leistet. ●

Ihr Weg zur neuen GÖD-VISA Kreditkarte

Die bisherige GÖD-VISA Karte läuft Ende 2024 aus – so funktioniert die Umstellung.

Mit dem Jahreswechsel laufen die aktuellen GÖD-VISA Karten (sVISA GÖD First und sVISA GÖD Gold) aus. Grund ist eine Änderung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Hier erklären wir, wie Sie auf die neue Karte umsteigen.

Was müssen Sie tun?

Wenn Sie Ihre GÖD-VISA Karte behalten möchten, ist ein Umstieg auf die neue GÖD-Premium (VISA) oder GÖD-Smart (VISA) erforderlich. Dieser Umstieg muss bis Ende dieses Jahres erfolgen. Sollte kein Umstieg erfolgen, können Sie Ihre bisherige Karte nach 2024 nicht mehr nutzen – unabhängig vom aufgedruckten Gültigkeitsdatum.

1. Digital über Internetbanking „George“ auf die neue Karte wechseln

Mit der App „George“ können Sie Ihre aktuelle Karte wie folgt umstellen:

- GÖD VISA Gold → GÖD-Premium
- GÖD VISA First → GÖD-Smart

Möchten Sie auf eine andere Karte umsteigen, müssen Sie die alte Karte schließen und einen neuen Antrag in einer Erste Bank Filiale stellen. Ein Queranstieg ist aus rechtlichen Gründen nicht möglich.

Schritte für den digitalen Umstieg in „George“:

1. Wählen Sie Ihre sVISA GÖD-Gold/First Karte aus.
2. Gehen Sie auf „Funktionen“ und scrollen zu „Kreditkarten-Umstieg“.
3. Klicken Sie auf „Jetzt umsteigen“ und bestätigen Sie den Umstieg mit Ihrer Zeichnungsmethode (sIdentity, Card TAN, George ID). Falls der Umstieg nicht funktioniert oder eine Fehlermeldung erscheint, müssen Sie den Umstieg in einer Filiale der Ersten Bank vornehmen.

Bei weiteren Fragen können Sie jederzeit die sKreditkarten-Hotline anrufen: Tel. 05 0100 50 333

2. In der Filiale der Ersten Bank auf die neue Karte wechseln

Falls Sie kein Internetbanking „George“ haben oder



der Umstieg digital nicht funktioniert, können Sie auch in einer Erste Bank Filiale umsteigen. Auch hier gilt die Migration der Karten wie folgt:

- GÖD VISA Gold → GÖD-Premium
- GÖD VISA First → GÖD-Smart

Falls Sie auf eine andere Karte wechseln möchten, können Sie dies nur in der Filiale mit einem neuen Antrag machen. Die Mitarbeiter der Ersten Bank unterstützen Sie vor Ort.

Haben Sie weder „George“ noch eine Erste Bank Filiale in der Nähe?

Dann können Sie sich jederzeit an die sKreditkarten-Hotline unter 05 0100 50 333 wenden. Die Betreuer stehen Ihnen gerne zur Verfügung und helfen umgehend weiter, um Ihnen den Umstieg Ihrer Kreditkarte zu erleichtern.

Die Produktblätter und den Kreditkartenantrag finden Sie nach dem Login auf der GÖD-Webseite unter goed.at in der Rubrik „GÖD-Vorteile“ oder Sie fordern sie beim GÖD-Vorteilsteam unter goedvorteil@goed.at an.

Sie haben noch keine GÖD-VISA Karte?

Als GÖD-Mitglied können Sie diese gerne beantragen! Alle Informationen finden Sie im Mitgliederbereich auf der GÖD-Webseite unter goed.at oder direkt beim GÖD-Vorteilsteam unter goedvorteil@goed.at. ●



GÖD-Mitglieder werben Mitglieder

**WERBEN SIE EIN NEUES GÖD-MITGLIED
UND GEWINNEN SIE WERTVOLLE PREISE WIE ZUM BEISPIEL DIESE:**

1 x Gutschein für 2 Personen im Hotel „Das Eisenberg“
für 1 Nacht im DZ inkl. Frühstücksbuffet im Wert von 200 Euro

oder

1 x Gutschein im Wert von 100 Euro für das Traditionsunternehmen
Feichtinger Schmuckhandel und -Manufaktur

HOTEL „DAS EISENBERG“ IM SONNIGEN SÜDBURGENLAND

Eingebettet in die sanfte Hügellandschaft des Südburgenlandes finden Sie das Hotel und Restaurant „Das Eisenberg“. Neben dem Haupthaus befinden sich unser exklusives Landhaus und der rustikale Romantikstadl. Wir verfügen über insgesamt 54 Zimmer in verschiedenen Zimmerkategorien – vom Standard-Doppelzimmer „Lavendel“ mit ca. 18 m² bis zur Suite „Wildrose“ mit ca. 70 m².

Auch Hunde sind bei uns herzlich willkommen. Wir bieten für Ihre Vierbeiner einen Hundespielplatz mit Freilaufareal, eine Hundedusche und Gassiwege für Sommer und Winter direkt ab Hotel.

Unser Hotel ist mit einer 20 Hektar großen Gartenlandschaft umgeben und somit der ideale Kraftplatz mit Kunstobjekten, einem Uhdler-Weingarten und einer Loungterrasse mit freiem Blick in die sanfte Hügellandschaft. Die unverfälschte Natur lädt zum Verweilen ein. Genießen Sie stille Momente im hoteleigenen NaturSPA mit Sauna, Dampfbad, Infrarotkabine und Ruheraum mit Blick in die Natur. Hier können Sie zur Ruhe kommen und lustvoll Entschleunigen.

daseisenberg.at

DAS TRADITIONSUNTERNEHMEN FEICHTINGER

Das österreichische Familienunternehmen Feichtinger wurde im Jahr 1979 gegründet und zählt zu den führenden Anbietern für Eheringe und Schmuck in Österreich. Feichtinger Schmuckhandel und -Manufaktur ist mit über 20 Standorten österreichweit vertreten. Alle Eheringe und einzigartige Schmuckstücke werden in der hauseigenen Manufaktur in Graz von einem von mehr als 50 kompetenten und hochmotivierten Goldschmied:innen angefertigt.

feichtinger-shop.com



Sehr geschätzte Kollegin, sehr geschätzter Kollege!

Das Jahr 2024 neigt sich dem Ende zu und das neue Jahr kommt mit Riesenschritten.

Mit 1. Jänner 2025 gibt es eine Pensionsanpassung für Pensionen und Ruhebezüge, die der Nationalrat am 18. September und der Bundesrat am 3. Oktober mit einer Zweidrittelmehrheit beschlossen haben. Die allermeisten Pensionistinnen und Pensionisten werden mit dem Ergebnis von 4,6 Prozent bei einer Inflation von unter 2 Prozent zufrieden sein! Für Witwen und Witwer mit einer hohen Eigenpension und einer Witwen- oder Witwerpension gibt es keine Pensionsanpassung, weil der Deckel der Höchstbemessungsgrundlage von 2012 nicht angehoben wurde.

Pensionsanpassung 2025

Pensionen und Ruhebezüge, die bereits vor dem 1. Jänner 2025 bezogen worden sind, werden bis zu einem monatlichen Bruttobetrag von 6.060 Euro (das ist die monatliche Höchstbeitragsgrundlage 2024) um 4,6 Prozent angehoben. Pensionen und Ruhebezüge ab einem monatlichen Bruttobetrag von 6.060 Euro erhalten als Pensionsanpassung einen Pauschalbetrag von 278,76 Euro (das entspricht 4,6 Prozent von 6.060 Euro).



*Johann Büchinger:
Der Autor ist
Vorsitzender der
Bundesvertretung
der Pensionistinnen
und Pensionisten in
der GÖD*

Schutzklausel 2025

Im kommenden Jahr wird es wieder eine Schutzklausel für Pensionsneuzugänge geben. Diese soll Personen, die ihre Pension 2025 antreten bzw. in den Ruhestand treten werden, vor inflationsbedingten Verlusten bewahren.

Umfasst sind folgende Pensionen mit Stichtag 2025: Alterspension, Langzeitversicherungspension, Schwerarbeitspension, Berufsunfähigkeitspension und unter bestimmten Voraussetzungen auch die Korridorpension. Etwa dann, wenn unmittelbar vor Pensionsantritt Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe bezogen wurde oder die Korridorpension schon vor dem Jahr 2025 angetreten hätte werden können.

Anteilige erstmalige Pensionsanpassung

Die anteilige Erhöhung (Aliquotierung) bei der ersten Anpassung der Pension bzw. des Ruhebezuges wird für ein weiteres Jahr ausgesetzt. Das bedeutet, wer 2025 die Pension antritt bzw. in den Ruhestand geht, bekommt im Jahr 2026 die volle Pensionsanpassung, unabhängig vom Monat des Pensionsantritts.

Zu den bevorstehenden Feiertagen wünsche ich Ihnen/dir ein gesundes, frohes und erholsames Weihnachtsfest sowie einen guten Rutsch in ein zufriedenes Jahr 2025.

Mit kollegialen Grüßen
Johann Büchinger



Kooptierungen bei der erweiterten Bundesleitung in Rust:

Für die Bundesleitung:

FCG: Wilhelm Waldner

UGÖD: Mag. Christian Bedenbecker

Die Bundesleitung BV 22 der Pensionistinnen und Pensionisten setzt sich somit zusammen:

22 FCG – 11 FSG – 2 UGÖD

Für die erweiterte Bundesleitung:

FCG: Mag. Markus Bodner

UGÖD: Ingrid Garschall, M.Ed, Gabriele Leitner, MA

Die erweiterte Bundesleitung BV 22 der Pensionistinnen und Pensionisten setzt sich somit zusammen:

31 FCG – 15 FSG – 4 UGÖD

Sitzung am Faaker See

Informationsveranstaltung der Landesleitung der Sektion 22 – Pensionistinnen und Pensionisten Kärnten

Die Veranstaltung fand am 14. und 15. Oktober 2024 am Faaker See im Hotel „Schönruh“ statt. Von der Bundesleitung der BV 22 konnten wir den Vorsitzenden-Stellvertreter Karlheinz Fiedler begrüßen sowie den Landesvorsitzenden-Stellvertreter Reinhold Dohr und den Landessekretär Mag. Florian Scheiber. Nach den Grußworten und Neuigkeiten aus der GÖD-Landesleitung gab es einen Vortrag des Vors.-Stv. Kärnten Mag. Ing. Hermann Leustik mit dem Titel „Aktiv in die Pension – Vietnam Radtour 2023“.

Am Nachmittag berichtete uns der BV 22-Vors.-Stv. Karlheinz Fiedler, BEd. aktuelles aus der Bundesleitung. Im Anschluss wurden uns durch die BVAEB für Seniorinnen



*Friedrich Leber:
Der Autor ist
Vorsitzender der
Landesleitung
Pensionistinnen und
Pensionisten Kärnten*

und Senioren Informationen rund um „Körper und Geist“ durch Petra Zwinger nähergebracht. Weiters gab es an diesem Tag einen Bericht von Daniel Leustik, BSc. zum Thema „Digitaler Panzerschrank: So schützen wir unsere Daten“. Nach dem Abendessen wurde die Diaschau „Radtour Vietnam 2023“ fortgeführt.

Der nächste Tag begann mit einer Information von Caroline Minari-Turner von der ÖBV. Anschließend folgte ein Referat von Dr. Christopher Lobenwein vom Klinikum Klagenfurt (Abt. Innere Medizin, Hämatologie) über Präventivmedizin, Erkrankung im Alter und Empfehlung zur Prävention.

Alle Teilnehmenden waren vom Programm der Informationsveranstaltung begeistert. ●



Bei der Sitzung in Kärnten kamen der Vorsitzende der BV 22 Kärnten Friedrich Leber, der BV 22-Vorsitzenden-Stellvertreter Karlheinz Fiedler und die Stv.-Vorsitzenden der BV 22 Kärnten, Maria Antonia Thamerl und Mag. Ing. Hermann Leustik zusammen.

3. GÖD-Pensionistinnen- und -Pensionistenforum

Beim Treffen der Pensionistinnen und Pensionisten stand das Thema gesunde Verdauung im Vordergrund.

Die Bundesvertretung der Pensionistinnen und Pensionisten in der GÖD veranstaltete am 1.10.2024 das 3. GÖD-Pensionistinnen und -Pensionistenforum zum Thema „Verdauung gut, alles gut“. Gesprochen wurde in Kooperation mit dem Evangelischen Krankenhaus Wien auch über die Krankheiten des Nahrungsaufnahme- und Verdauungsapparates. Der BV 22-Vorsitzende Johann Büchinger eröffnete die sehr gut besuchte Veranstaltung, bevor GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin die Grußworte sprach.



Ingrid Chreiska: Die Autorin ist Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und Medien

- Prim. Dr. Johannes K. Stopfer und OÄ Dr.ⁱⁿ Kira Sorko-Enzfelder: „Wenn der Stuhlgang zur Qual wird“. Dieses Referat handelte davon, wie man hartnäckige Verstopfung, Hämorrhoiden, Fisteln und Fissuren in den Griff bekommt.
- Prim. Univ.-Prof. Dr. Georg Bischof: „Feueralarm in der Speiseröhre“. Er referierte über die Möglichkeiten, Sodbrennen in den Griff zu bekommen.
- Prim. Priv.-Doz. Dr. Andreas Selberherr und OÄ Dr.ⁱⁿ Barbara Mooslechner: „Ohne Stein und Bruch“.

Vorträge rund um Ernährung und Verdauung

Die Nahrungsaufnahme ist meistens positiv besetzt. Ein gutes und geschmackvolles Essen bereitet großes Vergnügen. Über die Verdauung und Ausscheidung dieses Essens spricht man erst dann, wenn es Probleme gibt.

Rund um dieses Thema gab es zahlreiche Referate:

- Prim. Dr. Christian Emich: „Es brennt? Es sticht? Es drückt?“.
Sein Vortrag behandelte die vielen Ursachen von Bauchschmerzen und die zahlreichen Therapiekonzepte.

ein Thema für den Chirurgen werden.

- Prim. Dr. Johannes K. Stopfer und Prim. Dr. Christian Emich: „Entzündende Darmdivertikel, die tickende Zeitbombe“.
In diesem Referat ging es um effiziente Hilfe, damit man gefährlichen Folgen vorbeugen kann. Zwischen diesen einzelnen Referaten gab Diätologin Johanna Riedel, MSc. BSc. Ernährungstipps bei Hämorrhoiden, Reflux und Divertikelkrankheiten. Im Anschluss an die Vorträge konnten Fragen gestellt werden.



GÖD-Vorsitzender Eckehard Quin begrüßt die Teilnehmenden des Pensionistinnen- und Pensionistenforums.



Das Team des Evangelischen Krankenhauses mit den Vertretern der BV 22 (v. li. n. re.): BV 22-Vorsitzender Johannes BÜchinger, Prim. Univ.-Prof. Dr. Georg Bischof, Prim. Dr. Christian Emich, Diätologin Johanna Riedel, MSc. BSc., Mag.^a Karin Hönig-Robier, OÄ. Dr.ⁱⁿ Barbara Mooslechner, OÄ. Dr.ⁱⁿ Kira Sorko-Enzfelder, Prim. Dr. Johannes K. Stopfer, Claudia Pekat-schek, Prim. Priv.-Doz. Dr. Andreas Selberherr und BV 22-Vors.-Stv. Karlheinz Fiedler, BEd.



Die BV 22 wünscht allen
Pensionistinnen und Pensionisten:
*Frohe und besinnliche
Weihnachten
und einen guten
Start ins neue Jahr!*



Buchen Sie jetzt Ihre Auszeit

- Erholungsurlaub zu günstigen Preisen für GÖD-Mitglieder
- Preise für Nichtmitglieder auf Anfrage

Buchungen:

Tel.: 01/534 54 DW 274

E-Mail: info@goed-hotels.at

Freie Termine auf Anfrage

Preise und Details finden Sie online unter:

goed-hotels.at



1. **Bezahlung:** Erfolgt per Online-Überweisung oder Kreditkartenzahlung. In unserem Alpenhotel Moaralm und in unserem Hotel Sportalm ist auch eine Bezahlung vor Ort mittels Bankomatkarte, Kreditkarte oder in bar möglich. Im Appartementhaus Kirchberg ist nur Barzahlung möglich.

2. **Stornierung:** Bei Stornierung der Buchung werden folgende Stornokosten in Rechnung gestellt (Stornogebühren sind dann zu entrichten, wenn das gebuchte Zimmer nicht mehr weitergegeben werden kann. Eine Tagespauschale pro Person ist aber in jedem Fall zu bezahlen):

42 bis 30 Tage vor Reiseternin	15 %
29 bis 15 Tage vor Reiseternin	30 %
14 bis 8 Tage vor Reiseternin	60 %
ab 7 Tagen vor Reiseternin	80 %
No Show	100 %

3. **No Show:** No Show liegt vor, wenn Sie nicht zum vereinbarten Zeitpunkt anreisen bzw. die Reservierung auch nicht schriftlich stornieren oder Ihre verspätete Ankunft nicht mitgeteilt haben. In diesem Fall behalten die GÖD-Hotels den Anspruch auf den vollen Reisepreis.

Auf die Piste, fertig, los!





APPARTEMENTHAUS KIRCHBERG

Kirchberg in Tirol

Wintersaison 21. Dezember 2024–29. März 2025

Wer mit der Familie Zeit im Schnee verbringen möchte, ist im gemütlichen Appartementhaus Kirchberg genau richtig. Sie wollen Ski fahren, wandern oder eine wilde Schneeballschlacht mit Groß und Klein machen? Das Hotel in den märchenhaften Bergen bietet alles, was das Herz von Winterabenteurer:innen höherschlagen lässt. Nach einem Tag auf der Piste kann im Wellnessbereich Energie getankt werden.



HOTEL SPORTALM

Maria Alm, Salzburg

Wintersaison 16. Dezember 2024–21. April 2025

Genießen Sie die Skisaison inmitten von unvergesslicher Natur. In Maria Alm ziehen 120 Pistenkilometer Hobby- wie Profisportler auf ihre Bretter. Nach den sportlichen Höchstleistungen bei Abfahrt oder Langlauf können Sie in unserem Spa-Bereich regenerieren. Für eine ganzheitliche Entspannung von Körper und Geist können Sie Massagen aus einem umfangreichen Angebot buchen.



ALPENHOTEL MOARALM

Obertauern, Salzburg

Wintersaison 30. November 2024–25. April 2025

Action auf den Skiern, dem Snowboard oder dem Schlitten: In Obertauern ziehen die spektakulären Möglichkeiten Wintersportler:innen hinaus in den Schnee. Die Gäste des 4-Sterne-Hotels Moaralm können sich auf zahlreichen Pisten, Loipen und sogar in einem Snowpark auspowern. Für einen perfekten Ausklang des Urlaubstages sorgen der Wellnessbereich und die gemütliche Hotelbar.

Zu Besuch bei den Schifffahrtsaufsichten

Gemeinsam mit den Kolleg:innen des BMK wurden auch in diesem Jahr die Schifffahrtsaufsichten Grein, Krems, Aschach, Linz und Wien-Hainburg entlang der Donau bereist.

Aufgrund der Hochwassersituation im Jahr 2024 waren die Bediensteten sehr gefordert und berichteten von gefährlichen Situationen auf und abseits der Donau.

Die Schifffahrtsaufsicht (SFA) an der Donau spielt eine entscheidende Rolle bei der Regelung und Überwachung der Schifffahrt auf dieser wichtigen internationalen Wasserstraße. Weiters hat die SFA eine zentrale Funktion bei der Bewältigung der Herausforderungen, die durch Hochwasser entstehen. Durch proaktive Maßnahmen und die enge Zusammenarbeit mit anderen Behörden wird die Sicherheit auf der Donau während solcher Ereignisse gewährleistet. Hier sind die wichtigsten Aufgaben zusammengefasst:

Aufgaben der Schifffahrtsaufsicht

- **Überwachung der Vorschriften:** Sicherstellung der Einhaltung aller relevanten Verwaltungsvorschriften für die Schifffahrt.
- **Anordnungen:** Erteilung von Anweisungen an



Zu Besuch bei der SFA Grein (v. li.): Norbert Hartl, Hubert Langeder, Markus Fischl, Manuel Nutz und Theresa Kugler.



Dietmar Pusta: Der Autor ist Vorsitzender der BV 2-Wirtschaftsverwaltung

Schiffsführer:innen zur Regelung des Verkehrs.

- **Regelung des Schiffsverkehrs:** Festlegung und Kennzeichnung von Fahrwassern.
- **Hilfeleistung:** Unterstützung von beschädigten oder in Not geratenen Fahrzeugen.

Informationssysteme

- **Donau River Information Services (DoRIS):** Ein zentrales Instrument zur Modernisierung der Binnenschifffahrt, das die Positionen aller Schiffe elektronisch erfasst und auf einer digitalen Binnenschifffahrtkarte darstellt. Dies erhöht die Sicherheit und unterstützt Schiffsführer:innen bei ihren Entscheidungen.
- **Echtzeit-Daten:** Durch Satellitenortung und Datenfunk werden aktuelle Verkehrsinformationen bereitgestellt, die eine präzise Überwachung des Schiffsverkehrs ermöglichen.

Internationale Zusammenarbeit

- **viadonau:** Diese Organisation koordiniert die Zusammenarbeit mit den Wasserstraßenverwaltungen in den Donauanrainerstaaten und unterstützt die Umsetzung europäischer Verkehrsprogramme.
- **Europäische Flusskommissionen:** viadonau trägt zur Zusammenarbeit mit Organisationen wie der Donaukommission bei und stellt fachspezifische Daten zur Verfügung.

Wichtige Ressourcen

- **Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK):** bmk.gv.at
- **DoRIS-Webseite:** doris.bmk.gv.at
- **viadonau:** viadonau.org

GESUNDHEIT



Neue Therapieansätze in der Onkologie

Krebs eines Tages heilen zu können, gehört zu den großen Visionen der Medizin.

Dank intensiver Forschung stehen heute neben lang bewährten Therapieoptionen wie Operationen, Chemotherapie und Strahlenbehandlung weitere innovative Verfahren zur Verfügung. Lange Zeit spielte bei der Wahl der Behandlung das befallene Organ die wichtigste Rolle. Heute lässt die Analyse des Tumorerbgutes Unterschiede erkennen und liefert neue Behandlungsansätze. Die Begriffe individualisiert, maßgeschneidert, personalisiert oder zielgerichtet in Zusammenhang mit einer Krebsbehandlung stehen als Synonym für moderne Krebsmedizin. Basis der maßgeschneiderten Krebstherapie sind neue diagnostische Methoden wie die genetische Untersuchung von Tumorgewebe oder Blut. Gesucht wird nach besonderen Veränderungen, welche die Tumorzelle charakterisieren und auch Ursache des Tumorwachstums sind. Hat man diese gefunden, lässt sich die Tumorzelle genau an dieser veränderten Stelle angreifen. Wie der Name vermuten lässt, richten sich zielgerichtete Therapien gegen spezifische Eigenschaften von Krebszellen, die nicht oder kaum bei gesunden Körperzellen vorhanden sind. Eine moderne Behandlungsmethode, die bereits bei bestimmten Krebserkrankungen angewendet werden kann, ist die immunonkologische Therapie. Anders als herkömmliche Therapien greift diese Behandlungsform die Tumorzellen nicht direkt an, sondern macht sich die Fähigkeiten des körpereigenen Immunsystems zunutze. Die CAR-T-Zell-Therapie stärkt das Immunsystem großflächig. Aus patienteneigenem Blut werden spezielle Immunzellen

isoliert und gentechnisch so aufbereitet, dass sogenannte CAR-T-Zellen entstehen. Diese sind an ihrer Oberfläche verändert und können Tumorzellen optimaler erkennen und bekämpfen. Die veränderten Zellen werden individuell hergestellt und über eine Infusion verabreicht. Die personalisierte Medizin erlaubt meist eine wirksamere Krebsbehandlung mit weniger Nebenwirkungen.

Es gibt jedoch noch einige Herausforderungen bei diesen neuen Ansätzen der Krebstherapie. Zum einen ist eine zielgerichtete Therapie nicht für alle Arten und Subtypen von Krebs verfügbar; bei einigen Krebsarten sind bereits Biomarker bekannt, zu anderen gibt es bislang keine oder nur wenige Daten. Außerdem sind einige Therapien noch nicht ausreichend getestet worden, in vielen Fällen ist eine zielgerichtete Therapie deshalb nur im Rahmen einer klinischen Studie möglich. Die Vortestung nimmt einige Zeit in Anspruch, wodurch sich die Wartezeit vor dem Therapiestart verlängern kann. Werden diese Therapien vom Tumorboard als erforderlich angesehen und stationär vorgenommen, so sind diese mit der pauschalen Krankenanstaltenfinanzierung abgegolten.

Grundsätzlich gilt, trotz aller wissenschaftlicher Fortschritte: Ein gesunder Lebensstil und effiziente Früherkennungsprogramme mindern das Risiko, an Krebs zu erkranken. Circa 40 Prozent der Krebserkrankungen gelten als vermeidbar. Die Vorsorgeangebote der BVAEB finden Sie unter bvaeb.at/gesundheitsnavigator. ●

IPA-Fußballturnier SPORTLICHER ERFOLG IN BARCELONA

Die Fußballmannschaft der International Police Association (IPA) Verbindungsstelle Murtal-Murau erzielte beim internationalen IPA-Turnier in Barcelona, welches vom 7. bis 11. Oktober 2024 stattfand, einen beachtlichen Erfolg. In einem packenden 7-gegen-7-Wettbewerb, der zunächst im Gruppenligasystem ausgetragen wurde und anschließend in ein spannendes Play-off-System überging, sicherte sich das Team unter 14 internationalen Mannschaften den ausgezeichneten 6. Platz. Dieses Ergebnis ist ein großer Erfolg für die Mannschaft der IPA-VB Murtal-Murau. Es unterstreicht nicht nur die sportliche Leistung, sondern auch den Zusammenhalt der Spieler. Das Team konnte sich gegen teils hochklassige IPA-Konkurrenz aus Spanien, Nordirland, Rumänien, Finnland und Polen behaupten.



Die Mannschaft der IPA-Verbindungsstelle Murtal-Murau schaffte es auf dem IPA-Turnier auf den 6. Platz.

Husky-Erlebnis MIT DEM HUNDESCHLITTEN DURCH DEN SCHNEE

Eine Fahrt im Hundeschlitten ist für viele Tierfreund:innen ein Traum, der vielleicht gar nicht in allzu weiter Ferne liegt. Denn um mit dem Rudel über den Schnee zu sausen, braucht man nicht bis nach Alaska zu reisen – bei ausreichend kalten Temperaturen geht das auch in Österreich. Zahlreiche Huskyfarmen, zum Beispiel im Waldviertel, in Tirol, Vorarlberg oder der Steiermark bieten Schlittenfahrten oder Husky-Touren an. Die aufgeschlossenen Tiere verzaubern mit ihrer freundlichen Art Groß und Klein. Und sollte der für den Schlitten erforderliche Schnee ausbleiben, steht bei vielen Anbietern ein alternativer Trainingswagen zur Verfügung, der das Tour-Erlebnis mit den Huskys vom Wetter unabhängig macht.



Wellness ENTSPANNT DURCH DIE WINTERTAGE



Rund um den Trubel der Feiertage sehnen sich viele nach etwas Ruhe und Erholung. Gerade kalte Wintertage bieten eine gute Gelegenheit, sich bei der Wellness mal wieder rundum verwöhnen und die Seele baumeln zu lassen. Als GÖD-Mitglied erhalten Sie bei vielen Anbietern Vergünstigungen und attraktive Vorteile, zum Beispiel in der Steiermark bei der Parktherme Bad Radkersburg, in Salzburg bei der Erlebnis-Therme Amadé oder in Niederösterreich bei der AromaFee. Weitere Infos rund um diese und viele weitere Angebote finden Sie online auf goedvorteil.at.

Buchtipp KOMMUNALWAHLEN IN VORARLBERG

Die Studie untersucht über einen Zeitraum von 70 Jahren die Fakten und Prozesse hinter den Vorarlberger Gemeindewahlen der Zweiten Republik. Sie gibt zudem einen Ausblick auf die Perspektiven, welche eine politische Mitbestimmung auf Ebene der Kommunen in Vorarlberg in den kommenden Jahrzehnten haben wird.

Viele Mitglieder sowie Funktionärinnen und Funktionäre der Vorarlberger Gewerkschaften haben bereits in der Ersten Republik an der Gestaltung von Demokratie und Mitbestimmung in den Gemeinden mitgewirkt. Sie werden in dieser Publikation ebenso gewürdigt wie jene Frauen, die bereits in der Zwischenkriegszeit als Kommunalparlamentarierinnen tätig waren und bis heute durch die Vorarlberger Landesgeschichtsschreibung verschwiegen wurden.



Günther Pallaver/Wolfgang Weber/Marcelo Jenny (Hrsg.): „Kommunalwahlen in Vorarlberg 1950–2020. Fakten, Prozesse, Perspektiven“, Innsbruck-Wien: Studienverlag 2024, 342 Seiten, 29,90 € ISBN 978-3-7065-5514-2

und lehren an der Universität Innsbruck, Wolfgang Weber war viele Jahre Vorsitzender der Landesleitung 08 der GÖD, Mitglied des Vorarlberger GÖD-Landesvorstandes und Delegierter zum Bundesvorstand der Sektion Landesverwaltung. Er ist Gastprofessor an der Fachhochschule Vorarlberg.

Weitere Schwerpunkte der Darstellung sind das Vorarlberger Wahlsystem und seine Besonderheit der sogenannten Mehrheitswahl, die Direktwahl der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, die Wahlkämpfe und Wahlergebnisse sowie die Repräsentation von Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund in Vorarlbergs Kommunalparlamenten. Die Herausgeber Günther Pallaver und Marcelo Jenny sind Politikwissenschaftler mit Vorarlberger Wurzeln

● SCHLUSSPUNKT

MITEINANDER STATT GEGENEINANDER

Wer einmal einen Rundum-Blick wagt, sieht eine immer größer werdende Zahl von aggressiven, einzelkämpferischen und/oder frustrierten Menschen.

Das Ego scheint gefragt, das „wir“ beschränkt sich auf „wir gegen die anderen.“

Die allgemeine Stimmung scheint im Keller zu sein.

Bei vielen dreht sich alles ab

! S
T
wä R
rts
... Ä
W
F
U

Unser Motto ist hingegen: A

Unser Zusammenleben funktioniert nur miteinander.

Besonders dann, wenn etwas nicht so gut läuft, bedarf es Rat und Hilfe, ob privat oder im Beruf.

Wir in der GÖD kämpfen füreinander und miteinander!

Wir sind der Garant für Ordnung und Sicherheit!

Wir verlangen vom Dienstgeber Anerkennung, eine entsprechende Entlohnung, wie das kürzlich abgeschlossene Gehaltsabkommen zeigt, beste Aus- und Weiterbildungsangebote, soziales Verständnis und Wertschätzung!

Wir alle im Öffentlichen Dienst leisten unseren Beitrag für unser schönes Österreich!

Wir sind mit Freude, voller Bereitschaft und Herz und Seele dabei.

Miteinander statt gegeneinander!

Frohe Weihnachten und ein friedliches, erfolgreiches Jahr 2025!

HELMUT MOOSLECHNER



Die
GÖD

*wünscht allen Mitgliedern
und deren Familien
besinnliche Weihnachten
& ein erfolgreiches
Jahr 2025.*